



JUGEMENTS ET ORDONNANCES

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'OTAN

2021

Jugements du Tribunal administratif de l'OTAN

2021

30^e session (25-26 mars 2021)

AT-J(2021)0005 Affaire no. 2020/1306	A <i>et al.</i> contre	NSPA
AT-J(2021)0008 Affaire no. 2020/1309	D contre	NSPA
AT-J(2021)0009 Affaire no. 2020/1316	D contre	NSPA
AT-J(2021)0010 Affaire no. 2020/1310	B <i>et al.</i> contre	NSPA
AT-J(2021)0014 Affaire no. 2020/1303	G <i>et al.</i> contre	SI OTAN
AT-J(2021)0015 Affaire no. 2020/1315	C <i>et al.</i> contre	SI OTAN
AT-J(2021)0017 Affaire no. 2020/1302	V contre	NCIA

31^e session (14-16 avril 2021)

AT-J(2021)0006 Affaire no. 2021/1323	G contre	NAEW&CF GK
AT-J(2021)0007 Affaire no. 2020/1307	M contre	JFC Brunssum
AT-J(2021)0012 Affaire no. 2020/1311	P contre	CMRE
AT-J(2021)0019 Affaire no. 2020/1312	A contre	NCIA
AT-J(2021)0020 Affaire no. 2020/1313	C contre	NCIA
AT-J(2021)0021 Affaire no. 2020/1314	K contre	NCIA

32^e session (7 mai 2021)

AT-J(2021)0011 Affaire no. 2020/1320	A contre	SI OTAN
AT-J(2021)0013 Affaire no. 2020/1317	R contre	NSPA
AT-J(2021)0018 Affaire no. 2019/1290-2020/1298 W	contre	SI OTAN

33^e session (25 juin 2021)

AT-J(2021)0016 Affaire no. 2020/1321	S contre	NSPA

34^e session (16-17 décembre 2021)

AT-J(2022)0001 Affaire no. 2021/1325	T	contre	SHAPE
AT-J(2022)0002 Affaire no. 2021/1322	P	contre	NSPA
AT-J(2022)0003 Affaire no. 2021/1326	B	contre	SI OTAN
AT-J(2022)0004 Affaire no. 2020/1308	F	contre	SI OTAN
AT-J(2022)0005 Affaire no. 2021/1324	M	contre	NSPA

Ordonnances du Tribunal administratif de l'OTAN

2021

AT(PRE-O)(2021)0001 Affaire no. 2020/1318	S	contre	SI OTAN
AT(PRE-O)(2021)0002 Affaire no. 2021/1323	G	contre	NAEW
AT(PRE-O)(2021)0003 Affaire no. 2020/1319	H	contre	NAEW
AT(PRE-O)(2021)0004 Affaire no. 2020/1320	A	contre	SI OTAN
AT(PRE-O)(2021)0005 Affaire no. 2021/1331	S	contre	CMRE
AT(PRE-O)(2021)0006 Affaire no. 2021/1328-1334	E	contre	NSPA

AT(TRI-O)(2021)0001 Affaire no. 2019/1290-1298	W	contre	SI OTAN
AT(TRI-O)(2021)0002 Affaire no. 2020/1317	R	contre	NSPA

2022

AT(TRI-O)(2022)0001 Affaire no. 2020/1302	V	contre	NCIA



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

5 mai 2021

AT-J(2021)0005

Jugement

Affaire n° 2020/1306

**A. et consorts
requérants**

contre

**Agence OTAN de soutien et d'acquisition
défenderesse**

Bruxelles, le 23 avril 2021

Original: anglais

Mots clés: ajustement des salaires; organisations coordonnées; barème des salaires; pouvoirs du Conseil; bonne administration; égalité de traitement.

(Page blanche)

Le collège plénier du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN), composé de M. Chris de Cooker, président, et de Mme María-Lourdes Arastey Sahún, M. John Crook, M. Laurent Touvet et M. Christos Vassilopoulos, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 26 mars 2021, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a été saisi par Mme SA et 160 autres agents des catégories B et C d'un recours contre l'Agence OTAN de soutien et d'acquisition (NSPA), établie au Luxembourg. La requête correspondante, datée du 26 juin 2020, a été enregistrée le 30 juin 2020 (affaire n° 2020/1306). Les requérants contestent les fiches de rémunération établies par la défenderesse pour janvier 2020 et qui portent application des décisions du Conseil de l'Atlantique Nord (Conseil) du 25 octobre 2019. Les décisions du Conseil ont eu pour effet d'accroître sensiblement les salaires des agents des catégories A et L en poste au Luxembourg, mais sans qu'une hausse équivalente des salaires des agents des catégories B et C soit autorisée.
2. Les observations en défense, datées du 30 septembre 2020, ont été enregistrées le 16 octobre 2020. Les observations en réplique, datées du 30 novembre 2020, ont été enregistrées le 10 décembre 2021. Les observations en duplique, datées du 11 février 2021, ont été enregistrées le 16 février 2021.
3. En vertu de l'article 6.1.4 de l'annexe IX du Règlement du personnel civil de l'OTAN (RPC), le président a décidé qu'il siègerait en l'espèce au côté des quatre autres membres du Tribunal (collège plénier).
4. En raison de la situation sanitaire, et comme convenu avec les parties, le Tribunal a tenu audience le 26 mars 2021 par visioconférence, en utilisant le système mis à disposition par le siège de l'OTAN. Il a entendu les arguments des représentants des deux parties, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

5. Le contexte et les faits de la cause peuvent être résumés comme suit.
6. Les parties ont présenté de nombreux éléments sur les méthodes de détermination de la rémunération des agents OTAN en poste au Luxembourg. En résumé, l'OTAN est l'une des six organisations internationales « coordonnées », organisations dont le siège est établi en Europe et qui travaillent ensemble à harmoniser leurs règles et pratiques concernant les salaires, les indemnités et les pensions sur la base d'un mécanisme de coopération. Lorsque l'agence qui a précédé la NSPA a quitté la France pour le Luxembourg, en 1968, il a été décidé d'appliquer aux agents des catégories A et L en poste dans ce pays les barèmes salariaux et les méthodes d'ajustement salarial approuvés pour le personnel OTAN affecté en Belgique dans le cadre du processus de la coordination. Cette corrélation a été inscrite dans le RPC, en particulier à l'article 5.1 de son annexe II, et elle a été maintenue pendant des années. Au départ, elle était avantageuse pour les agents en poste au Luxembourg, où le coût de la vie était inférieur

à ce qu'il était en Belgique. Mais cette situation a changé au fil du temps, le coût de la vie au Luxembourg ayant augmenté davantage que le coût de la vie en Belgique.

7. Diverses procédures ont été utilisées au fil des ans pour l'ajustement salarial annuel des agents des catégories A et L et celui des agents des catégories B et C de la NAMSA, en poste au Luxembourg. À compter de 1974, les catégories A et L au Luxembourg se sont vu appliquer les mêmes ajustements que les catégories A et L en Belgique, dont les salaires sont ajustés selon un calcul qui consiste à multiplier l'indice d'évolution salariale dans les fonctions publiques nationales d'un certain nombre de pays de référence par le taux d'inflation constaté en Belgique. En revanche, jusqu'en 1992, les salaires des catégories B et C ont été ajustés chaque année sur la base d'enquêtes menées périodiquement sur les conditions d'emploi les plus intéressantes au niveau local. Ces enquêtes locales ont été abandonnées en 1992. Depuis lors, les agents des catégories B et C des deux pays se voient appliquer chaque année le même ajustement en pourcentage. Toutefois, comme les ajustements en pourcentage ont été effectués à partir d'une base salariale plus élevée en 1992 pour les agents des catégories B et C en poste au Luxembourg, les salaires de ces catégories sont restés plus élevés que ceux des agents des catégories B et C en poste en Belgique. Il a été confirmé à l'audience que cette relation existait toujours.

8. Du fait notamment du coût du logement supérieur au Luxembourg, la rémunération des agents des catégories A et L y est devenue inférieure à celle accordée par d'autres employeurs au Luxembourg et à celle perçue par les agents OTAN affectés ailleurs, ce qui explique en partie pourquoi la NAMSA a fini par avoir beaucoup de mal à attirer et à retenir des personnes très qualifiées. En 2018, le directeur général de la NSPA a fait part de ces difficultés au secrétaire général de l'OTAN dans une lettre. Il a fait observer qu'au cours des quinze années précédentes, le coût de la vie au Luxembourg avait évolué très différemment du coût de la vie en Belgique et que la NSPA éprouvait de grosses difficultés pour recruter et retenir les personnes de qualité dont elle a besoin (« [o]ver the last fifteen years, the cost of living in [Belgium and Luxembourg] has evolved very differently and we are now facing considerable challenges in the recruitment and retention of the quality staff that we need »).

9. La question de la suppression de la corrélation (« breaking the link ») entre le Luxembourg et la Belgique a été examinée de manière récurrente par le Comité de coordination sur les rémunérations (CCR). Le Conseil a finalement approuvé en 2019, sur recommandation du CCR, la suppression de la corrélation entre les barèmes belge et luxembourgeois et la mise en place d'un nouveau barème pour les agents des catégories A et L en poste au Luxembourg, dans l'optique d'une mise en correspondance de la rémunération de ces derniers et de celle accordée aux agents OTAN des catégories A et L en poste ailleurs. Cette mesure s'est traduite par un rattrapage salarial (« catch-up ») moyen exceptionnel de 16 % pour les agents des catégories A et L en poste à la NAMSA, au Luxembourg, rattrapage qui a pris effet en janvier 2020.

10. Les agents des catégories B et C en poste au Luxembourg se sont vu appliquer un ajustement annuel de 1,6 % du fait du coût de la vie, ajustement qui a été pris en compte dans leur fiche de rémunération de janvier 2020, mais ils n'ont pas bénéficié du rattrapage salarial nettement supérieur accordé aux agents des catégories A et L.

C. Résumé des moyens, des arguments juridiques et des demandes des parties

(i) Moyens des requérants

11. Les requérants soutiennent en substance qu'ils auraient dû aussi bénéficier d'un rattrapage salarial à hauteur de celui approuvé par le Conseil en octobre 2019 pour les agents des catégories A et L de la NAMSA.

12. Les requérants estiment avoir appliqué les bonnes procédures du RPC pour contester cette différence de traitement. Ils indiquent avoir tous introduit un recours à temps pour contester la première fiche de rémunération qu'ils ont reçue à la fin du mois de janvier 2020, mois au cours duquel la hausse salariale pour les agents des catégories A et L en poste au Luxembourg décidée par le Conseil a pris effet. Ils affirment que suite au rejet de ce recours, ils ont poursuivi la procédure en respectant les délais prévus et ont atteint le stade de la réclamation, déposée auprès du directeur général et rejetée par celui-ci.

13. Les requérants développent dans la requête un argument de fond en suivant tout un cheminement. En premier lieu, ils relèvent que le Conseil a fixé il y a longtemps les barèmes salariaux des agents des catégories A et L en poste au Luxembourg, et ce en vertu de l'article 22.2 du RPC, qui dispose ce qui suit : « [I]es barèmes des salaires et indemnités/suppléments de tous les agents [...] sont fixés par le Conseil. De tels barèmes sont établis pour chacun des pays membres dans lesquels l'OTAN fonctionne [...] ». Les requérants soutiennent ainsi que le Conseil ne peut pas légalement fixer un barème qui a déjà été fixé et qu'il ne peut que l'adapter (« the NAC cannot lawfully re-establish a salary scale when this scale was already established. It could only adjust it »). Ils considèrent que les barèmes fixés au départ par le Conseil en vertu de l'article 22.2 du RPC sont permanents et contraignants et que, partant, le Conseil ne peut pas à présent fixer d'autres barèmes.

14. Les requérants font valoir ensuite que l'article 5.2 de l'annexe II du RPC prévoit un mécanisme d'ajustement annuel pour l'ensemble des salaires, lequel impose au Conseil d'ajuster de la même manière les salaires des agents de toutes les catégories. Selon eux, la hausse de 16 % en faveur des agents des catégories A et L en poste au Luxembourg approuvée par le Conseil relevait de ce mécanisme d'ajustement salarial et devait donc s'appliquer à tous les agents de la même manière, selon la méthode prévue à l'article 5.2 de l'annexe II du RPC. Ils considèrent que la non-application de cette hausse à tous les agents est contraire au RPC.

15. Les requérants en tirent comme conclusion que le barème salarial des catégories A et L en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020 est non pas un nouveau barème spécifique mais un ajustement salarial, qui doit s'appliquer de la même manière à toutes les catégories (« the salary scale applicable [to A and L grades] as of 1st January 2020 is not a new specific salary scale but a salary adjustment which needs to apply to all grades in the same way »). Ils font observer que s'ils s'étaient vu appliquer la méthode utilisée aux fins de la détermination de la hausse de 16 % pour les catégories A et L, leur salaire aurait augmenté de 16 % et non de 1,6 % en janvier 2020. Ils font valoir ainsi que le Conseil a agi illégalement en ce qu'il a approuvé une hausse salariale appréciable pour les agents des catégories A et L sans approuver de hausse similaire, déterminée de la même manière, pour les agents des catégories B et C.

16. Les requérants ajoutent qu'en approuvant la hausse en faveur des agents des catégories A et L, le Conseil a manqué aux principes de non-discrimination et d'égalité de traitement. Ils affirment à cet égard que les salaires des agents des catégories A et L en poste au Luxembourg ont été ajustés de sorte que ces agents disposent d'un pouvoir d'achat équivalant à celui des agents OTAN de ces catégories en poste ailleurs, mais que ceux des agents des catégories B et C ne l'ont pas été. Ils considèrent qu'il y a dès lors en manquement au RPC et aux principes généraux du droit international administratif. Ils estiment qu'il n'y a pas de raison objective de traiter différemment les catégories A et L et les catégories B et C et que toutes ces raisons font que la différence de traitement est discriminatoire (« there is no objective reason to treat A/L and B/C grade differently. For all these reasons the different treatment is discriminatory »).

17. Les requérants soutiennent qu'avant d'agir, le Conseil, le CCR et les autres intervenants auraient dû analyser, d'un côté, la situation des catégories A et L et, de l'autre, celle des catégories B et C, afin de déterminer s'il y avait un décalage entre leur rémunération et le coût de la vie au Luxembourg (« should have first assessed the situation of the A and L grades, on the one side, and of the B and C grades, on the other side, in order to determine whether there was a "gap" between their remuneration and the cost of living in Luxembourg »). Selon eux, cette absence d'analyse préalable constitue à la fois une discrimination illégale et un manquement au principe de bonne administration. Ils précisent que le Conseil était tenu, selon ce principe, d'analyser avec diligence la situation pour toutes les catégories et de déterminer si une correction devait être apportée aussi pour les catégories B et C (« The NAC was [...] required in accordance with the principle of good administration, to examine the situation diligently for all grades [...] and to determine whether a correction was required for B&C grades as well »).

18. Les requérants soutiennent par ailleurs que le Conseil a commis une erreur d'appréciation manifeste en augmentant les salaires des catégories A et L mais pas ceux des catégories B et C et que ce faisant, il a commis un détournement de pouvoir et a de la sorte manqué au principe de bonne administration et au devoir de sollicitude.

19. À titre de réparation, les requérants demandent:

a) l'annulation:

- du barème salarial diffusé le 6 janvier 2020;
- de l'utilisation de ce barème pour la détermination du salaire figurant dans leur fiche de rémunération de janvier 2020;
- de l'utilisation de ce barème pour la détermination de leur salaire de chacun des mois suivants;

b) la détermination de leur salaire de base à l'aide d'un pourcentage qui tienne compte de la parité de pouvoir d'achat (PPA), comme pour les catégories A et L, depuis le 1^{er} janvier 2020.

(ii) Moyens de la défenderesse

20. La défenderesse excipe de l'irrecevabilité du recours et invoque à cet effet plusieurs raisons. Elle soutient en premier lieu que les requérants contestent une décision réglementaire prise par le Conseil qui a consisté à fixer de nouveaux barèmes des salaires. Elle fait valoir qu'il s'agit d'une décision politique, qui ne peut pas faire l'objet d'un contrôle de la part du Tribunal (« the appellants are challenging a regulatory

decision of the NAC establishing new salary scales. This is a political decision not subject to judicial review. »). Elle affirme que les fiches de rémunération contestées ne relèvent pas d'une décision discrétionnaire susceptible de faire l'objet d'un recours hiérarchique et qu'elle était légalement tenue d'appliquer la décision du Conseil. Elle renvoie à cet égard aux décisions n^{os} 730 et 731 de la Commission de recours de l'OTAN, par lesquelles cette dernière a rejeté des recours au motif que les décisions de principe du Conseil n'étaient pas susceptibles de faire l'objet d'un contrôle.

21. La défenderesse soutient en deuxième lieu qu'il n'y a pas eu de décision qui aurait lésé les requérants, la décision contestée ne faisant grief qu'aux agents des catégories A et L. Elle estime que les requérants ne sont pas recevables à contester une décision qui fait grief à des tiers (« do not have standing to challenge a decision that affects third parties »). Elle ajoute que la réparation demandée suppose que le Tribunal remplace le cadre établi pour la détermination des salaires et outrepassé ainsi sa compétence.

22. En troisième lieu, la défenderesse excipe de l'irrecevabilité du recours en tant que les requérants n'ont pas présenté de demande bien articulée sur laquelle elle pourrait se fonder pour y donner suite. Elle relève que rien ne permet d'affirmer (« there is no evidence ») que les requérants auraient introduit des demandes recevables de recalcul de leurs salaires (« made receivable requests to have their salaries re-established »).

23. La défenderesse soutient en quatrième lieu que le recours n'a pas été introduit à temps. Elle fait observer que les requérants ont été avisés de la décision du Conseil et des nouveaux barèmes salariaux à l'automne 2019 et elle estime qu'ils auraient dû introduire un recours à ce moment-là, au lieu d'attendre leur fiche de rémunération de janvier 2020, qui rend compte du nouveau barème. Elle considère que, partant, leur recours est hors délai.

24. Enfin, tout en rappelant qu'elle n'était pas habilitée à accorder la réparation demandée, la défenderesse soutient que les requérants n'ont pas appliqué la bonne procédure pour introduire leur recours. Selon elle, ils auraient dû appliquer la procédure prévue aux articles 6.3.1 et 6.3.2 de l'annexe IX du RPC, qui s'appliquent en cas de décision qui « n'est pas susceptible de faire l'objet d'une réclamation ». La défenderesse fait observer que l'article 6.3.2 prévoit un délai de 60 jours pour l'introduction d'un recours contentieux en pareil cas et que les requérants n'ont pas respecté ce délai.

25. Pour ce qui est du fond, la défenderesse commence le mémoire en défense par un exposé détaillé sur les parités de pouvoir d'achat (PPA), sur les barèmes et tableaux des salaires et sur les méthodes de calcul et d'ajustement de ceux-ci. Elle réfute l'argument des requérants selon lequel l'article 22.2 du RPC interdit au Conseil d'établir un nouveau barème salarial pour les agents des catégories A et L en poste au Luxembourg et ne lui permet que d'autoriser des ajustements salariaux annuels calculés de la même manière pour toutes les catégories. Elle invoque à cet égard le pouvoir qui est celui du Conseil en sa qualité d'autorité suprême à l'OTAN, faisant valoir qu'il a le pouvoir de créer un barème salarial pour les agents des catégories A et L en poste au Luxembourg et que c'est ce qu'il a fait. Elle précise que le Conseil peut toujours revenir sur ses décisions et ne peut pas être tenu à jamais par une décision politique prise dans les années 1970 de faire correspondre les barèmes des catégories A et L applicables au Luxembourg et ceux applicables en Belgique (« [T]he NAC can always change its previous decisions. The NAC cannot be forever bound by a political decision in the 1970s to make A/L salary scales in Luxembourg identical to that of Belgium »).

26. La défenderesse reconnaît que l'article 5.2 de l'annexe II du RPC impose que les ajustements annuels des salaires de tous les agents doivent être calculés de la même manière, et elle fait valoir que tous les agents en poste au Luxembourg ont justement bénéficié d'un ajustement annuel de 1,6 % pour 2020. Elle relève que cet ajustement n'est pas lié à la décision que le Conseil a prise, d'un côté, de supprimer la corrélation entre le Luxembourg et la Belgique pour la détermination des salaires et, de l'autre, d'approuver un nouveau barème pour les agents des catégories A et L de la NAMSA, qui se traduit par un rattrapage salarial appréciable permettant de garantir la parité avec les salaires des agents OTAN des catégories A et L en poste ailleurs.

27. Pour ce qui est de l'argument des requérants selon lequel la hausse salariale de 16 % en faveur des agents des catégories A et L en poste au Luxembourg constitue un manquement à l'obligation de traiter équitablement les agents des catégories B et C, la défenderesse reconnaît que le principe d'égalité veut que des personnes qui se trouvent dans une situation identique en fait et en droit soient traitées de la même manière. Elle fait valoir que la situation des catégories A et L diffère sensiblement de celle des catégories B et C, pour ce qui est notamment des modes de recrutement, des mécanismes d'établissement des salaires, des niveaux de formation minimaux requis et de la répartition géographique requise (« different recruiting paradigms, different salary setting mechanisms, different minimum education requirements, different geographical distribution requirements »). Elle considère que de ce fait, les grilles salariales ne doivent pas être établies de la même manière.

28. La défenderesse réfute également l'argument des requérants selon lequel le principe d'égalité veut que les agents des catégories B et C en poste au Luxembourg soient traités de la même manière que les agents OTAN des mêmes catégories en poste ailleurs. Elle fait observer qu'en toute hypothèse, les salaires de la catégorie B au Luxembourg dépassent en moyenne de près de 11 % les salaires correspondants en Belgique.

29. Pour ce qui est de l'erreur d'appréciation manifeste qui aurait été commise, la défenderesse affirme qu'il faut appliquer un seuil de preuve élevé pour faire une telle constatation et que le Tribunal ne peut pas substituer son jugement à celui du Conseil dès lors que la décision fait partie des décisions susceptibles d'être prises en vertu de pouvoirs conférés et sur la base d'éléments de fait (« so long as the decision falls within the realm of possible decisions based on powers and factual evidence »). La défenderesse conteste tout autant avoir manqué au principe de bonne administration et à son devoir de sollicitude comme le prétendent les requérants, faisant valoir qu'on ne peut pas prendre prétexte du devoir de sollicitude pour contester la moindre décision, y compris des décisions de principe et de gestion légitime faisant grief à d'autres agents (« the door by which all decisions, including decisions of policy and lawful management that affect other staff members...can be challenged »).

30. La défenderesse considère que le grief des requérants porte sur le fait que le Conseil a établi des principes de détermination des barèmes salariaux qui diffèrent selon qu'il s'agit des catégories A et L et des catégories B et C, principes que l'OTAN applique de longue date. Elle précise que les barèmes du premier groupe sont censés être suffisamment rémunérateurs pour attirer des personnes qualifiées de divers horizons (secteur privé, fonction publique de pays membres ou autres organisations internationales) et qui, bien souvent, travaillent à l'étranger (« are meant to be sufficiently

remunerative to attract, often from foreign duty stations, qualified staff from different recruitment pools (private sector, public sector of member nations and other international organizations) »). Elle considère que ces barèmes doivent ainsi conférer aux personnes recrutées par l'OTAN dans les différents pays d'affectation un pouvoir d'achat équivalent. Elle explique que cette équivalence avait disparu au Luxembourg, où le pouvoir d'achat des catégories A et L conféré par les barèmes applicables, liés à ceux applicables en Belgique, avait fini par devenir inférieur au pouvoir d'achat des agents OTAN en poste ailleurs. Elle fait observer que les barèmes des catégories B et C, en revanche, sont censés non pas garantir une équivalence pour tous les pays d'affectation mais offrir des rémunérations compétitives sur les marchés du travail locaux. La défenderesse fait valoir que ces distinctions sont raisonnables et appropriées et que rien dans le droit de la fonction publique internationale n'empêche une organisation internationale d'arrêter des catégories de personnel et de fixer des modalités pour déterminer et ajuster les salaires (« there is no rule in international civil service law that prevents an international organization to define categories of staff and to set modalities for setting and adjusting salaries »).

31. La défenderesse fait observer que le Conseil a adopté récemment une échelle unique de rémunération à l'OTAN, qui supprime les distinctions faites entre les agents selon leur catégorie. Elle indique que dans le cadre de ce nouveau système, les rémunérations ne seront plus déterminées selon des méthodes propres à la catégorie de personnel et les ajustements salariaux annuels seront calculés selon la même méthode pour toutes les catégories. Elle précise que l'adoption de ce système n'a toutefois rien à voir avec la décision qu'a prise le Conseil de supprimer le régime spécial en vigueur au Luxembourg ni avec la façon dont les salaires ont été ajustés en 2020.

D. Considérations et conclusions

(i) Sur la recevabilité

32. La défenderesse soutient en premier lieu que le recours est irrecevable en tant que celui-ci est dirigé contre les effets de décisions du Conseil qui déterminent les barèmes des salaires et qu'elle était tenue d'appliquer ces décisions. Le Tribunal n'est pas de cet avis. L'article 6.2.1 du RPC autorise l'introduction d'un recours contre une décision que le chef d'organisme OTAN a prise « en application d'une décision du Conseil ». C'est le cas en l'espèce. Le Tribunal a établi qu'il ne pouvait connaître de litiges liés à des décisions du Conseil que lorsqu'une décision a été appliquée d'une manière qui porte atteinte aux intérêts personnels de la personne qui introduit le recours (voir jugement rendu par le Tribunal dans les affaires jointes n^{os} 2020/1294, 2020/1295 et 2020/1296, paragraphe 75 et suivants). Le recours est recevable dès lors que cette condition est remplie.

33. La défenderesse soutient ensuite qu'il n'y a pas eu de décision qui aurait lésé les requérants et que la décision contestée ne fait grief qu'aux agents des catégories A et L. Or les requérants font valoir qu'ils ont été lésés individuellement en tant que la méthode de calcul du barème salarial qui leur a été appliqué à compter de janvier 2020 est erronée et illégale. Leurs griefs sont dès lors recevables.

34. En troisième lieu, la défenderesse excipe de l'irrecevabilité du recours en tant que les requérants n'ont pas présenté de demande bien articulée sur laquelle elle pourrait se

fonder pour y donner suite. Le Tribunal rejette cette exception d'irrecevabilité, qui semble analogue à la première exception soulevée par la défenderesse et qui ne tient pas, et ce pour la même raison. La requête introduite énonce clairement les démarches demandées, et notamment l'annulation du barème salarial des catégories B et C. Quand bien même la défenderesse n'aurait pas pu entreprendre la démarche demandée de sa propre autorité, le recours est recevable à titre exceptionnel en vertu de l'article 6.2.1 de l'annexe IX du RPC.

35. La défenderesse soulève une quatrième exception d'irrecevabilité au motif que le recours n'aurait pas été introduit dans le délai prévu par le RPC. Elle soutient que les requérants ont été avisés des nouveaux barèmes et tableaux des salaires dans un communiqué conjoint d'octobre 2019 et à l'occasion d'une réunion générale d'information qui s'est tenue en novembre 2019. Elle estime que, partant, ils étaient ou auraient dû être au courant à cette date du nouveau régime et qu'en introduisant leur recours hiérarchique en janvier/février 2020, ils n'ont pas respecté le délai prévu par l'annexe IX du RPC (« By submitting their administrative reviews in January/February 2020, the appellants therefore failed to act within the prescribed time limits [...] »).

36. Le Tribunal n'est pas de cet avis. Comme indiqué plus haut, il a clairement établi qu'une décision administrative n'était susceptible de recours qu'après avoir été appliquée dans un cas concret qui fait directement grief à un agent. La diffusion d'une décision du Conseil ou d'une autre politique ou la tenue de séances d'information à son sujet ne peut pas fonder à elle seule l'introduction d'un recours hiérarchique (voir jugement rendu par le Tribunal dans les affaires jointes n^{os} 2017/1127 et 2017/1243, paragraphe 93 et suivants).

37. Enfin, la défenderesse excipe de l'irrecevabilité du recours en tant que les requérants n'auraient pas appliqué la bonne procédure pour l'introduire et auraient dû appliquer les procédures prévues aux articles 6.3.1 et 6.3.2 de l'annexe IX du RPC, applicables en cas de décision « qui n'est pas susceptible de faire l'objet d'une réclamation ». Elle soutient également que les requérants n'ont pas respecté le délai prévu pour l'introduction d'un recours contentieux en application de l'article 6.3.2.

38. Le Tribunal juge cette exception d'irrecevabilité peu convaincante au vu de la façon dont la défenderesse a agi. La défenderesse n'a pas soulevé cette exception dans la communication de 10 pages du 2 mars 2020 qu'elle a adressée aux requérants pour les informer du rejet de leur recours hiérarchique. Elle s'est au contraire investie dans la procédure de recours hiérarchique en soulevant d'autres exceptions d'irrecevabilité et en avançant toute une argumentation dans le but de réfuter la façon dont les requérants qualifiaient les faits. Par la suite, la défenderesse a rejeté l'idée émise par l'Association du personnel de saisir directement le Tribunal de la question, faisant valoir notamment qu'elle invoquait (différents) arguments au sujet de la compétence et craignait que la saisine du Tribunal ne puisse être perçue comme valant acceptation de sa part de la recevabilité des recours (« may be perceived as an implied admission that the cases are receivable »).

39. S'étant investie activement dans cette procédure sans s'opposer à son application, la défenderesse ne peut pas soutenir à ce stade que cette procédure ne pouvait pas être appliquée et qu'il n'y a dès lors pas lieu de statuer sur les recours concernés.

40. Le recours est recevable.

(ii) Sur le fond

41. Pour ce qui est du fond, le Tribunal ne saurait retenir l'argument des requérants selon lequel le Conseil, dès lors qu'il a fixé les barèmes des salaires et indemnités en vertu de l'article 22.2 du RPC, ne peut plus jamais fixer de nouveaux barèmes et ne peut qu'ajuster les salaires et indemnités en vigueur en recourant à la procédure du RPC. Rien dans le libellé de l'article 22.2 ne laisse entendre une telle interprétation, qui irait d'ailleurs à l'encontre des principes fondamentaux de la gouvernance à l'OTAN. Le Conseil y est l'organe décisionnel suprême. Il a dès lors le pouvoir de fixer les barèmes des salaires et les indemnités et de remplacer les barèmes en vigueur lorsque les pays membres qui y siègent le souhaitent collectivement.

42. Il ressort des pièces du dossier que c'est ce que le Conseil a fait. Le 25 octobre 2019, le Conseil a approuvé deux rapports distincts du CCR. Le premier, le 264^e rapport du CCR, a accordé à tous les agents OTAN en poste au Luxembourg un ajustement de 1,6 % pour l'année 2020. Il s'agissait du dernier ajustement déterminé à l'aide du mécanisme prévoyant le même l'ajustement annuel des salaires en Belgique et au Luxembourg. L'annexe 1 de ce rapport, un tableau qui récapitule les indices d'ajustement annuel à appliquer le 1^{er} janvier 2020, indique un ajustement de 1,6 % pour la Belgique et pour le Luxembourg.

43. Le deuxième document approuvé par le Conseil, le 259^e rapport du CCR, a modifié l'annexe II du RPC et a établi un nouveau barème salarial pour les catégories A et L du Luxembourg. Une lecture de l'intégralité de ce 259^e rapport permet de clairement se rendre compte que l'intention était d'établir un nouveau barème salarial pour les agents des catégories A et L en poste au Luxembourg. Ainsi, le rapport propose notamment un « barème spécifique pour le Luxembourg [...] calculé en appliquant les PPA pour les grades dont les barèmes sont déterminés par les PPA ». Cette intention se concrétise à l'annexe 2 du rapport, qui est un projet de barème salarial intitulé « Barème coordonné de traitements de base mensuels résultant de l'application des PPA aux grades A/L au 1^{er} janvier 2020 ». C'est la proposition que le Conseil a approuvée, et les montants indiqués (majorés de 1,6 % dans le cadre de l'ajustement annuel pour toutes les catégories au Luxembourg et en Belgique) sont ceux dont les agents de la NSPA ont été avisés le 6 janvier 2020 et dont tiennent compte les fiches de rémunération contestées.

44. Le Tribunal ne souscrit dès lors pas à la thèse selon laquelle le nouveau barème appliqué aux agents des catégories A et L de la NSPA, en poste au Luxembourg, n'était qu'un ajustement salarial à appliquer de la même manière à toutes les catégories conformément à l'article 5.2 de l'annexe II du RPC. Le Conseil a approuvé un nouveau barème salarial pour les catégories A et L, pas un ajustement.

45. Pour ce qui est du surplus des arguments des requérants (discrimination injustifiée, traitement inéquitable, erreur d'appréciation manifeste, manquement au principe de bonne administration, manquement au devoir de sollicitude et détournement de pouvoir par le Conseil), ces arguments découlent tous peu ou prou de la thèse des requérants selon laquelle le Conseil aurait utilisé à tort et illégalement un système de détermination et d'ajustement des salaires dans le cadre duquel les agents des catégories A et L ont été traités différemment de ceux des catégories B et C en poste au Luxembourg.

46. Le Tribunal ne souscrit pas à cette thèse. Les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement valent pour la façon dont sont traités des agents qui se trouvent dans une situation comparable. Ainsi que le Tribunal l'a établi dans le jugement rendu dans l'affaire n° 903, « il ne saurait y avoir violation du principe d'égalité de traitement que lorsque deux catégories de personnes, dont les situations factuelle et juridique ne présentent pas de différence essentielle, se voient appliquer un traitement différent, ou lorsque des situations différentes sont traitées de manière identique ».

47. Il ressort du dossier que le CPR et le Conseil ont autorisé et maintenu une distinction judicieuse et jamais contestée entre des agents ne se trouvant pas dans la même situation. La rémunération des agents des catégories A et L, dont le recrutement se fait souvent à l'international en concurrence avec d'autres employeurs potentiels, y compris d'autres entités de l'OTAN, doit leur conférer un pouvoir d'achat équivalent quel que soit leur pays d'affectation. En revanche, les barèmes des catégories B et C doivent offrir des salaires compétitifs sur le marché du travail local. Le Tribunal estime que cette distinction est raisonnable et n'est pas contraire à l'obligation d'éviter toute discrimination injustifiée. (Comme indiqué plus haut, le Tribunal a été informé que l'Organisation allait passer à présent à une méthode différente de détermination des salaires pour tous les agents, fondée sur une échelle unique applicable dans l'ensemble de ses entités. La décision de principe du Conseil d'opérer ce changement n'a pas d'effet sur la légalité du système précédent.)

48. Il ressort du dossier que suite à de longues discussions dans le cadre de la Coordination, le CCR et le Conseil ont pris une mesure exceptionnelle pour remédier à une situation où la défenderesse avait beaucoup de mal à recruter et à garder des personnes qualifiées aux postes des catégories A et L, situation due aux conséquences dommageables de la persistance de la corrélation entre leur rémunération et celle des agents des catégories A et L en poste en Belgique. Les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement n'imposent pas d'appliquer à tous les agents, quelle que soit leur situation, une mesure devant permettre de remédier à un problème qui touche certains agents.

49. Au surplus, le Tribunal estime que la décision du Conseil de remédier à la situation préjudiciable aux agents des catégories A et L en poste au Luxembourg n'est pas un acte de mauvaise administration. Le Conseil a agi pour remédier à une situation difficile considérée comme préjudiciable au bon fonctionnement d'un organisme OTAN. Son acte n'était pas de la mauvaise administration.

50. Compte tenu des considérations qui précèdent, le recours est rejeté dans son intégralité.

E. Frais

51. L'article 6.8.2 de l'annexe IX du RPC dispose:

Au cas où il admet que le/la requérant(e) avait de bonnes raisons d'introduire le recours, le Tribunal ordonne que l'organisme OTAN rembourse, dans des limites raisonnables, les frais justifiés exposés par le/la requérant(e) [...].

52. Le recours étant rejeté, aucun remboursement ne sera octroyé.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- Le recours est rejeté.

Fait à Bruxelles, le 23 avril 2021.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

5 mai 2021

AT-J(2021)0008

Jugement

Affaire no. 2020/1309

**GD
requérant**

v.

**Agence OTAN de soutien et d'acquisition
défenderesse**

Bruxelles, 26 avril 2021

Original: français

Mot clés: licenciement pour insuffisance professionnelle; indemnités de licenciement de perte d'emploi; conditions; absence de négligence ou d'intention de l'agent; interprétation; nécessité d'engager une action disciplinaire si l'administration retient cette circonstance de négligence ou intention.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, Mme María -Lourdes Arastey Sahún et M. Laurent Touvet, juges ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue par visioconférence le 25 mars 2021, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après dénommé «le Tribunal») a été saisi par M. GD d'un recours enregistré le 4 août 2020, recours qui tend à:
 - l'annulation de la décision du 9 avril 2020 par laquelle le directeur général de l'Agence OTAN de soutien et d'acquisition (NSPA) lui a refusé le bénéfice de l'indemnité de perte d'emploi lors de son licenciement, ensemble la décision du 5 juin 2020 rejetant sa réclamation;
 - la réparation du préjudice moral subi, à hauteur de 10 000 euros;
 - la condamnation du défendeur aux dépens.
2. Les observations en défense, datées du 21 octobre 2020 ont été enregistrées le 10 novembre 2020. Les observations en réplique, datées du 7 décembre 2020, ont été enregistrées le 11 décembre. Des observations en duplique, datées du 15 janvier 2021, ont été enregistrées le 27 janvier 2021.
3. En raison de la situation sanitaire, et comme convenu avec les parties, le Tribunal a tenu audience le 25 mars 2021 par visioconférence, en utilisant le système mis à disposition par le siège de l'OTAN. Le Tribunal a entendu les arguments des parties, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

6. Les éléments de fait peuvent être résumés comme suit.
7. Le requérant est entré au service de la NSPA en 1989. Depuis le 1^{er} octobre 2007, il est «senior auditeur interne» au service d'audit interne de l'Agence.
8. Le 8 avril 2020, le requérant est convoqué par son chef pour un motif anodin. Il s'y rend le lendemain 9 avril: son chef lui fait part de son licenciement immédiat sans versement de l'indemnité de perte d'emploi. Il doit quitter la NSPA immédiatement, ayant juste le temps de prendre ses affaires personnelles. Il recevra les six mois de préavis sous forme d'une indemnité. La décision écrite lui est communiquée le même jour.
9. Le requérant introduit une «réclamation» le 7 mai 2020 contre la décision de licenciement, mais seulement en tant qu'elle lui a refusé le bénéfice de l'indemnité de perte d'emploi. La réclamation est rejetée par le directeur général de la NSPA le 5 juin. Le 4 août 2020, le requérant introduit la présente requête devant le Tribunal de l'OTAN.

C. Résumé des moyens, des arguments juridiques et des demandes des parties

(i) Moyens du requérant

10. Le requérant invoque d'abord la méconnaissance du 4° de l'article 1er de l'annexe V du Règlement du personnel civil relative à l'indemnité de perte d'emploi. Il soutient que les dispositions de cet article, qui font de la négligence ou de l'intention de l'agent un motif autorisant le chef d'organisme OTAN à ne pas la verser, sont des fautes disciplinaires. Si ces circonstances sont retenues par l'administration, elle doit alors lancer une procédure disciplinaire avant de mettre un terme au contrat de l'agent. Dès lors que l'administration n'a pas retenu cette qualification, elle ne pouvait pas légalement refuser le versement de l'indemnité de perte d'emploi.

11. En outre, même les appréciations de l'administration dans l'évaluation de l'agent pour 2019, selon lesquelles les objectifs n'auraient pas été atteints, n'indiquent pas qu'il y aurait eu de la part de l'agent une intention ou un acte délibéré de mal faire. Au contraire, le requérant a fait tout son possible pour atteindre les objectifs fixés par son chef de service, mais c'est lui qui, en exerçant une pression excessive sur ses agents, a multiplié les obstacles pour rendre ces objectifs encore plus difficiles.

12. En deuxième lieu, le requérant soutient que, s'agissant d'une décision disciplinaire, la procédure préalable à une telle décision n'a pas été respectée. En particulier, aucune commission de discipline n'a été constituée et le requérant n'a pas été entendu par le chef d'organisme OTAN comme l'exigent l'article 59 du Règlement du personnel civil et son annexe X.

13. En troisième lieu, le requérant dénie à l'administration le pouvoir de mettre fin à son contrat en se fondant sur la circonstance qu'il n'avait pas contesté le rapport d'évaluation où ses appréciations faisaient état de certaines insuffisances professionnelles. Il justifie son abstention par la situation sanitaire générale, le mois de la première diffusion très rapide de la covid-19, et par son état personnel, très fatigué et déprimé en raison des exigences systématiques de son chef hiérarchique.

14. En quatrième lieu, le requérant soulève une erreur manifeste d'appréciation à décider son licenciement, mesure excessive malgré ses évaluations médiocres, dont le caractère insatisfaisant résulte surtout du climat éprouvant de travail au sein du service, du fait des exigences disproportionnées du chef du service d'audit interne.

15. En cinquième lieu, le requérant soutient que l'administration a manqué à son devoir de sollicitude envers les agents. Le requérant reproche à son chef hiérarchique direct de ne pas avoir permis la réussite de ses objectifs professionnels, en lui fixant des objectifs démesurés dans des délais trop brefs et en lui refusant les formations nécessaires. Il s'était enquis de cette situation difficile auprès de plusieurs autorités de la NSPA, mais aucune n'a entendu ses alertes: la chaîne hiérarchique des ressources humaines n'a pas pris d'initiative pour faire cesser les conditions de travail très dégradées et éprouvantes subies par le requérant, alors même que d'autres agents du même service connaissaient les mêmes difficultés et que plusieurs ont quitté le service au cours des mois précédents.

16. Pour l'ensemble de ces motifs, le requérant demande l'annulation de la décision lui refusant le bénéfice de l'indemnité de perte d'emploi, le versement de cette indemnité et la réparation du préjudice moral qu'il a subi, qu'il évalue à la somme de 10 000 euros, et la condamnation du défendeur aux dépens.

(ii) Moyens de la défenderesse

17. La défenderesse soutient d'abord que le licenciement sans indemnité de perte d'emploi sur le fondement de l'article 1er (4) de l'annexe V au RPC ne requiert pas la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire: la résiliation d'un contrat par le chef d'organisme OTAN est possible en cas d'insuffisance professionnelle et l'indemnité de perte d'emploi est en principe accordée. Mais par exception à ce principe, l'indemnité n'est pas accordée lorsque l'insuffisance professionnelle, distincte d'une faute disciplinaire, résulte d'une négligence ou d'une intention de l'agent, ce qui est le cas en l'espèce.

18. La procédure préalable au licenciement a été respectée, dès lors que l'agent a été mis à même de contester l'évaluation professionnelle qui est la cause immédiate du licenciement. C'est le choix du requérant de n'avoir pas contesté cette évaluation, le privant alors de la faculté de pouvoir contester son licenciement qui y est directement lié. Puisque les évaluations sont des actes préparatoires, il ne peut plus exciper de l'illégalité des évaluations qu'il n'a pas contestées, pour attaquer ensuite la décision de le licencier. En l'espèce, le requérant a pris connaissance le 9 avril 2020 de son rapport d'évaluation pour 2019 et n'y a répondu, après avoir été relancé, que le 1er avril en indiquant seulement: «j'accuse réception» et sans avoir mis en œuvre la procédure spéciale de résolution des conflits prévue à l'article 55.4 du RPC.

19. La défenderesse soutient qu'en tout état de cause, l'évaluation de l'agent pour 2019 n'est pas entachée d'une erreur manifeste d'appréciation. Elle souligne les retards dans l'exécution des tâches imparties, l'attitude volontairement dilatoire du requérant, le refus de suivre des actions de formation destinées à remédier à ses insuffisances malgré le plan de perfectionnement individuel qui avait été établi l'année précédente en vue d'améliorer les performances du requérant.

20. Elle réfute aussi le moyen selon lequel l'administration aurait manqué de sollicitude à l'égard du requérant. Elle lui a donné les moyens d'améliorer sa performance; il a pu évoquer sa situation individuelle avec des personnes de confiance, tel un médecin, mais n'a jamais formalisé de plainte auprès du supérieur hiérarchique de son chef immédiat, montant ainsi l'inanité des accusations qu'il ne soulève qu'après son licenciement.

21. Le harcèlement allégué est dénué de tout élément de preuve. Si le requérant a mal vécu l'arrivée d'un nouveau supérieur en 2017, rien ne montre que ce chef du service d'audit interne ait eu un comportement critiquable. Au contraire, c'est son professionnalisme qui a bousculé le requérant souffrant de lacunes professionnelles et d'une attitude désinvolte.

22. La défenderesse conclut donc au rejet de la requête.

D. Considérations et conclusions

23. Même si le requérant a présenté une autre requête, enregistrée sous le numéro 1316, dont l'origine repose sur des faits évoqués dans la présente requête, le Tribunal considère que les deux litiges sont distincts et qu'il est opportun de les régler par deux jugements distincts.

Sur la demande d'annulation des décisions des 9 avril et 5 juin 2020 en tant qu'elles privent le requérant du bénéfice de l'indemnité de perte d'emploi

24. Aux termes de l'article 1er (4) de l'annexe V du RPC relative à l'indemnité de perte d'emploi:

1. Les Secrétaires généraux des Organisations coordonnées sont habilités à accorder une indemnité de perte d'emploi à tout agent des Organisations coordonnées:

(...)

(4) qui est titulaire d'un contrat définitif et aux services duquel il aura été mis fin pour niveau de performances jugé durablement insuffisant, en l'absence de négligence ou d'intention de la part de l'agent, selon un système de gestion des performances mis en place par un chef d'organisme OTAN conformément à l'article 55 du Règlement du personnel civil (...).

25. La défenderesse reproche au requérant une insuffisance professionnelle, c'est-à-dire une incapacité à remplir les objectifs assignés. Et, pour justifier de ne pas lui verser l'indemnité de perte d'emploi, elle ajoute, dès la lettre du 9 avril («it is a deliberate failure to comply with...»), qu'il se serait rendu coupable de négligence ou aurait agi intentionnellement pour réaliser une mauvaise performance professionnelle. Elle parle de «sanction» et du «caractère délibéré de cette insuffisance professionnelle». La défenderesse soutient même que «même dans l'hypothèse où la négligence ou le caractère intentionnel de l'insuffisance professionnelle relèverait du champ disciplinaire, le chef d'organisme OTAN ne serait pas tenu de mettre en œuvre une procédure disciplinaire pour résilier le contrat». Il y aurait donc, selon elle, des fautes disciplinaires qui peuvent justifier un licenciement sans mener une procédure disciplinaire.

26. Le Tribunal ne partage pas cette analyse. Le requérant soutient que dès lors que l'administration invoque la négligence ou une intention délibérée, il s'agit d'une faute, qui a un caractère disciplinaire et emporte le respect de la procédure disciplinaire. En effet, de deux choses l'une. Soit l'agent n'a commis ni négligence ni intention de mal faire dans l'exercice de ses fonctions, et l'exclusion prévue à l'article 1er de l'annexe V ne s'applique pas, et il a droit à l'indemnité de perte d'emploi. Soit l'agent a commis une négligence ou une intention de mal faire dans l'exercice de ses fonctions, ce qui constitue une faute disciplinaire et son licenciement doit respecter les garanties de la procédure disciplinaire.

27. Le Tribunal estime qu'on ne peut pas envisager, comme le fait la défenderesse, un cas intermédiaire, où l'agent aurait été délibérément négligent sans que ce soit une faute disciplinaire. Celui qui fait délibérément mal son travail commet une faute. Celui qui est désinvolte au point de mal faire son travail commet une faute, ce n'est plus seulement une insuffisance professionnelle.

28. Dans la présente affaire, les évaluations professionnelles menées en 2018 et 2019, que le requérant n'a pas contestées en temps utile mais qui peuvent venir à l'appui de son argumentation en contestant la décision de licenciement, montrent que les performances du requérant constituent une insuffisance professionnelle. Mais elles ne révèlent pas de négligence ou de volonté délibérée de mal faire. Au contraire, le requérant a essayé de réagir aux ordres parfois contradictoires de son supérieur pour essayer de faire de son mieux; il a essayé de donner satisfaction malgré les délais très brefs qui lui étaient parfois impartis pour réaliser les missions demandées et il s'est démené pour essayer de trouver les formations qui lui étaient prescrites.

29. Il n'y a donc pas de négligence ou d'intention délibérée, au sens du (4) de l'article 1er de l'annexe V. Cette conclusion a deux conséquences.

30. La première conséquence est que le requérant n'entraîne pas dans le cas d'exclusion prévu par le (4) de l'article 1er de l'annexe V, et ne pouvait pas être privé de son indemnité de perte d'emploi. La décision qui prive le requérant du bénéfice de l'indemnité de perte d'emploi doit être annulée.

31. La seconde conséquence est que la procédure de licenciement est illégale pour n'avoir pas respecté des étapes essentielles de la procédure disciplinaire, telle la réunion d'un comité de discipline et la faculté pour l'agent d'être entendu avant le prononcé de la décision, comme le requérant le soutient explicitement.

32. Mais le requérant ne demande l'annulation des décisions des 9 avril et 5 juin 2020 qu'en tant qu'elles le privent de l'indemnité de perte d'emploi. Il ne demande ni l'annulation de son licenciement ni sa réintégration. Le Tribunal ne peut pas statuer au-delà des conclusions dont il est saisi.

Sur les conclusions indemnitaires

33. L'annulation des décisions attaquées en ce qu'elles refusent au requérant le bénéfice de l'indemnité de perte d'emploi emporte le versement de cette indemnité, calculée en application des articles 6 et 7 de l'annexe V au Règlement du personnel civil.

34. En ce qui concerne le préjudice matériel, le requérant est très imprécis. S'il mentionne l'obligation pour lui de prendre sa retraite de manière anticipée, et donc sa perception d'un montant moindre que celui auquel il aurait pu prétendre s'il n'avait pas été licencié, il ne chiffre ce préjudice matériel qu'il aurait subi que dans son mémoire en réplique, n'y argumente pas son chiffrage et n'apporte aucun élément de nature à apprécier son bien fondé. Il ne demande pas non plus d'indemnité représentative des pertes de revenus qu'il aurait pu percevoir s'il était resté plus longtemps en fonction à l'Agence. Le Tribunal ne peut dès lors pas lui attribuer un quelconque montant à ce titre.

35. Au titre du préjudice moral subi, compte tenu des difficultés subies par le requérant lors de ses derniers mois de son travail à la NSPA, le Tribunal est d'avis de lui accorder la somme de 5 000 euros à ce titre.

E. Frais

36. L'article 6.8.2 de l'annexe IX du RPC dispose:

Au cas où il admet que le/la requérant(e) avait de bonnes raisons d'introduire le recours, le Tribunal ordonne que l'organisme OTAN rembourse, dans des limites raisonnables, les frais justifiés exposés par le/la requérant(e) [...]

37. Dans les circonstances de l'espèce, les conclusions de la requête étant accueillies pour dans leur quasi-totalité, il y a lieu d'accorder au requérant la somme de 4 000 euros au titre du remboursement des frais exposés devant le Tribunal.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- La décision du 9 avril 2020 par laquelle le directeur général de l'Agence OTAN de soutien et d'acquisition (NSPA) a refusé à M. D le bénéfice de l'indemnité de perte d'emploi lors de son licenciement, ensemble la décision du 5 juin 2020 rejetant sa réclamation, sont annulées.
- Il sera fait une juste réparation du préjudice moral de M. D en condamnant la NSPA à lui verser à ce titre une somme de 5 000 euros.
- La NSPA versera à M. D les frais exposés pour son assistance juridique, dans la limite de 4 000 euros.
- Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Fait à Bruxelles, le 26 avril 2021.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

5 mai 2021

AT-J(2021)0009

Jugement

Affaire no. 2020/1316

**GD
requérant**

v.

**Agence OTAN de soutien et d'acquisition
défenderesse**

Bruxelles, 26 avril 2021

Original: français

Mot clés: versement d'un avantage financier (avancement d'échelon); versement confirmé ensuite à deux reprises après que l'agent a demandé des explications; attentes légitimes; conséquence; illégalité de la demande de remboursement effectuée huit mois plus tard.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, Mme María-Lourdes Arastey Sahún et M. Laurent Touvet, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue par visioconférence le 25 mars 2021, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après dénommé «le Tribunal») a été saisi par M. GD d'un recours enregistré le 4 août 2020, recours qui tend à:
 - à l'annulation de la décision du 5 juin 2020 par laquelle le directeur général de la NSPA lui demande le remboursement d'une somme de 5 090,48 euros correspondant au versement indu d'un avancement d'échelon d'octobre 2019 à avril 2020, ensemble la décision du 31 juillet 2020 rejetant la réclamation du 3 juillet 2020;
 - au remboursement de la somme de 5 090,48 euros restituée à l'administration par le requérant;
 - à la condamnation de l'administration aux dépens.
2. Les observations en défense, datées du 3 décembre 2020 ont été enregistrées le 10 octobre 2020. Les observations en réplique, datées du 10 février 2021, ont été enregistrées le même jour. Des observations en duplique, datées du 22 février 2021, ont été enregistrées le 25 février 2021.
3. En raison de la situation sanitaire, et comme convenu avec les parties, le Tribunal a tenu audience le 25 mars 2021 par visioconférence, en utilisant le système mis à disposition par le siège de l'OTAN. Le Tribunal a entendu les arguments des parties, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

4. Les éléments de fait peuvent être résumés comme suit.
5. Le requérant est entré au service de la NSPA en 1989. Depuis le 1er octobre 2007, il est «senior auditeur interne» au service d'audit interne de l'Agence.
6. Le 8 avril 2020, le directeur général de la NSPA décide le licenciement du requérant sans versement de l'indemnité de perte d'emploi. Le 7 mai 2020, le requérant introduit une réclamation contre cette décision, en soulevant une contradiction entre la décision de le licencier pour insuffisance professionnelle en avril 2020 alors qu'il a bénéficié d'un avancement d'échelon en octobre 2019, dans lequel il voit la preuve de ses bonnes performances professionnelles.
7. Le 5 juin 2020, dans sa réponse au requérant quant à sa contestation de la décision de ne pas lui accorder l'indemnité de perte d'emploi, le directeur général de la NSPA explique l'avancement d'échelon d'octobre 2019 par une erreur administrative et annonce au requérant qu'il devra rembourser à l'administration le trop perçu correspondant, c'est-à-dire la somme de 5 090,48 euros.

8. Le 3 juillet 2020, le requérant introduit alors une réclamation contre cette décision. Elle est rejetée par le directeur général de la NSPA le 31 juillet. Le 28 septembre 2020, le requérant introduit la présente requête devant le Tribunal de l'OTAN.

C. Résumé des moyens, des arguments juridiques et des demandes des parties

(i) Moyens du requérant

9. En premier lieu, le requérant invoque la violation des attentes légitimes qu'il tenait de décisions précédentes.

10. En octobre 2019, le requérant avait obtenu un avancement d'échelon, qu'il avait découvert par sa fiche de paie: il est alors passé du 10ème échelon au 11ème échelon du grade A3. Le requérant en a pris acte sans réagir ni interroger son administration. Le mois suivant, en novembre 2019, son bulletin de paie mentionne une rémunération au 10ème échelon. Le requérant va alors en demander les motifs à la chef du personnel. Elle s'aperçoit que c'est une erreur: son bulletin de paie de novembre 2019 a dû être modifié pour tenir compte de la fin de l'allocation d'éducation pour ses enfants et son échelon a été modifié par erreur. En décembre 2019, conformément aux indications qui lui ont été données, le bulletin de paie du requérant revient à nouveau au 11ème échelon.

11. Aucun autre événement n'affecte sa rémunération jusqu'au mois de mai 2020, où, pour contester son licenciement du 8 avril précédent, le requérant rappelle dans sa réclamation du 7 mai qu'il est classé au 11ème échelon du grade A3. Ce n'est qu'à cette date que l'administration modifie la position qu'elle avait indiquée au requérant en novembre 2019 et parle d'une «irrégularité administrative interne qui est restée non détectée jusqu'au dépôt de la réclamation». Ce n'est donc qu'à l'occasion de l'exercice par le requérant de son droit de contester une décision administrative le concernant que l'administration s'aperçoit d'une erreur qu'elle n'avait pas détectée et pénalise le requérant d'avoir exercé son droit de recours.

12. Au terme de cet enchaînement des événements, le requérant soutient que la décision de lui accorder un échelon supplémentaire a créé à son profit des attentes légitimes à en bénéficier définitivement, d'autant plus qu'à son initiative, il avait questionné l'administration peu après cette décision favorable et qu'elle avait confirmé la première décision prise en octobre 2019.

13. En réponse aux arguments de la défenderesse, selon lesquels le requérant aurait dû constater que son avancement d'échelon était nécessairement une erreur dès lors qu'il était en contradiction avec son évaluation professionnelle pour l'année 2019, le requérant soutient que rien ne pouvait le mettre sur cette voie. En effet, dès lors que son évaluation professionnelle pour 2019 n'a été connue qu'en mars 2020, elle ne pouvait donc pas être prise en compte lors de l'attribution de l'avancement d'échelon, qui a été décidée en octobre 2019 et confirmée en décembre 2019. En outre, l'évaluation professionnelle pour 2019 n'est pas univoque: elle mentionne tant des évaluations favorables que défavorables et n'induisait donc pas automatiquement de refuser l'avancement d'échelon.

14. Le requérant en conclut qu'il bénéficiait d'une attente légitime de voir confirmer l'avancement d'échelon obtenu à l'automne 2019 et que la défenderesse ne pouvait pas le lui retirer en mai 2020.

15. En second lieu, le requérant soutient que l'administration a manqué à son devoir de sollicitude à l'égard de ses agents. Cette sollicitude était d'autant plus requise que l'administration savait l'agent en situation de détresse psychologique du fait de son licenciement le 8 avril 2020. Elle a donc manqué de sollicitude à l'égard du requérant.

16. Pour ces deux motifs, le requérant demande l'annulation de la décision exigeant le remboursement de la somme litigieuse.

17. Par ailleurs, si le requérant a procédé au remboursement demandé, il l'a fait «sous toutes réserves» en mentionnant que cela ne signifiait pas de sa part un acquiescement aux thèses de l'administration, qu'il continue à contester par la présente requête.

18. Le requérant demande à l'administration le remboursement de la somme de 5 090,48 euros qu'il lui a restituée, et la condamnation de l'administration aux dépens.

(ii) Moyens de la défenderesse

19. La défenderesse rappelle les termes de l'article 56.2.1 du Règlement du personnel civil (RPC), selon lesquels l'avancement d'échelon est subordonné à la façon de servir de l'agent. Le requérant devait dès lors se référer à ses évaluations professionnelles les plus récentes et constater qu'elles étaient défavorables et conduisaient à une insuffisante manière de servir. Elle soutient que c'était au requérant, lorsqu'il a constaté l'obtention d'avancement d'échelon en octobre 2019, de réagir immédiatement pour faire rectifier ce qui était manifestement une erreur administrative. Sachant qu'il ne remplissait pas les conditions d'obtenir cet avantage, il aurait dû dire à l'administration que sa manière de servir ne lui y donnait pas droit. Son silence a donc constitué une erreur qui excède celle de la défenderesse, autorisant celle-ci à rectifier, même six mois plus tard, sa propre erreur administrative. Au surplus, le requérant a cherché à obtenir la confirmation de ce qu'il savait être une erreur administrative; il est donc directement à l'origine de cette confirmation erronée. La faute du requérant implique son obligation de rembourser les sommes indument perçues.

20. Les conditions de la confiance légitime ne sont pas remplies: il n'a pas reçu d'assurance inconditionnelle de bénéficier de cet avancement d'échelon. Le service du traitement des salaires ignorait le contenu des évaluations professionnelles du requérant et ne pouvait donc pas s'opposer à cet avancement d'échelon.

21. La défenderesse s'oppose à ce que lui soit reproché un manquement au devoir de sollicitude. Au contraire, elle est tenue de s'assurer de la régularité de ses paiements et d'obtenir le remboursement des sommes indues versées à des agents.

22. Au surplus, le montant de 5 090,48 euros est assez modeste, ne mettant pas en difficulté financière l'agent qui doit rembourser cette somme.

23. La défenderesse conclut donc au rejet des conclusions de la requête et demande que le requérant soit condamné à lui verser des dommages-intérêts.

D. Considérations et conclusions

24. Même si le requérant a présenté une autre requête, enregistrée sous le numéro 1309, dont l'origine repose sur des faits évoqués dans la présente requête, le Tribunal considère que les deux litiges sont distincts et qu'il est opportun de les régler par deux jugements distincts.

25. Aux termes de l'article 56.2.1 du RPC:

En principe, pourvu que leur façon de servir le justifie, les agents bénéficient d'un avancement d'échelon tous les 12, 18 ou 24 mois, jusqu'à ce qu'ils/elles aient atteint l'échelon ordinaire le plus élevé de leur grade, conformément au système d'augmentation approuvé par le Conseil.

26. L'enchaînement des faits ne fait pas l'objet de contestation.

27. En octobre 2019, le requérant reçoit un avancement d'échelon, qu'il apprend en recevant sa fiche de paie: il passe du 10ème échelon au 11ème échelon du grade A3. Cela représente environ 400 euros de plus par mois. Il ne réagit pas à cet avancement d'échelon.

28. En novembre 2019, la réception de son bulletin de paie lui indique qu'il est redescendu au 10ème échelon. Il en demande alors les motifs à la chef du personnel de l'Agence. Elle s'aperçoit que c'est une erreur: le bulletin a été modifié pour tenir compte de la fin de l'allocation d'éducation pour ses enfants et son échelon a été modifié par erreur.

29. En décembre 2019, le requérant est rétabli au 11ème échelon.

30. Aucun événement ne vient modifier cette attribution d'échelon jusqu'au 7 mai 2020, où, pour contester son licenciement du 8 avril précédent, le requérant écrit dans sa réclamation: «si les performances du réclamant avaient véritablement été insatisfaisantes en 2019, il convient alors de se demander pourquoi ce dernier s'est vu octroyer un avancement d'échelon en octobre».

31. L'administration, qui ne s'était alors aperçue de rien, répond le 5 juin 2020: «il s'agit purement et simplement d'une irrégularité administrative interne qui est restée non détectée jusqu'au dépôt de la réclamation. Celui-ci n'aurait jamais dû être octroyé (...). En conséquence, vous avez obtenu sans droit une somme additionnelle de 5 090,48 euros et avez omis de rapporter à l'organisation cette situation irrégulière. A défaut par vous de répéter l'indu dans un délai de 30 jours de la réception de la présente, nous instruirons les autorités compétentes de procéder à sa rétention à même toute somme pouvant vous être due par l'organisation à l'avenir. Quoiqu'il en

soit, ces mêmes autorités seront avisées de l'irrégularité sans délai afin que soit corrigée la situation à l'avenir».

32. Le requérant conteste cette rétrogradation d'échelon et cette demande de remboursement. Il soutient que l'administration a ainsi méconnu ses attentes légitimes à bénéficier définitivement de ce 11ème échelon de son grade.

33. Il faut déterminer quelle est la faute principalement ou exclusivement à l'origine de la situation contestée et à quelle partie elle incombe, l'administration ou l'agent. En particulier, l'agent est tenu de signaler à l'administration toute erreur qu'elle aurait commise relative à sa situation objective et ayant entraîné le versement indu d'une rémunération.

34. En l'espèce, le requérant a constaté en octobre un accroissement de sa rémunération résultant d'un avancement d'échelon. Dès lors que les avancements d'échelon sont prévus par le RPC, il pouvait légitimement estimer que l'appréciation par l'administration de sa situation individuelle, notamment de son ancienneté et de sa manière de servir, avaient conduit à cet avancement d'échelon.

35. Si la défenderesse prétend que l'agent aurait dû, dès cet événement qu'elle qualifie sept mois plus tard d'«irrégularité administrative interne», alerter l'Agence qu'elle avait commis une erreur, aucun élément objectif ne faisait alors obligation au requérant de penser qu'il n'avait pas droit à cet avancement. En particulier, si l'article 56.2.1 du RPC conditionne l'avancement d'échelon à la manière de servir, le requérant ne pouvait alors pas estimer, au seul vu de son évaluation professionnelle pour l'année 2018, qui comporte des éléments tant positifs que critiques, que l'administration avait à l'évidence commis une erreur.

36. Sa démarche effectuée le mois suivant auprès de la chef du service des ressources humaines de l'Agence qui l'employait était naturelle: il a cherché à comprendre pourquoi l'avancement d'échelon accordé en octobre lui était retiré en novembre. La chef du personnel de l'Agence a alors reconnu une erreur dans ce retour à l'échelon inférieur et lui a indiqué, oralement puis par écrit, que le nouvel échelon lui était rétabli. L'administration a confirmé cette information en établissant sa fiche de paie de décembre au 11ème échelon, comme en octobre, et a confirmé cette position lors de l'établissement de chacun de ses bulletins de paie jusqu'en mai 2020.

37. La défenderesse soutient que le requérant aurait dû réagir immédiatement car cet avancement d'échelon est subordonné à la manière de servir et qu'il devait savoir que sa manière de servir était insuffisante. Selon la défenderesse, il aurait dû informer l'administration que sa manière de servir ne lui donnait pas droit à cette attribution.

38. Le Tribunal ne partage pas ce raisonnement qui fait peser sur l'agent une obligation reposant sur une simple supposition. Il remarque que le requérant a informé l'administration en allant questionner le service du personnel le mois suivant l'attribution d'échelon, pour s'étonner du retour à la situation antérieure. Il a ainsi donné à l'administration l'occasion de procéder à un examen approfondi de son droit à avancement d'échelon. Or la chef du personnel elle-même lui a indiqué que cet abaissement était une erreur et que le 11ème échelon lui était rétabli.

39. Il résulte de l'enchaînement des faits que la faute revient à l'administration défenderesse, à qui il incombe d'établir les bulletins de paie et de s'assurer qu'ils sont exacts. Elle a commis une erreur, dont elle ne s'est pas aperçue. C'est l'agent qui fait remarquer en novembre qu'il y a une contradiction entre l'augmentation d'octobre et la baisse de novembre. L'administration a alors confirmé sa première décision. Et ce n'est une nouvelle fois qu'à la suite d'une remarque de l'agent, que l'administration défenderesse fait marche arrière huit mois après la première attribution de l'avantage. Que l'avancement ait été fondé ou non, l'administration, par trois interventions concordantes – la fiche de paie d'octobre, une information orale et un message écrit en novembre et la fiche de paie de décembre –, même échelonnées sur une durée assez brève de huit mois, a créé dans le chef de l'agent une attente légitime du bénéfice de cet avancement d'échelon.

40. Sans qu'il soit nécessaire d'examiner le second moyen du requérant, la décision attaquée doit donc être annulée et la somme de 5 090,48 euros, que l'agent a versée sans en accepter le principe, doit être restituée au requérant.

Sur les conclusions indemnitaires

41. L'annulation de la décision attaquée demandant le remboursement de la somme de 5 090,48 euros, décision qui a été exécutée par le requérant, emporte le remboursement de cette indemnité par l'administration au requérant.

42. La défenderesse n'est pas recevable à demander le versement par le requérant de dommages-intérêts, qui n'est fondé sur aucune disposition du RPC, et en tout état de cause non fondé eu égard à la solution du litige.

E. Frais

43. L'article 6.8.2 de l'annexe IX du RPC dispose:

Au cas où il admet que le/la requérant(e) avait de bonnes raisons d'introduire le recours, le Tribunal ordonne que l'organisme OTAN rembourse, dans des limites raisonnables, les frais justifiés exposés par le/la requérant(e) [...]

44. Dans les circonstances de l'espèce, les conclusions de la requête, il y a lieu d'accorder au requérant la somme de 2 000 euros au titre du remboursement des frais exposés devant le Tribunal.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- La décision du 5 juin 2020 par laquelle le directeur général de la NSPA lui demande à M. D le remboursement d'une somme de 5 090,48 euros correspondant au versement indu d'un avancement d'échelon d'octobre 2019 à avril 2020, ensemble la décision du 31 juillet 2020 rejetant la réclamation du 3 juillet 2020, sont annulées.
- La NSPA versera à M. D la somme de 5 090,48 euros en conséquence de cette annulation.
- La NSPA versera à M. D les frais exposés pour son assistance juridique, dans la limite de 2 000 euros.
- Les conclusions de la NSPA tendant au versement par M. D de dommages-intérêts sont rejetées.

Fait à Bruxelles, le 26 avril 2021.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

14 mai 2021

AT-J(2021)0010

Jugement

Affaire n° 2020/1310

EB
requérant

contre

Agence OTAN de soutien et d'acquisition
défenderesse

Bruxelles, le 10 mai 2021

Original: anglais

Mots clés: ajustement des salaires; organisations coordonnées; barème des salaires; pouvoirs du Conseil; interprétation du RPC; attentes légitimes.

(Page blanche)

Le collège plénier du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN), composé de M. Chris de Cooker, président, et de Mme María-Lourdes Arastey Sahún, M. John Crook, M. Laurent Touvet et M. Christos Vassilopoulos, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 26 mars 2021, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a été saisi par M. EB d'un recours contre l'Agence OTAN de soutien et d'acquisition (NSPA). La requête correspondante, datée du 12 août 2020, a été enregistrée le 13 août 2020 (affaire n° 2020/1310). Le requérant conteste la fiche de rémunération qu'il a reçue de la défenderesse en janvier 2020 au motif que les ajustements de son salaire et de ses indemnités pour 2020 dont cette fiche rend compte ont été mal calculés et sont contraires aux prescriptions du Règlement du personnel civil de l'OTAN (RPC).

2. Les observations en défense, datées du 29 octobre 2020, ont été enregistrées le 11 novembre 2020. Les observations en réplique, datées du 18 janvier 2021, ont été enregistrées le 28 janvier 2021. Les observations en duplique, datées du 26 février 2021, ont été enregistrées le 1^{er} mars 2021.

3. En vertu de l'article 6.1.4 de l'annexe IX du RPC, le président a décidé qu'il siègerait en l'espèce au côté des quatre autres membres du Tribunal (collège plénier).

4. En raison de la situation sanitaire, et comme convenu avec les parties, le Tribunal a tenu audience le 26 mars 2021 par visioconférence, en utilisant le système mis à disposition par le siège de l'OTAN. Il a entendu les arguments des représentants des deux parties, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait et de droit

5. Plusieurs éléments de droit et de fait en l'espèce sont identiques à ceux de l'affaire n° 2020/1306, qui porte aussi sur la détermination des salaires des agents de la défenderesse en poste au Luxembourg.

6. Le contexte et les faits de la cause peuvent être résumés comme suit. Le requérant est un agent de la catégorie A affecté au Luxembourg (à la NSPA). Fin janvier 2020, il a reçu une fiche de rémunération rendant compte d'un salaire, d'une allocation de foyer et d'une indemnité pour enfant à charge ajustés pour l'année sur la base des barèmes des salaires et des indemnités 2020 approuvés par le Conseil de l'Atlantique Nord (le « Conseil ») en octobre 2019. Le requérant soutient que les ajustements annuels opérés ont été mal calculés et sont illégaux.

7. Les parties ont présenté de nombreux éléments sur les méthodes de détermination de la rémunération des agents OTAN en poste au Luxembourg. En résumé, l'OTAN est l'une des six organisations internationales « coordonnées », organisations dont le siège est établi en Europe et qui travaillent ensemble à harmoniser leurs règles et pratiques concernant les salaires, les indemnités et les pensions sur la base d'un mécanisme de coopération. Lorsque l'agence qui a précédé la NSPA a quitté

la France pour le Luxembourg, en 1968, il a été décidé d'appliquer aux agents des catégories A et L en poste dans ce pays les barèmes salariaux et les méthodes d'ajustement annuel approuvés pour le personnel OTAN affecté en Belgique. De ce fait, à compter de 1974 et jusqu'en 2020, les salaires et indemnités des agents des catégories A et L de la NAMSA, en poste au Luxembourg, ont été ajustés chaque année de la même manière que ceux des agents des catégories A et L affectés en Belgique.

8. Cette corrélation a été inscrite dans le RPC, en particulier à l'article 5.1 du chapitre III de son annexe II (ajustements annuels des salaires) et à l'article 5.1 de son annexe III.K (ajustements annuels des indemnités), et elle a été maintenue pendant des années. Au départ, elle était avantageuse pour les agents en poste au Luxembourg, où le coût de la vie était inférieur à ce qu'il était en Belgique. Mais cette situation a changé au fil du temps, le coût de la vie au Luxembourg ayant augmenté davantage que le coût de la vie en Belgique.

9. Du fait notamment du coût du logement supérieur au Luxembourg, la rémunération des agents des catégories A et L est devenue inférieure à celle accordée par d'autres employeurs au Luxembourg et à celle perçue par les agents OTAN des mêmes catégories affectés ailleurs. C'est notamment pour cette raison que la NSPA a fini par avoir beaucoup de mal à attirer et à retenir des personnes qualifiées. En 2018, le directeur général de la NSPA a fait part de ces difficultés au secrétaire général de l'OTAN dans une lettre et a demandé qu'une solution soit trouvée.

10. La question de la suppression de la corrélation (« breaking the link ») entre le Luxembourg et la Belgique pour ce qui est des barèmes des salaires et des ajustements a été examinée de manière récurrente par le Comité de coordination sur les rémunérations (CCR).

11. Le CCR et le Conseil ont jugé que le fait de lier les ajustements annuels des salaires et des indemnités pour toutes les catégories en poste au Luxembourg à ceux auxquels il est procédé chaque année en Belgique ne permettait pas de garantir aux agents en poste au Luxembourg un pouvoir d'achat équivalant à celui des agents OTAN en poste ailleurs. Les parités de pouvoir d'achat (PPA) sont l'outil statistique utilisé pour faire en sorte que les agents OTAN bénéficient au fil du temps d'un pouvoir d'achat comparable à celui des agents OTAN de même grade affectés ailleurs. Les ajustements effectués à l'aide de PPA dans les différents pays d'affectation sont calculés sur la base de la situation en Belgique, qui constitue le point de référence du système. Ainsi, il n'est pas utilisé de PPA pour les ajustements annuels effectués en Belgique. Il n'était donc pas davantage utilisé de PPA pour les ajustements annuels opérés au Luxembourg, tant qu'il y avait corrélation entre les salaires et les indemnités appliqués dans ce pays et ceux appliqués en Belgique.

12. En octobre 2019, le Conseil a approuvé, sur recommandation du CCR, la suppression de la corrélation entre les barèmes des salaires et les ajustements appliqués au Luxembourg et ceux appliqués en Belgique. Outre qu'il a approuvé la mise en place d'un nouveau barème salarial pour les agents des catégories A et L en poste au Luxembourg (objet de l'affaire n° 2020/1306), le Conseil a décidé que les ajustements annuels des salaires et indemnités des agents en poste au Luxembourg ne seraient plus calqués sur ceux de la Belgique et seraient calculés de la même manière que les ajustements effectués dans les pays d'affectation autres que la Belgique.

13. Le 28 janvier 2020, le requérant a reçu sa première fiche de rémunération pour 2020, laquelle rend compte de l'ajustement annuel de son salaire et des indemnités liées à sa situation familiale. Le 24 février 2020, le requérant a introduit un recours hiérarchique dirigé contre l'ajustement de son salaire et un autre dirigé contre l'ajustement de ses indemnités, estimant que ces ajustements avaient été mal calculés. Ses recours hiérarchiques ayant par la suite été rejetés, il a déposé une réclamation en vertu de l'article 4 de l'annexe IX du RPC. Cette réclamation a été rejetée par le directeur général le 15 juin 2020. Le 12 août 2020, le requérant a introduit le recours en l'espèce.

C. Résumé des moyens, des arguments juridiques et des demandes des parties

(i) Moyens du requérant

14. Le requérant soutient en substance que la modification des méthodes de calcul des ajustements annuels des salaires et indemnités versés aux agents en poste au Luxembourg décidée par le Conseil le 25 octobre 2019 aurait dû s'appliquer dès le 1^{er} janvier 2020 et que la non-application de cette modification à compter de cette date est illégale. Le conseil du requérant a indiqué à l'audience que le recours portait uniquement sur les ajustements annuels du salaire et des indemnités pour 2020.

Sur la recevabilité

15. Le requérant conteste l'exception d'irrecevabilité soulevée par la défenderesse et l'argument que cette dernière avance à cet effet selon lequel elle était tenue d'appliquer la décision du Conseil et n'avait pas le pouvoir d'agir autrement. Il affirme pouvoir, à titre exceptionnel, contester la légalité de la décision du Conseil qui détermine son salaire pour 2020 en tant que cette décision lui fait directement grief.

16. Le requérant ajoute que les ajustements apportés à sa rémunération sont également susceptibles de recours en tant qu'ils sont contraires à l'article 5 du chapitre III de l'annexe II et à l'article 5 de l'annexe III.K du RPC, deux articles qui ont été revus suite aux décisions du Conseil du 25 octobre 2019. Le requérant conteste la thèse selon laquelle il ne pouvait introduire son recours qu'en vertu de l'article 6.3.1 de l'annexe IX du RPC, qui permet de saisir directement le Tribunal lorsque la décision « n'est pas susceptible de faire l'objet d'une réclamation ». Il soutient qu'il pouvait suivre la procédure ordinaire de recours hiérarchique et qu'il a bien suivi cette procédure.

17. Le requérant conteste que son recours soit hors délai, faisant valoir qu'un agent ne peut introduire de recours que contre un acte qui lui fait directement grief. Il affirme qu'il n'a pu déterminer qu'il lui était fait directement grief que lorsqu'il a reçu sa première fiche de rémunération pour 2020, le 28 janvier 2020, et qu'ayant introduit ses recours hiérarchiques le 24 février 2020, il a respecté le délai prévu par l'article 2.1 de l'annexe IX du RPC.

Sur le fond

18. Le requérant soutient que l'ajustement des salaires des agents en poste au Luxembourg auquel il a été procédé en 2020 est contraire à l'article 5.1.2 de l'annexe II du RPC (« breaches Article 5.1.2.of Annex II of the NCPR ») et aux engagements que le

CCR a pris dans ses 244^e et 264^e rapports, à rapprocher de son 259^e rapport, et que cet ajustement porte atteinte à ses attentes légitimes (« commitments made by the CCR in its 244th and 264th reports, read together with the 259th report and the appellant's legitimate expectations »). Il invoque par ailleurs une erreur de calcul de ses indemnités de 2020, qui serait contraire à l'article 5.1.2 de l'annexe III du RPC et aux engagements que le CCR a pris dans ses 242^e, 244^e et 259^e rapports et qui porterait atteinte à ses attentes légitimes.

19. Le requérant fait valoir que la décision que le Conseil a prise le 25 octobre de supprimer la corrélation (« delink ») entre la Belgique et le Luxembourg a pris effet au travers du rectificatif n° 33 au RPC, qui a supprimé des annexes II et III du RPC les dispositions qui appliquaient aux agents en poste au Luxembourg les mécanismes d'ajustement annuel des salaires et indemnités appliqués en Belgique. Il affirme que suite à ces modifications, les ajustements des salaires et des indemnités des agents en poste au Luxembourg pour l'année 2020 devaient être calculés de la même manière que ceux des agents en poste dans les pays d'affectation autres que la Belgique. Il considère que l'ajustement salarial pour 2020 devait donc être calculé sur la base d'un indice de référence tenant compte de l'évolution salariale dans la fonction publique de certains pays « et de l'indice des prix à la consommation pertinent, corrigé si besoin est par les PPA », et que l'ajustement des indemnités devait être effectué à l'aide d'une formule différente consistant à appliquer une PPA à l'ajustement des indemnités appliqué en Belgique. Le requérant estime que les ajustements de 2020 n'ont pas été effectués conformément à la version modifiée des dispositions du RPC.

20. À l'appui de ce moyen, le requérant avance un argument complexe lié à un grief formulé également par les agents ayant introduit le recours dans l'affaire n° 2020/1306. Par ce recours, ces agents ont contesté la décision du Conseil de mettre en place à compter de janvier 2020 un nouveau barème au Luxembourg qui rend compte d'une hausse appréciable exceptionnelle des salaires des agents des catégories A et L. Le requérant soutient que l'article 22.2 du RPC interdisait au Conseil de mettre en place une nouvelle grille salariale pour les catégories A et L. Il considère que le Conseil pouvait uniquement autoriser des ajustements salariaux annuels pour les toutes les catégories de personnel à l'aide des méthodes précisées aux articles 5.1.2 des annexes II et III.K. Il estime en conclusion que si les hausses salariales des catégories A et L ont pris effet en janvier 2020, les versions révisées des annexes II et III, officialisant la suppression de la corrélation entre les deux pays, devaient, elles aussi, prendre pleinement effet à cette date.

21. Le requérant soutient ensuite que les ajustements opérés en 2020 sont contraires à l'article 1.2.3 de l'appendice 2 de l'annexe II du RPC et à son annexe III en tant que le calcul de la PPA pour le Luxembourg n'a pas été fondé sur la dernière enquête en date consacrée aux budgets familiaux dans ce pays (« [t]he calculation of the PPP for Luxembourg was not based on the most recent family budget survey for Luxembourg as required »). Il fait valoir à cet égard qu'il n'y a pas eu récemment d'enquête sur les budgets familiaux au Luxembourg et que, partant, la PPA appliquée à son salaire et la PPA qui aurait dû être appliquée aux indemnités liées à sa situation familiale (« the PPP applied to his salary – as well as the PPP which should have been applied to his family allowances ») ne permettent pas d'assurer une véritable équivalence de pouvoir d'achat au Luxembourg, contrairement à ce que prévoient les dispositions citées du RPC. Il ajoute que la méthode de calcul des PPA employée n'est guère compréhensible (« obscure ») et transparente.

22. Le requérant soutient que la défenderesse a manqué au principe de non-discrimination et d'égalité de traitement en tant que depuis janvier 2020, il se trouve dans la même situation que les autres agents OTAN en poste ailleurs qu'en Belgique alors que son salaire et ses indemnités n'ont pas été ajustés de la même manière que les leurs et que son pouvoir d'achat n'équivaut dès lors pas au leur.

23. Enfin, le requérant affirme que le Conseil a commis une erreur d'appréciation manifeste en tant qu'il a fondé les ajustements de 2020 sur les données belges et en l'absence de PPA et d'enquête sur les budgets familiaux propres au Luxembourg. Il ajoute que le Conseil a commis un détournement de pouvoir et a manqué à son devoir de sollicitude en ce qu'il n'a pas tenu compte des intérêts des agents en poste au Luxembourg.

24. À titre de réparation, le requérant demande:

- que lui soit accordée réparation pour le préjudice moral subi depuis janvier 2020, soit une somme qui tienne compte de la différence entre son salaire tel qu'il a été ajusté et son salaire tel qu'il aurait dû être ajusté et qu'il semble fixer à 0,2 % de son salaire, majorée d'intérêts de retard;
- que soit accordée réparation pour toute perte qui résulterait de l'application à son salaire et ses indemnités d'une PPA calculée sur la base des données de l'enquête appropriée consacrée aux budgets familiaux (« Any loss in terms of salary and allowances resulting from a PPP calculation based on the relevant family budget survey »), avec intérêts de retard;
- que la PPA pour le Luxembourg, à calculer sur la base de l'enquête appropriée consacrée aux budgets familiaux, soit appliquée dans le cadre de l'ajustement de ses indemnités (« The PPP for Luxembourg, calculated based on the relevant family budget survey, which should have been applied to the adjustment of his allowances »), avec intérêts de retard.

25. Le requérant demande également:

- l'annulation du barème salarial diffusé le 6 janvier 2020 et de sa fiche de rémunération de janvier 2020 en tant que son salaire de 2020 a été ajusté sur la base de l'indice d'ajustement belge de 1,6 % et non d'une PPA fondée sur la dernière enquête en date consacrée aux budgets familiaux (« was adjusted in accordance with the Belgian adjustment index of 1.6 % and a PPP which is not based on the most recent family budget survey »);
- l'annulation de sa fiche de rémunération en tant qu'il en ressort également que l'ajustement de ses indemnités n'a pas été fondé sur une PPA (« insofar as it also revealed that the adjustment of the appellant's allowances did not include a PPP »);
- l'annulation des fiches de rémunération des mois suivants en tant que ces fiches sont entachées des mêmes irrégularités (« insofar as they include the same illegalities »);
- la réparation du préjudice matériel comme précisé ci-dessus;
- le remboursement des frais de conseil, de voyage et de séjour exposés dans l'instance (« the cost of retaining counsels, travel and subsistence »).

À l'audience, le Tribunal a fait observer que le requérant était l'un des agents ayant bénéficié de la nette hausse salariale exceptionnelle qui a résulté de la décision du Conseil contestée dans l'affaire n° 2020/1306. Le Tribunal a demandé si le requérant

demandait aussi l'annulation du barème appliqué au Luxembourg aux agents des catégories A et L en vertu duquel il a bénéficié d'une hausse salariale de 16 % à compter de janvier 2020. Son conseil a répondu par l'affirmative.

(ii) Moyens de la défenderesse

Sur la recevabilité

26. La défenderesse soutient que le recours n'est pas recevable. Elle affirme en premier lieu que le requérant conteste la façon dont le chef d'organisme OTAN a appliqué les nouvelles méthodes d'ajustement et la méthode de calcul de la PPA pour le Luxembourg décidées par le Conseil. Elle fait valoir que le chef d'organisme OTAN était tenu d'exécuter les décisions du Conseil et n'avait pas de pouvoir discrétionnaire en la matière. Selon elle, les mesures contestées relèvent de décisions politiques et de principe, qui, par définition, ne peuvent pas faire l'objet d'un contrôle de la part du Tribunal (« political and policy decisions by nature which are not subject to judicial review »).

27. La défenderesse soutient en deuxième lieu que le recours n'a pas été introduit à temps. Elle relève que c'est à l'automne 2019 que le requérant a été avisé des décisions du Conseil et des ajustements des salaires et indemnités approuvés, et ce notamment par un communiqué conjoint qu'il a lui-même signé et lors d'une réunion générale d'information qui s'est tenue en novembre 2019. Elle fait valoir que le requérant était ou aurait dû être donc au courant à cette date des mesures contestées et aurait dû introduire un recours dans les 30 jours au lieu d'attendre sa fiche de rémunération de janvier 2020 rendant compte du nouveau barème. Elle estime que, partant, son recours n'a pas été introduit à temps.

28. En troisième lieu, tout en insistant sur le fait qu'elle ne pouvait pas accéder aux demandes du requérant, la défenderesse soutient que celui-ci n'a pas appliqué la bonne procédure pour introduire le recours. Selon elle, le requérant aurait dû appliquer la procédure prévue aux articles 6.3.1 et 6.3.2 de l'annexe IX du RPC, lesquels prévoient que le Tribunal soit saisi directement en cas de décision qui « n'est pas susceptible de faire l'objet d'une réclamation ». La défenderesse fait observer que l'article 6.3.2 prévoit un délai de 60 jours pour l'introduction d'un recours en pareil cas et que le requérant aurait donc dû saisir directement le Tribunal dans les 60 jours qui ont suivi le 25 octobre 2019 (« should have been filed directly to the NATO AT within sixty (60) days of 25 October 2019 »). Elle estime que, partant, le recours n'a pas été introduit à temps.

Sur le fond

29. Pour ce qui est du fond, la défenderesse commence le mémoire en défense par un exposé détaillé sur les parités de pouvoir d'achat, les barèmes et tableaux des salaires et indemnités, les ajustements des barèmes, les courbes de référence du pouvoir d'achat et d'autres points ayant trait à l'ajustement des salaires et indemnités.

30. La défenderesse soutient que le requérant se méprend sur les effets de la décision que le Conseil a prise en octobre 2019 de supprimer la corrélation (« delink ») entre la Belgique et le Luxembourg et qu'il affirme à tort que les nouvelles méthodes d'ajustement ont pris effet immédiatement le 1^{er} janvier 2020 au lieu d'entrer pleinement en vigueur en janvier 2021. Elle fait valoir que la suppression de la corrélation entre la

Belgique et le Luxembourg et l'application d'un nouveau régime d'ajustement salarial au Luxembourg sont deux choses distinctes. Selon elle, il y avait lieu de dissocier dans un premier temps tous les salaires du Luxembourg de ceux de la Belgique, ce qui a été fait au travers du rectificatif n° 33 au RPC, avant que les salaires et indemnités puissent être ajustés l'année suivante sur la base des données et corrections au niveau local (« [A]ll Luxembourg salaries had first to be disaggregated from Belgium by way of Amendment 33 to the CPRs before salaries and allowances could be adjusted the following year on the basis of local data and corrections »).

31. La défenderesse souligne que le Conseil a approuvé, sur recommandation du CCR, les montants des ajustements des salaires et indemnités de 2020 contestés par le requérant. Selon elle, le fait qu'il les a approuvés montre qu'il a clairement adhéré à l'idée que les versions modifiées des articles 5.2.1 des annexes II et III.K (qui fixent les méthodes d'ajustement annuel des salaires et indemnités) produiraient des effets pour l'avenir et entreraient en vigueur dans le courant de 2020. Elle fait valoir que le Conseil a approuvé le principe, les montants, les tableaux et les budgets pour mettre fin à l'« exception luxembourgeoise » concernant les ajustements en octobre 2019, de sorte que la version modifiée du RPC entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et produise ses effets le 1^{er} janvier 2021, et que la même logique a été suivie pour les indemnités (« [t]he NAC approved the principle, the amounts, the tables and the budgets to put an end to the 'Luxembourg exception' for adjustments. It did so in October 2019, for the CPR's to be amended from 1 January 2020, to produce effects on 1 January 2021. The same logic was followed for allowances. »).

32. La défenderesse conteste la thèse du requérant selon laquelle les ajustements de 2020 auraient été mal calculés en tant qu'ils n'auraient pas été fondés sur une PPA déterminée sur la base d'une enquête récente sur les budgets familiaux au Luxembourg. Elle affirme que la méthode d'ajustement proposée par le CCR et acceptée par le Conseil n'impose pas la réalisation de telles enquêtes à des dates précises ni au moment où les PPA d'un pays sont à calculer pour la première fois (« here is no obligation imposed by the adjustments method proposed by the CCR and accepted by the NAC to conduct such surveys on specific dates or when PPPs for a country are to be calculated for the first time »). Elle fait valoir que lorsqu'il n'existe pas de données à tirer d'une enquête sur les budgets familiaux, la méthode approuvée autorise le calcul des PPA à l'aide d'autres structures de consommation établies par les statisticiens du SIRP/d'Eurostat, et elle précise qu'une enquête sur les budgets familiaux au Luxembourg est prévue pour le printemps de 2021.

33. La défenderesse souligne que les ajustements contestés de 2020 ont été effectués dans le respect de toutes les règles, y compris celles du RPC, et elle ajoute que le recours repose sur une interprétation erronée et tendancieuse des mécanismes de détermination des salaires à l'OTAN (« an erroneous and biased vision of NATO salary-setting mechanisms »).

D. Considérations et conclusions

(i) Sur la recevabilité

34. La défenderesse soutient en premier lieu que le recours est irrecevable en tant que le requérant conteste les effets de décisions politiques du Conseil qui fixent les

montants des ajustements de son salaire et de ses indemnités pour 2020 et les méthodes employées à cet effet. Elle fait valoir qu'elle était légalement tenue d'appliquer ces décisions. Elle excipe de l'irrecevabilité du recours en tant qu'elle ne pouvait pas faire droit aux demandes du requérant.

35. Le Tribunal n'est pas de cet avis. L'article 6.2.1 de l'annexe IX du RPC autorise l'introduction d'un recours contre une décision que le chef d'organisme OTAN a prise « en application d'une décision du Conseil ». Tel est le cas en l'espèce. Le Tribunal a établi qu'il pouvait connaître de litiges liés à l'exécution de décisions du Conseil dès lors qu'une décision a été appliquée d'une manière qui porte atteinte aux intérêts personnels de la personne qui introduit le recours (voir jugement rendu par le Tribunal dans les affaires jointes n^{os} 2020/1294, 2020/1295 et 2020/1296, paragraphe 75 et suivants). Ce critère est rempli en l'espèce.

36. La défenderesse soutient en deuxième lieu que le recours n'a pas été introduit dans le délai de 30 jours prévu par le RPC et est dès lors tardif. Elle affirme que le requérant était ou aurait dû être au courant à l'automne 2019 du montant des ajustements contestés, renvoyant à un communiqué conjoint qu'il a signé et au fait qu'une réunion générale d'information s'est tenue en novembre 2019. Elle estime que le requérant était tenu d'introduire un recours hiérarchique dans les 30 jours qui ont suivi la date à laquelle il a pris connaissance de ces informations, à la fin de l'automne 2019, mais qu'il ne l'a pas fait.

37. Le Tribunal n'est pas de cet avis. Comme indiqué plus haut, il a clairement établi qu'une décision administrative n'était susceptible de recours qu'après avoir été appliquée dans un cas concret qui fait directement grief à un agent. La diffusion d'une décision du Conseil ou d'une autre politique ou la tenue de séances d'information à son sujet ne peut pas fonder à elle seule l'introduction d'un recours hiérarchique (voir jugement rendu par le Tribunal dans les affaires jointes n^{os} 2017/1127 et 2017/1243, paragraphe 93 et suivants).

38. Enfin, la défenderesse excipe de l'irrecevabilité du recours en tant que le requérant n'aurait pas appliqué la bonne procédure pour l'introduire et aurait dû appliquer les procédures prévues aux articles 6.3.1 et 6.3.2 de l'annexe IX du RPC, applicables en cas de décision « qui n'est pas susceptible de faire l'objet d'une réclamation ». Elle soutient également que le requérant n'a pas respecté le délai prévu pour l'introduction d'un recours en application de l'article 6.3.2.

39. Le Tribunal juge cette exception d'irrecevabilité peu convaincante. D'une part, le requérant conteste une conduite contraire à des articles donnés du RPC, une contestation qui peut à bon droit faire l'objet d'un recours hiérarchique. D'autre part, la défenderesse n'a pas soulevé cette exception dans la communication qu'elle a adressée au requérant pour l'informer du rejet de ses recours hiérarchiques. Elle s'est au contraire investie dans la procédure de recours hiérarchique en soulevant d'autres exceptions d'irrecevabilité et en avançant toute une argumentation dans le but de réfuter la façon dont le requérant qualifiait les faits. S'étant investie dans cette procédure sans s'opposer à son application, la défenderesse ne peut pas soutenir à ce stade que cette procédure ne pouvait pas être appliquée et qu'il n'y a dès lors pas lieu de statuer sur les recours concernés.

40. Le recours est recevable.

*(ii) Sur le fond**Attentes légitimes*

41. Le requérant fonde en partie ses griefs concernant le caractère prétendument erroné des ajustements de son salaire et de ses indemnités effectués en 2020 sur les engagements pris par le CCR (« commitments made by the CCR ») dans divers rapports et sur le fait que ces engagements l'auraient amené à avoir des attentes légitimes. Il n'explique pas en quoi ces recommandations peuvent faire naître des droits que le Tribunal pourrait faire respecter dans le cadre de la compétence que lui confère l'article 6.2 de l'annexe IX du RPC.

42. Les rapports du CCR contiennent des recommandations adressées aux organisations internationales qui participent au processus de la coordination. Ces organisations peuvent suivre ces recommandations ou non, en fonction de leur système juridique interne. Les rapports du CCR peuvent ainsi apporter un éclairage utile à l'interprétation ou à la compréhension des décisions du Conseil, mais ils ne constituent pas des engagements (« commitments ») qui seraient inscrits dans le droit interne de l'OTAN et ne peuvent pas davantage faire naître des « attentes légitimes » qui seraient opposables à l'Organisation. Les rapports du CCR ne fournissent pas au requérant des « assurances précises sous la forme de renseignements précis, inconditionnels et concordants » émanant d'une source OTAN autorisée et qui pourraient d'une manière ou d'une autre faire naître des attentes à protéger.

Application immédiate ou non ?

43. Le requérant soutient en substance que les ajustements du salaire et des indemnités au 1^{er} janvier 2020 auraient dû être calculés sur la base des annexes II et III.K du RPC telles qu'elles ont été modifiées suite à la décision que le Conseil a prise en octobre 2019 de supprimer la corrélation entre la Belgique et le Luxembourg, faisant valoir ces versions modifiées ont pris effet immédiatement. Il considère que la défenderesse (et vraisemblablement le Conseil) a ainsi enfreint le RPC en tant qu'elle n'a pas approuvé ni versé les montants correctement ajustés pour 2020.

44. Le 25 octobre 2019, le Conseil a approuvé les rapports du CCR qui ont donné lieu au recours en l'espèce et au recours dans l'affaire n° 2020/1306. Le 259^e rapport, intitulé « Création d'un barème de traitements pour les agents en poste au Luxembourg », a porté création d'un barème pour les agents de la NSPA des catégories A et L. Le 264^e rapport du CCR a accordé à tous les agents OTAN en poste au Luxembourg un ajustement de 1,6 % de leur salaire pour l'année 2020. Il s'agissait du dernier ajustement calculé à l'aide du mécanisme prévoyant le même l'ajustement salarial annuel en Belgique et au Luxembourg. L'annexe 1 du 264^e rapport, qui récapitule les indices d'ajustement annuel à appliquer le 1^{er} janvier 2020, indique un ajustement de 1,6 % pour la Belgique et pour le Luxembourg. Il est précisé en bas de page : « L'indice de la Belgique s'applique également au Luxembourg conformément au 244^e Rapport. » L'annexe 3 de ce rapport mentionne une PPA de 1 pour le Luxembourg, la même que pour la Belgique.

45. Ainsi, le 264^e rapport du CCR a recommandé l'application d'un même ajustement (1,6 %) pour le Luxembourg et pour la Belgique et d'une PPA de 1 (aux fins de l'ajustement des indemnités) en 2020, des chiffres approuvés ensuite par le Conseil. Ces chiffres, qui sont au cœur du litige, montrent que le Conseil a adhéré à l'idée que 2020 serait une année de transition, au cours de laquelle les données nécessaires au calcul de l'ajustement des salaires et des indemnités de 2021 et des années ultérieures pourraient être recueillies.

46. Le Tribunal constate que cette thèse est irréfutablement confortée par le 272^e rapport du CCR, du 7 octobre 2020, qui présente les ajustements salariaux annuels de 2021, approuvés ensuite par le Conseil. L'annexe 1 de ce rapport est le premier document à faire état d'indices d'ajustement salarial différents pour les deux pays, soit 101,6 pour le Luxembourg et 102,2 pour la Belgique. Elle montre clairement que l'ajustement salarial de 2021 n'a pas été calculé de la même manière pour les deux pays, alors que c'était le cas en 2020.

47. Par conséquent, les ajustements du salaire et des indemnités du requérant de 2020, contestés en l'espèce, concordent bien avec les décisions du Conseil, qui est le pouvoir législatif suprême à l'OTAN.

48. Le requérant soutient par ailleurs que le Conseil a enfreint le RPC en déterminant ces montants, en particulier les articles 5 des annexes II et III.K du RPC, qui ont trait aux ajustements annuels des salaires et des indemnités.

49. Le Tribunal n'est pas de cet avis. Les arguments avancés par le requérant à cet égard font fi du fait que les dispositions des annexes II et III du RPC ayant trait aux ajustements annuels sont liées entre elles et doivent être interprétées comme un tout et d'une manière telle qu'elles trouvent toutes à s'appliquer. Les ajustements annuels des salaires, par exemple, sont régis en premier lieu par l'article 5.2.1 de l'annexe II (l'article 5.2.1 de l'annexe III.K, sur l'ajustement des indemnités, est analogue, quoique plus simple). Avant octobre 2019, cette disposition ne s'appliquait pas aux agents en poste au Luxembourg, pour qui les ajustements annuels étaient calculés selon la méthode appliquée aux agents en poste en Belgique, qui ne prévoyait pas de PPA.

50. L'article 5.2.1 de l'annexe II suppose de recueillir et d'analyser différentes données tirées des deux années précédant l'ajustement au 1^{er} janvier. Il est libellé comme suit:

5.2.1 [...] les traitements de base pour les catégories A, L, B et C [...] des agents en poste dans les autres pays, sont ajustés au 1^{er} janvier suivant la période de référence, par l'ajustement salarial résultant du produit de l'indice de référence final visé à l'article 4.1.6.2 ci-dessus et de l'indice des prix à la consommation pertinent, corrigé si besoin est par les PPA telles qu'elles figurent à l'Appendice 2, de façon à assurer une relative équivalence de pouvoir d'achat entre les barèmes des pays considérés.

5.2.2 Les ajustements en pourcentage s'appliquent aux traitements de base en vigueur au 31 décembre de l'année précédente.

51. Les articles 4.1.6.1 et 4.1.6.2 de l'annexe II portent sur le calcul de l'« indice de référence final ». Ils sont libellés comme suit:

4.1.6.1 L'indice de référence est le mécanisme de calcul qui vise à refléter l'évolution parallèle des salaires des OC avec celle des fonctionnaires nationaux des pays de référence.

4.1.6.2 L'indice de référence final résulte du calcul de la moyenne pondérée des pourcentages de variation en termes réels de la rémunération nette pour des grades comparables dans les [fonctions publiques nationales] des pays de référence, qui porte sur deux périodes de référence avec un poids de deux tiers pour la période de référence telle que définie à l'article 4.1.3 et un poids d'un tiers pour la période de référence précédente. Les variations de tous les grades comparables sont agrégées par la moyenne simple pour chaque pays de référence. [...]

52. L'article 4.1.5 de l'annexe II dispose que les huit pays de référence sont l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la France, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Aux termes de l'article 4.1.3 de l'annexe II, la « période de référence » est « la période qui va du 1^{er} juillet au 1^{er} juillet précédant l'ajustement annuel au 1^{er} janvier, sauf pour l'Espagne [...] ». Ainsi, la détermination de l'« indice de référence final » pour le calcul de l'ajustement salarial de 2020 au Luxembourg supposait tout d'abord de recueillir des données sur les salaires appliqués dans les huit fonctions publiques nationales au cours de la période de deux ans qui a commencé en juillet 2017 et s'est terminée le 1^{er} juillet 2019. Comme le CCR dispose de ces informations pour calculer les ajustements dans les autres pays, il ne devrait a priori pas être difficile de calculer les ajustements annuels pour le Luxembourg.

53. Les autres éléments requis (« l'indice des prix à la consommation pertinent, corrigé si besoin est par les PPA ») posent davantage problème. En effet, comme on le verra plus loin, le requérant soutient que de telles données n'existent pas, que la PPA pour le Luxembourg a été mal calculée et qu'il n'y a pas d'enquête récente sur les budgets familiaux au Luxembourg.

54. Dans ses observations écrites et à l'audience, le requérant a fait valoir en substance que l'OTAN aurait dû soit anticiper la recommandation du CCR d'octobre 2019 concernant la suppression de la corrélation entre la Belgique et le Luxembourg et son approbation par le Conseil et faire produire les informations nécessaires en prévision du changement contesté qui a été effectué le 1^{er} janvier 2020, soit recueillir ces informations dans les deux mois qui se sont écoulés entre le 25 octobre 2019, date de l'approbation du Conseil, et le 1^{er} janvier 2020, soit procéder à des ajustements provisoires en janvier 2020, moyennant une rectification par la suite. Le requérant affirme à cet égard qu'on ne peut en aucun cas se fonder sur des difficultés pratiques pour se dispenser d'appliquer des règles de droit contraignantes (« [p]ractical difficulties are in no way a reason to waive the application of legal [sic] binding rules »).

55. Le Tribunal n'est pas convaincu par cet avis. Les arguments du requérant sont déraisonnables et ne trouvent aucun fondement dans le libellé de cette disposition, notamment l'hypothèse selon laquelle l'article 5.2.1 de l'annexe II imposerait à l'OTAN de recueillir et d'analyser des données en prévision du fait que le CCR finirait par recommander la suppression de la corrélation entre les deux pays en octobre 2019 et que le Conseil donnerait son accord.

56. Par ailleurs, il y a lieu de rapprocher les dispositions du RPC qui ont trait aux ajustements annuels, et ce d'une manière qui donne à chaque disposition son sens habituel et qui n'a pas d'effets manifestement déraisonnables. Or l'interprétation sélective du requérant ne répond pas à cette exigence et rend des parties de l'annexe II inopérantes.

57. L'annexe II du RPC prévoit que les données pertinentes et les PPA sont déterminées et les calculs nécessaires effectués, puis une proposition d'ajustement salarial est examinée et approuvée dans le cadre du processus de la coordination selon un calendrier précisé dans le RPC. Cette procédure est énoncée à l'article 3 de l'annexe II, qui est libellé comme suit:

3.1 Chaque année, le CCR examine les propositions d'ajustement des rémunérations soumises par les Secrétaires/Directeurs-généraux conformément au présent règlement.

3.2 Le CCR formule les recommandations nécessaires à l'application du présent règlement conformément aux dispositions des alinéas (a), (b) et (c) de l'article 6 de la Réglementation relative au système de la Coordination [154^e Rapport]. Les recommandations relatives à l'ajustement des rémunérations au 1^{er} janvier sont faites au plus tard le 30 septembre de l'année précédente visée à l'article 4.1.4 ci-après [surlignage ajouté].

58. En application de l'article 3 de l'annexe II, les éléments nécessaires au calcul de l'ajustement du salaire du requérant au 1^{er} janvier 2020 devaient ainsi être recueillis et avertisés par le CCR pour le 30 septembre 2019, soit avant même que le CCR décide de recommander la suppression de la corrélation entre les deux pays, en octobre 2019. L'article 3 n'aurait pas pu être respecté si l'interprétation du requérant était la bonne en tant que celle-ci semble supposer que l'OTAN aurait pu déterminer le montant des ajustements de 2020 sans passer par le processus de la coordination, qui est obligatoire. Le Tribunal ne saurait admettre une interprétation du RPC qui méconnaît de la sorte des dispositions importantes.

59. Le requérant soutient par ailleurs que les ajustements apportés à sa rémunération en 2020 sont contraires à l'article 1.2.3 de l'appendice 2 de l'annexe II et à l'annexe III du RPC en tant que le calcul de la PPA pour le Luxembourg n'a pas été fondé sur la dernière enquête en date consacrée aux budgets familiaux dans ce pays (« [t]he calculation of the PPP for Luxembourg was not based on the most recent family budget survey for Luxembourg as required »). Cet article est libellé comme suit : « Les structures de consommation utilisées pour calculer les PPA sont celles obtenues à partir des enquêtes de budgets familiaux les plus récentes effectuées par le SIRP et Eurostat. Ces enquêtes sont effectuées auprès du personnel d'organisations internationales tous les cinq à sept ans. »

60. Le requérant n'explique pas en quoi ce prétendu manquement au RPC aurait pu le léser.

61. En toute hypothèse, cet argument ne peut pas être accueilli. Il suppose, là encore, que les ajustements de 2020 devaient être déterminés en application des articles 5.2.1 des annexes II et III et des dispositions connexes. Comme indiqué plus haut, le Tribunal ne saurait retenir cet argument.

62. De plus, le requérant lit, là encore, la disposition citée sans la rapprocher des dispositions connexes. L'appendice 1 de l'annexe III.G, intitulée « Parités de pouvoir d'achat », dispose ce qui suit:

1.1.1 Les PPA visées à l'article 2.1 de l'annexe III.G sont adoptées par les organes directeurs sur proposition du CCR basée sur les calculs faits par le Service international des rémunérations et des pensions (SIRP) en collaboration avec l'Office statistique de l'Union européenne (Eurostat) par référence à Bruxelles.

1.1.2 Les PPA sont calculées selon la méthodologie statistique élaborée par des experts statistiques des États membres de l'Union européenne (« Groupe de travail Article 64 » – Eurostat).

63. Le RPC permet ainsi à des organes qui ne font pas partie de l'OTAN – le SIRP et Eurostat – de déterminer la méthodologie statistique de calcul des PPA dont le CCR doit tenir compte dans ses recommandations concernant l'ajustement annuel des salaires. Comme le précise l'article 1.2.3 de l'appendice 2 de l'annexe II, des enquêtes sur les budgets familiaux sont effectuées à intervalles réguliers, tous les cinq à sept ans. La défenderesse a précisé qu'une telle enquête était prévue pour 2021. Elle fait observer qu'en l'absence d'enquête sur les budgets familiaux au Luxembourg, les organismes statistiques compétents ont eu recours à d'autres méthodes (« in the absence of such a survey for Luxembourg, the competent statistical bodies utilized alternative methods ») et que les prix des biens et services recensés par l'institut national de la statistique du Luxembourg ont effectivement été utilisés (« prices of goods and services collected by the national statistics institute in Luxembourg have indeed been used »). Les calculs qui en ont résulté ont été acceptés et approuvés par le Conseil. Partant, cet argument ne tient pas.

64. Le requérant soutient ensuite que la défenderesse a manqué au principe de non-discrimination et d'égalité de traitement en tant que son salaire et ses indemnités n'ont pas été ajustés en janvier 2020 de la même manière que ceux des agents en poste dans les pays d'affectation autres que la Belgique et que, partant, son pouvoir d'achat n'équivaut pas au leur (« his purchasing power is not equivalent to that of staff posted in other duty stations »). Ainsi que le Tribunal l'a fait observer dans le jugement rendu dans l'affaire n° 2020/1306, les salaires et indemnités des agents en poste au Luxembourg ont été ajustés pendant de nombreuses années d'une manière différente de ceux des agents en poste dans les autres pays d'affectation autres que la Belgique. Par ses décisions de 2019, que le requérant conteste, le Conseil a engagé une démarche visant à remédier à cette situation et à faire correspondre la méthode d'ajustement applicable au Luxembourg à l'usage dans les autres pays d'affectation. Cela étant, ainsi qu'il l'a expliqué plus haut, le Tribunal ne considère pas que cette démarche devait être menée à bien immédiatement comme l'affirme le requérant. Cet argument est rejeté.

65. Enfin, le requérant soutient que le Conseil a commis un détournement de pouvoir et a manqué à son devoir de sollicitude en tant qu'il n'a pas tenu compte des intérêts des agents en poste au Luxembourg. Le Tribunal ne peut pas accueillir cet argument. Le procédé approuvé par le Conseil en 2019 aux fins de la suppression de la corrélation entre le Luxembourg et la Belgique concernant l'ajustement des salaires et indemnités vise à remédier à une situation qui était considérée comme inappropriée et potentiellement inéquitable. Les mesures prises témoignent d'une bonne administration et non d'un détournement de pouvoir ou d'un manquement au devoir de sollicitude.

66. En conclusion, le recours est rejeté au fond, dans son intégralité.

E. Frais

66. L'article 6.8.2 de l'annexe IX du RPC dispose:

Au cas où il admet que le/la requérant(e) avait de bonnes raisons d'introduire le recours, le Tribunal ordonne que l'organisme OTAN rembourse, dans des limites raisonnables, les frais justifiés exposés par le/la requérant(e) [...].

67. Le recours étant rejeté, aucun remboursement ne sera octroyé.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- Le recours est rejeté.

Fait à Bruxelles, le 10 mai 2021.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

2 juin 2021

AT-J(2021)0014

Jugement

Affaire no. 2020/1303

**G et al.
requérants**

contre

**Secrétariat international de l'OTAN
défendeur**

Bruxelles, 1 juin 2021

Original: français

Mot clés: Pensions – Ajustement annuel des pensions servies – Méthode d'ajustement – Ajustement par référence à l'inflation, venant remplacer un ajustement identique à celui des rémunérations des agents en fonction – Absence de bouleversement de l'économie des contrats, d'atteinte aux droits acquis ni aux principes de sécurité juridique et de non-rétroactivité.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Laurent Touvet, vice-président, Mme María-Lourdes Arastey Sahún et MM John Crook et Christos Vassilopoulos ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue par visioconférence le 26 mars 2021, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après dénommé «le Tribunal») a été saisi par MM. OG, FI, Mme ML et MM. WR et JV d'un recours daté du 29 avril 2020 et enregistré le 5 mai 2020, recours qui tend à:

- à l'annulation de la décision de mettre en œuvre à leur égard la modification de l'article 36 du Règlement du régime coordonné de pensions recommandé par le 263^{ème} rapport du Comité de coordination sur les rémunérations, révélée par leur bulletin de pension de janvier 2020 et confirmée par le rejet de leurs recours hiérarchiques;
- au retour au statu quo ex ante de leur pension au 1^{er} janvier 2020;
- à l'application d'un ajustement de leur pension identique à celui des salaires;
- à la réparation du préjudice matériel qu'ils ont subi, consistant en la différence entre la pension reçue et celle à laquelle ils auraient eu droit;
- à titre subsidiaire, au cas où les décisions ne seraient pas annulées, à la réparation du préjudice subi sous la forme d'une somme forfaitaire représentant la perte de leurs droits à pension depuis le 1^{er} janvier 2020, compte tenu de l'espérance de vie escomptée; et
- à la condamnation du défendeur à hauteur de 8000 euros au titre des dépens.

2. Les observations en défense, datées du 6 juillet 2020 ont été enregistrées le 22 juillet 2020. Les observations en réplique, datées du 16 septembre 2020, ont été enregistrées le 12 octobre 2020. Des observations en duplique, datées du 12 novembre 2020, ont été enregistrées le 18 novembre 2020. De nouvelles observations, datées du 16 mars 2021, ont été enregistrées le 18 mars 2021.

3. En raison de la situation sanitaire, et comme convenu avec les parties, le Tribunal a tenu audience le 26 mars 2021 par visioconférence, en utilisant le système mis à disposition par le siège de l'OTAN. Le Tribunal a entendu les arguments des parties, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

4. Les éléments de fait peuvent être résumés comme suit.

5. Il existe à l'OTAN deux régimes de pension, selon que l'agent est entré en fonctions avant le 1^{er} juillet 2005 ou à partir de cette date. Le régime de pension coordonné est celui applicable aux agents entrés en fonction avant le 1^{er} juillet 2005; il est commun aux six organisations coordonnées (OTAN, Agence spatiale européenne, Conseil de l'Europe, Organisation de coopération et de développement économique, Organisation européenne pour l'exploitation des satellites météorologiques et Centre européen pour les prévisions météorologiques). Ce système permet aux organes directeurs de ces organisations de recevoir d'experts dédiés des recommandations sur les questions techniques liées aux traitements et indemnités de leurs agents. Parmi les

organes de la coordination, le Comité de coordination des experts budgétaires des gouvernements (CCG), devenu le Comité de coordination sur les rémunérations (CCR), établit des rapports qui sont transmis aux organes directeurs des organisations coordonnées, qui restent les seuls à détenir la compétence juridique de prendre les décisions.

6. C'est ainsi qu'à la suite de la recommandation faite par le CCG dans son 127^{ème} rapport, le Conseil de l'Atlantique nord a adopté en 1978 son règlement des rémunérations et pensions coordonnées, dont l'article 36 définit les règles d'ajustement annuel des pensions. A la suite du 150^{ème} rapport et de longs débats, le Conseil de l'Atlantique nord a complété l'article 36 par une note de bas de page selon laquelle les ajustements des pensions devaient être identiques à ceux des salaires.

7. Ce mécanisme d'ajustement des pensions a perduré pendant une quarantaine d'années. Mais cette période a vu les règles financières applicables au régime des pensions souvent modifiées. Par exemple, les taux de contribution ont été augmentés à plusieurs reprises, et le système des pensions coordonné a été fermé aux agents entrés en fonctions après le 30 juin 2005.

8. Dès 2011, une réflexion a été engagée afin d'asseoir la solidité financière du régime dans un contexte d'augmentation des coûts. Cette réflexion s'est heurtée à de vives réticences et ce n'est qu'en 2017 que le CCR a formellement décidé «d'entreprendre une revue globale du régime de pensions coordonné afin de le rapprocher des meilleures pratiques des autres systèmes de pensions, tant au sein des organisations internationales que plus largement et d'améliorer la stabilité financière d'un système dont les coûts sont en nette augmentation». Cinq mesures ont été mises à l'étude: la suppression ou la réduction de l'ajustement fiscal, la réduction du coefficient d'accumulation de droits à pension, le calcul des prestations sur la base du traitement moyen perçu sur l'ensemble de la carrière plutôt que sur la base du traitement de fin de carrière, l'introduction d'un prélèvement spécial sur les pensions, le relèvement de l'âge de départ à la retraite.

9. En janvier 2019, cinq des six organisations coordonnées, dont l'OTAN, ont soumis au CCR leur proposition finale consistant à ajuster les pensions en fonction de l'inflation au lieu de suivre les barèmes de salaires et à durcir les conditions d'ouverture du droit à indemnité d'éducation pour les futurs bénéficiaires d'une pension.

10. Le 26 septembre 2019 dans son 263^{ème} rapport, le CCR a proposé, s'agissant des pensions, que celles versées au titre du régime des pensions coordonné soient ajustées sur la base de l'inflation à compter du 1^{er} janvier 2020.

11. Le 25 octobre 2019, l'annexe IV au Règlement du personnel civil (RPC), dont son article 36, est modifiée par le Conseil de l'Atlantique nord. Le 5 novembre, une note de service ON(2019)0078 informe le personnel que les pensions seraient désormais indexées sur les prix à la consommation et non plus sur les salaires. Cette nouvelle règle de calcul fait l'objet d'un avis adressé aux retraités le 25 novembre 2019 avec leur bulletin de pension de novembre. Cette information est réitérée dans des formes analogues les 13 décembre 2019, 15 et 24 janvier 2020.

12. A la fin du mois de janvier 2020, les pensionnés reçoivent leur bulletin de pension de janvier 2020. Le 20 février 2020, cinq anciens agents de l'OTAN, désormais

pensionnés, M. V, Mme L, MM. G, I et R adressent au Secrétaire général des recours hiérarchiques contre leur bulletin de pension.

13. Il leur est répondu le 26 mars 2020. Le Secrétaire général rejette leurs recours en leur indiquant que la révision des règles d'ajustement des pensions est nécessaire pour équilibrer durablement le système de pensions et assurer la valeur réelle des pensions servies. Les règles relatives à l'indemnité d'éducation ne s'appliqueront qu'à compter de 2030. Le régime des pensions coordonné, même fermé depuis 2005, continue à nécessiter des ajustements pour assurer la valeur réelle des pensions. A aucun moment, en particulier pas dans l'accord de Noordwijk en 1994, le Conseil de l'Atlantique nord ne s'est engagé à ne pas modifier le mode de calcul des pensions. Pour le secrétaire général, il n'y a pas de droit acquis à un mode de calcul des pensions et rien n'exige que la même méthode d'ajustement soit adoptée pour les traitements et les pensions. Aucune des prestations de l'annexe IV n'a été supprimée. Enfin, il n'est pas certain que la révision critiquée cause un préjudice financier aux retraités; cela dépendrait de l'évolution des traitements à l'OTAN. Pour la période la plus proche, la variation ne serait pas substantielle et l'équilibre des contrats n'est pas modifié.

14. Le 14 avril 2020, les requérants informent l'Organisation de leur intention de soumettre le litige directement au Tribunal, en application de l'article 4.4 de l'annexe IX au RPC. Trois jours plus tard, le secrétariat international en prend acte, reconnaissant que c'est la simple application de l'article 4.4 de l'annexe IX du RPC.

15. C'est le 29 avril 2020 que les pensionnés introduisent leur requête devant le Tribunal. Même si la décision du Conseil de l'Atlantique nord du 25 octobre 2019 a aussi modifié l'article 28 relatif à l'indemnité d'éducation, cette question n'est pas l'objet de la requête. Le taux de cotisation non plus. Le litige ne porte que sur les règles d'ajustement des pensions, contestées par l'intermédiaire des bulletins de pension de janvier 2020.

C. Résumé des moyens, des arguments juridiques et des demandes des parties

(i) Moyens des requérants

16. Les requérants contestent les décisions attaquées en soulevant par la voie de l'exception l'illégalité de la décision du Conseil de l'Atlantique nord relative au changement de méthode de calcul de la revalorisation des pensions, issue de la nouvelle rédaction de l'article 36 de l'annexe IV au RPC.

17. En premier lieu, le Conseil de l'Atlantique nord aurait violé l'accord de Noordwijk, conclu les 20 et 21 avril 1994, selon lequel les prestations sont garanties aux agents. Les déséquilibres financiers ne peuvent être rétablis que par un ajustement des seules cotisations. Cette position a été affirmée avec solennité, de sorte qu'elle constitue un droit acquis pour les agents, que le Conseil de l'Atlantique nord ne pouvait pas altérer. Ayant la nature d'un accord conclu dans le cadre du droit interne d'une organisation internationale, la sécurité juridique, la confiance légitime et le principe général du droit «pacta sunt servanda» font obligation à l'administration de le respecter.

18. Les moyens suivants, sous différents intitulés, consistent à soutenir que l'économie des contrats – et de la pension qui en est un élément indissociable – des agents est bouleversée par la nouvelle méthode de calcul de l'ajustement annuel des

pensions.

19. En deuxième lieu, les requérants prétendent que la décision du Conseil de l'Atlantique nord violerait les droits acquis par les agents. Les requérants ne contestent pas que la nouvelle méthode calcul de l'ajustement des pensions est une norme réglementaire des contrats. Ils soulignent que la pension est un élément substantiel du contrat et que l'administration ne peut pas la modifier sans respecter certaines conditions.

20. A l'appui de ce moyen, les requérants invoquent plusieurs arguments.

21. En particulier, l'administration n'a pas entrepris d'étude d'impact sérieuse pour objectiver la nécessité de modifier cette méthode d'ajustement. Elle ne prouve pas que la modification de l'article 36 était nécessaire. En outre, la nouvelle méthode porte atteinte aux droits acquis en ce qu'elle conduit à des pensions d'un montant moindre qu'avec la méthode de calcul précédente. Enfin, aucune mesure transitoire n'a été prévue.

22. Ainsi la modification dont font application les décisions attaquées touche à un élément fondamental, qui a pu constituer un rôle substantiel de la décision des pensionnés de conclure leur contrat ou d'opter pour le régime des pensions coordonnées.

23. Les requérants soutiennent aussi que les droits acquis consistent dans la solidarité entre actifs et pensionnés, traduite par l'alignement des variations des pensions sur celles des rémunérations des agents. Ces droits acquis tiennent aussi au principe du parallélisme entre les évolutions des rémunérations des agents des organisations coordonnées avec celles des fonctionnaires dans les huit fonctions publiques de référence, et à l'application du principe de parité de pouvoir d'achat, qui garantit l'égalité de traitement entre l'ensemble des agents de l'OTAN. Ces règles, appliquées depuis plusieurs décennies, ont acquis la forme d'une règle coutumière, dont l'administration ne pouvait pas s'écarter en adoptant la modification de l'article 36 de l'annexe IV au RPC.

24. Si les requérants admettent que les règles d'ajustement des pensions puissent être modifiées, celles-ci ne pouvaient pas écarter ces principes anciens. La non-rétroactivité faisait obligation à l'administration de ne pas appliquer les nouvelles règles à des situations déjà constituées, et de définir une période transitoire pour une mise en œuvre graduelle de ces ajustements.

25. En troisième lieu, les requérants invoquent la violation du principe de sécurité juridique. Ils se fondent sur le fait que le droit de bénéficier d'une pension est un élément essentiel du contrat signé par chaque agent avec l'administration. L'administration ne peut donc pas unilatéralement remettre en cause la méthode d'ajustement de la pension servie aux agents. En versant des cotisations tout au long de leur carrière, les agents l'ont fait sur la base des prestations auxquelles ils s'attendaient alors. La modification de la méthode de calcul permet à l'organisation des économies qui constituent pour elle un enrichissement sans cause.

26. En quatrième lieu, les requérants prétendent que cette modification constitue aussi un acte rétroactif illégal puisqu'il remet en cause la règle définie lorsque les agents ont signé leur contrat puis versé leurs cotisations. Le fait générateur étant intervenu avant la

modification de la règle, celle-ci ne peut s'appliquer qu'aux situations futures et non aux pensions acquises avant cette modification.

27. En cinquième lieu, les requérants soutiennent que la motivation est insuffisante, en ce qu'elle se borne à se référer aux conclusions du 263^{ème} rapport du CCR qui, sur la question de la méthode d'ajustement des rémunérations, ne contient que des affirmations dépourvues de démonstration. La modification de l'article 36 n'a pas été précédée d'études approfondies montrant son caractère nécessaire et proportionné. Il s'agit donc d'une décision arbitraire.

28. Les requérants estiment leur préjudice en l'estimant à la différence entre la pension qu'ils ont reçue et celle qu'ils auraient perçue si les pensions avaient continué à être ajustées selon la méthode précédente. Ils en demandent réparation dans la durée, en tenant compte de l'espérance de vie de chacun.

29. Pour l'ensemble de ces motifs d'illégalité affectant la décision du Conseil de l'Atlantique nord de modifier l'article 36 de l'annexe IV au RPC, les requérants demandent l'annulation de la décision matérialisée par leur bulletin de pension de janvier 2020.

(ii) Moyens du défendeur

30. Le défendeur soulève d'abord quatre exceptions d'irrecevabilité.

31. La première tient à ce que la requête émane de plusieurs personnes en une seule requête déposée devant le Tribunal, devant lequel les actions collectives ne sont pas recevables.

32. Le défendeur soutient ensuite que la requête est tardive pour être dirigée contre les bulletins de pension de janvier 2020 alors que les requérants étaient déjà informés du nouveau mode de calcul des pensions par une note générale du 5 novembre 2019 et par des courriers accompagnant leurs bulletins de pension de novembre et décembre 2019. Le recours administratif n'aurait pas été présenté dans le délai de 30 jours prescrit par le RPC.

33. Le défendeur soutient comme troisième exception d'irrecevabilité que la décision du Conseil de l'Atlantique nord n'est pas une décision au sens de l'article 61.1 du RPC et ne peut pas être contestée devant le Tribunal.

34. Enfin, selon l'administration, la décision attaquée laisse la situation matérielle des requérants inchangée, ce qui rend irrecevable leur requête.

35. Le défendeur répond ensuite aux moyens de la requête, pour les réfuter successivement.

36. En ce qui concerne le premier moyen, tiré de la violation de l'accord de Noordwijk par le Conseil de l'Atlantique nord, le défendeur souligne que les rapports du CCR ne sont que des recommandations, que les organes de chaque organisation peuvent appliquer ou non. L'organe décisionnel reste le Conseil de l'Atlantique nord, qui n'est pas lié par les recommandations du CCR. Au surplus, cet accord prenait acte d'un compromis entre les trois comités des organisations coordonnées et suggérait qu'aucune

modification n'y soit apportée au cours des cinq années qui suivaient, mais n'interdisaient pas des modifications ultérieures.

37. Le défendeur ajoute qu'à aucun moment il n'a été décidé que les règles de révision des pensions seraient figées pour l'éternité. La succession des rapports du CCR sur le sujet montre bien que la question est complexe, que l'équilibre financier du régime de retraite est l'objectif premier qui conditionne les décisions, qui se succèdent. Nul ne peut prétendre avoir trouvé un système définitif puisqu'il repose sur un équilibre démographique et financier qui appelle des ajustements périodiques.

38. En ce qui concerne les autres moyens, le défendeur soutient d'abord que les règles d'ajustement des pensions définies par l'article 36 de l'annexe IV au RPC sont de nature réglementaire et non individuelle. Elles peuvent donc être modifiées à tout moment par le Conseil de l'Atlantique nord, sous réserve de ne pas être rétroactives et de respecter les limitations posées par l'autorité compétente. Ce n'est que dans le cas où ces modifications réglementaires viennent bouleverser l'économie du contrat que l'agent a droit à une compensation. Les dispositions de nature réglementaire ne créent par définition aucun droit acquis qui empêcherait de les modifier.

39. Il n'y a pas de violation des droits acquis par les agents et les pensionnés car depuis longtemps le lien entre rémunérations et pensions fait débat au sein des organisations coordonnées en soulignant qu'il pourrait porter préjudice aux pensionnés dans le cas où les salaires feraient l'objet de politiques de rémunération restrictives. C'est donc au contraire une mesure protectrice pour les pensionnés que de calculer désormais les ajustements des pensions sur l'inflation et non plus sur les ajustements des rémunérations.

40. Le principe d'égalité n'est pas méconnu par la suppression du principe des parités de pouvoir d'achat dès lors que les pensionnés gardent le choix de s'établir dans le pays de leur choix dans les conditions posées par l'article 33 de l'annexe IV au RPC. Le défendeur conteste l'argument selon lequel la méthode d'ajustement des pensions aurait constitué un choix décisif des agents de rejoindre l'organisation.

41. Pour ce qui est des motifs qui ont fondé la modification de l'article 36, le défendeur rappelle l'accroissement rapide du coût des pensions servies et l'économie permise par la modification du mode de calcul de l'ajustement annuel des pensions, permettant de modérer l'accroissement des contributions. La modification de l'article 36 a donc un effet protecteur des futures pensions servies aux agents retraités. Le préjudice allégué n'est pas certain, ne pourra être mesuré que sur le long terme et n'aura qu'un effet très marginal qui ne bouleverse pas l'économie générale des contrats.

42. Le principe de rétroactivité n'est pas méconnu non plus, dès lors que l'article 36 né régit que pour l'avenir et ne modifie pas les droits acquis par les pensionnés avant le 1^{er} janvier 2020 : les cotisations versées par les agents au cours de leur carrière ont créé un droit à recevoir une pension mais aucun droit à tel mécanisme d'ajustement des pensions. En particulier, le principe de tout système d'assurance sociale est de garantir un droit sans garantir que le versement des prestations ultérieures sera, pour chacun des bénéficiaires, égal au montant des contributions qu'il a versées. C'est un mécanisme fondé sur la solidarité.

43. Enfin, aucun arbitraire n'a procédé à la définition du nouveau mode de calcul. Une étude d'impact a été conduite et produite au Tribunal. Tous les efforts ont été accomplis pour maintenir les intérêts des agents et des pensionnés. Ils ont permis des compromis tels une hausse moindre que prévu des contributions des agents actifs.

44. S'agissant du préjudice allégué, il est impossible à calculer à l'avance tant il reposerait sur des hypothèses de taux d'évolution des salaires par rapport à l'inflation et d'espérance de vie.

45. Le défendeur conclut donc au rejet des conclusions de la requête, à titre principal pour irrecevabilité, à titre subsidiaire comme dépourvues de mérite. Elle demande que les requérants soient condamnés à lui verser des dommages-intérêts.

D. Considérations et conclusions

i) Sur la composition du Tribunal

46. La portée de l'affaire soumise au Tribunal a conduit son président à estimer qu'il était souhaitable que le jugement soit rendu en formation plénière et non en panel de trois juges.

47. Toutefois, étant lui-même bénéficiaire d'une « pension coordonnée », le président s'est récusé sur le fondement de l'article 6.1.5 de l'annexe IX, afin d'éviter tout conflit d'intérêts. En application de la dernière phrase de l'article 6.1.4 de la même annexe, le président empêché a été remplacé par le vice-président.

48. Certes le RPC ne prévoit pas l'hypothèse de la composition de la formation plénière lorsque le président est empêché. Il appartient donc au Tribunal d'interpréter les dispositions du Règlement pour surmonter cette situation de force majeure. Ainsi le Tribunal décide de siéger en réunissant l'ensemble de ses membres à l'exception de celui qui est empêché, c'est-à-dire à quatre membres, sous la présidence du vice-président.

ii) Sur la recevabilité de la requête

49. Le Tribunal examine d'abord les exceptions d'irrecevabilité soulevées par le défendeur.

50. La requête émane de plusieurs requérants, mais cela n'en fait pas une requête collective qui ne serait pas prévue par le RPC. La circonstance que l'article 6.9.3 de l'annexe IX fixe des obligations à l'administration de ne plus faire application d'une décision qui aurait été déclarée illégale par le Tribunal ne prive pas la requête de la qualification de requête individuelle, chaque requérant contestant la décision individuelle prise par l'administration à son égard. Tant la Commission des recours que le Tribunal ont déjà admis la présentation par une requête unique de conclusions présentées par plusieurs requérants et dirigées chacune contre des actes analogues et posant les mêmes questions de droit. Cette faculté est d'ailleurs une mesure de bonne administration de la justice que de procéder ainsi, en évitant l'encombrement du Tribunal par de nombreuses requêtes identiques qui présentent à juger la même question.

51. Le défendeur soutient en deuxième lieu que la requête serait tardive pour être dirigée contre les bulletins de pension de janvier 2020 alors que les requérants étaient déjà informés du nouveau mode de calcul des pensions par une note générale du 5 novembre 2019, puis par des courriers accompagnant leur bulletin de pension de novembre et décembre 2019. Le recours administratif n'aurait pas été présenté dans le délai de 30 jours prescrit par le RPC.

52. Le Tribunal relève que les notes d'information gardaient un caractère général et que les courriers d'accompagnement annonçaient une intention. Le Tribunal l'a déjà jugé dans ses jugements n°2014/1017 (§ 33-35) et 2017/1127-1242 (§ 81 et suivants). Il ne s'agissait pas alors de décisions individuelles d'application mais d'une information sur une nouvelle mesure générale. Dès lors qu'en vertu de l'article 6.2.1 de l'annexe IX, le Tribunal ne peut se prononcer que sur des litiges d'ordre individuel, l'administration ne peut pas opposer une tardiveté fondée sur la diffusion préalable d'une information générale. Faire courir les délais de recours à compter de la date de diffusion de cette information générale, sans que les agents puissent alors contester un acte individuel leur faisant grief, reviendrait à empêcher, dans certaines circonstances, la faculté des agents ou anciens agents de contester une décision individuelle d'application les concernant. Ce n'est qu'à compter de la connaissance de la décision individuelle que les délais de recours contentieux peuvent commencer à courir, en l'espèce le bulletin de pension faisant application, pour la première fois, de la nouvelle version de l'article 36 de l'annexe IV au RPC. Dès lors les recours gracieux adressés le 20 février 2020 ont conservé les délais de recours contentieux et la requête enregistrée le 5 mai 2020, qui est dirigée contre des bulletins de pension reçus par les intéressés autour du 25 janvier 2020, n'est pas tardive.

53. Le défendeur reproche à la requête de contester une décision du Conseil de l'Atlantique nord. Certes aucune requête ne peut demander l'annulation d'une telle décision. Mais les décisions du Conseil sont susceptibles d'être contestées par la voie de l'exception, lors d'une demande en annulation d'une décision individuelle faisant application d'une décision du Conseil. C'est le cas de la présente requête, dont les auteurs demandent l'annulation de leur bulletin de pension en tant qu'il fait pour la première fois application de la nouvelle version de l'article 36 de l'annexe IV au RPC. L'exception d'irrecevabilité soulevée par le défendeur n'est donc pas fondée. La Commission des recours (CROTAN, 30 mai 2013, n°893-894) et le Tribunal (Tribunal, n°2020/1306 du 23 avril 2021 et n°2020/1310 du 10 mai 2021) ont déjà jugé la recevabilité de requêtes dirigées contre les bulletins de salaire ou de pension qui font application de décisions du Conseil de l'Atlantique nord.

54. En quatrième lieu, le défendeur soutient que la décision attaquée laisserait la situation matérielle des requérants inchangée, ce qui rendrait irrecevable leur requête. Mais la notion de décision faisant grief n'exige pas une altération matérielle immédiate des droits des requérants. Même si le changement ne se traduit pas dès janvier 2020 par une modification du montant de la pension, l'application de la nouvelle règle est susceptible, à brève échéance, de causer un préjudice aux requérants. Ils sont recevables à contester l'application qui leur est faite d'un nouveau mode d'ajustement du montant de leur pension.

55. Les quatre exceptions d'irrecevabilité étant rejetées, et le Tribunal ne voyant aucun motif d'en soulever d'office, il déclare la requête recevable.

iii) Sur le bien fondé des moyens de la requête

56. Les requérants contestent leur bulletin de pension de janvier 2020 en se fondant exclusivement sur la prétendue illégalité de l'article 36 de l'annexe IV au RPC, dans sa version adoptée par le Conseil de l'Atlantique nord le 25 octobre 2019, dont ces bulletins font pour la première fois application.

57. Jusqu'à sa modification par la décision du Conseil de l'Atlantique nord le 25 octobre 2019, l'article 36 de l'annexe IV au RPC était ainsi rédigé:

Si le Conseil de l'Organisation débitrice de la prestation décide d'ajuster les traitements au titre du coût de la vie, cette même autorité accorde simultanément un ajustement identique des pensions en cours ainsi que des pensions dont le paiement est différé. / S'il s'agit d'un ajustement au titre du niveau de vie, le Conseil examine l'opportunité de décider d'un ajustement approprié des pensions.

Et une note de bas de page le complète ainsi:

l'article 36 du Règlement des pensions relatif aux modalités d'ajustement des prestations est interprété en toutes circonstances et quelle que soit la procédure d'ajustement des traitements en vigueur, comme suit : Toutes les fois que les rémunérations du personnel en fonction dans les Organisations coordonnées seront ajustées à quelque titre que ce soit, les pensions en cours, ainsi que les pensions dont le paiement est différé, feront à la même date l'objet d'un ajustement proportionnel identique, en se référant aux grades et échelons et aux barèmes pris en considération pour le calcul de ces pensions.

58. La nouvelle version de l'article 36 dispose:

L'Organisation ajuste les pensions, chaque année, selon des coefficients de revalorisation correspondant à l'évolution des prix à la consommation du pays du barème de calcul de chaque pension. / Elle les ajuste également en cours d'année, pour un pays donné, lorsque l'évolution des prix dans ce pays fait apparaître une hausse d'au moins 6 %» (...).

En ce qui concerne l'insuffisance de motivation et l'absence de fondement de la modification de l'article 36

59. Les requérants font valoir que la modification de l'article 36 de l'annexe IV au RPC ne serait pas assez motivée et n'aurait pas été précédée d'une étude d'impact suffisante.

60. Le Tribunal estime que la modification d'une norme réglementaire, telle que celle concernant la méthode de calcul de l'ajustement annuel des pensions pour les faire suivre désormais les indices de prix à la consommation, n'implique pas que tous les détails soient explicitement indiqués dans la décision attaquée. Il suffit que les personnes concernées soient en mesure de comprendre les raisons de l'adoption de l'acte qui les concerne, l'objectif qu'il poursuit et la méthode appliquée pour établir le montant de leurs droits.

61. En particulier, le 263^{ème} rapport du CCR énonce clairement que le dispositif d'ajustement des pensions doit être entièrement revu, pour recourir à une autre méthode, désormais fondée sur l'inflation, en considérant qu'elle constitue un moyen plus approprié pour protéger les revenus des pensionnés des effets de l'augmentation du

coût de la vie, et assurer la pérennité du système des pensions menacé par une nette augmentation de ses coûts due, entre autres, à l'allongement de la vie.

62. S'agissant de l'argument tiré du caractère insuffisant des études préalables, le Tribunal estime qu'il existe dans le dossier assez d'éléments qui montrent que des études ont effectivement eu lieu, pour fonder la modification du mode de calcul de l'ajustement annuel. Le Conseil de l'Atlantique nord n'a pas procédé de manière arbitraire. Et il n'appartient pas au Tribunal d'examiner la pertinence de la modification de la règle de calcul de l'ajustement, ni de la comparer avec d'autres solutions qui auraient pu être mises en œuvre.

63. Ainsi, eu égard au caractère réglementaire de la disposition contestée par la voie de l'exception, les auteurs du Règlement ont pu l'adopter sans expliciter l'ensemble du raisonnement suivi pour en fonder la pertinence.

En ce qui concerne la prétendue méconnaissance de l'accord de Noordwijk

64. En premier lieu, la nouvelle rédaction de l'article 36 aurait méconnu l'accord de Noordwijk, conclu les 20 et 21 avril 1994, selon lequel seules les contributions des agents peuvent être modifiées, alors que les prestations servies ne le pourraient pas. Le Conseil aurait ainsi méconnu un principe du droit international public, «pacta sunt servanda».

65. L'examen du moyen nécessite d'analyser la nature de cet accord: contrairement aux allégations de la requête, il ne s'agit pas d'un traité international, mais d'un accord entre les organisations, les représentants du personnel et le comité coordonné des rémunérations (CCR), afin de définir les conditions de fixation et de révision de pensions. Recueillir l'accord à la fois des organisations et des représentants du personnel est une bonne méthode de gestion d'une question sociale délicate, mais ce n'est pas une obligation juridique. Seul est décisionnaire en la matière le Conseil de l'Atlantique Nord. Il peut s'assurer que les modifications relatives à la gestion du personnel recueillent un accord général, mais il n'est pas tenu de vérifier l'accord du personnel avant de modifier le Règlement: aucune disposition de ce Règlement ni aucun principe de droit international ne donne aux représentants du personnel un pouvoir de co-décision.

66. Au surplus, comme le souligne le Secrétariat international de l'OTAN, les rapports du CCR ne sont que des recommandations, que les organes de chaque organisation peuvent appliquer ou non. L'organe décisionnel reste le Conseil de l'Atlantique nord, qui n'est pas lié par les recommandations du CCR. Enfin, en tout état de cause, cet accord prenait acte d'un compromis entre les trois comités des organisations coordonnées et suggérait qu'aucune modification n'y soit apportée au cours des cinq années qui suivaient, mais n'interdisait pas des modifications ultérieures. A aucun moment il n'a été décidé que les règles de révision des pensions seraient figées pour toujours.

67. La succession des rapports du CCR sur le sujet montre bien que la question est complexe, et que l'équilibre financier du régime de retraite est l'objectif premier qui conditionne les décisions, qui se succèdent. Nul ne peut prétendre avoir trouvé un système définitif puisque tout système de pensions repose sur un équilibre démographique et financier qui appelle des ajustements périodiques.

En ce qui concerne l'analyse des autres moyens de la requête

68. L'examen des autres moyens de la requête doit être précédé d'un rappel des règles jurisprudentielles relatives à la modification des conditions d'emploi des agents.

69. Les conditions d'engagement des fonctionnaires internationaux sont le plus souvent fixées à la fois par un contrat contenant certaines clauses d'ordre strictement individuel et par le Statut ou Règlement du personnel auquel ce contrat se réfère. Ce dernier contient en réalité deux ordres de dispositions différentes par leur nature: d'une part les dispositions relatives à l'organisation de la fonction publique internationale et à des prestations impersonnelles et variables et, d'autre part, des dispositions fixant le statut individuel de l'agent qui ont été de nature à déterminer le fonctionnaire à s'engager. Les premières présentent un caractère réglementaire et peuvent être modifiées à tout moment dans l'intérêt du service, sous réserve du principe de non-rétroactivité et des limitations que l'autorité compétente aurait elle-même apportées à ce pouvoir de modification. Toutefois de telles modifications, dans l'hypothèse où il en résulterait un bouleversement de l'économie du contrat, seraient susceptibles d'ouvrir droit au profit de l'agent soit à résiliation du contrat, soit à indemnité.

70. A de nombreuses reprises les juridictions internationales ont été conduites à statuer sur la légalité d'ajustements des cotisations et des prestations servies aux agents ou anciens agents. S'agissant de l'OTAN, tant la Commission de recours (n°723, *Van der Laan*, 12 juillet 2007 ; - n°726, *Oudega*, 12 juillet 2007) que le Tribunal (Tribunal, n°2014/1017 du octobre 2014, §44-45; et nos 2020/1294-1296 du 23 octobre 2021, §102 ff.) ont statué dans le même sens.

71. La plupart des ajustements du mode de calcul des salaires, des contributions, des prestations et des pensions, ont été reconnus comme des modifications de nature réglementaire n'appelant pas de compensation, dès lors qu'ils étaient fondés sur des éléments objectifs d'intérêt général, tels l'allongement de la vie et l'accroissement des frais de santé et ne bouleversaient pas l'économie des contrats.

72. La nature réglementaire de la nouvelle méthode d'ajustement des pensions n'est pas contestée dans la présente requête. Les parties divergent en revanche sur les conclusions à en tirer, notamment sur la compensation à accorder aux agents du fait de cette modification.

73. Les requérants soulèvent plusieurs moyens contre la modification du mode de calcul de l'ajustement annuel des pensions servies aux requérants. Ils y voient une violation des droits acquis, une méconnaissance du principe de confiance légitime et de sécurité juridique, une rétroactivité illégale et un enrichissement sans cause de l'Organisation.

En ce qui concerne la prétendue violation des droits acquis et le prétendu bouleversement de l'économie générale des contrats

74. Pour apprécier si un droit acquis a été violé en matière de pensions, les juridictions internationales s'accordent pour considérer les trois éléments qu'il faut examiner: le caractère fondamental et essentiel de la modification des conditions d'emploi, le caractère objectif des nouvelles dispositions et l'ampleur des conséquences de la mesure.

75. Pour ce qui est du premier critère, le Tribunal rejoint les parties qui s'accordent à considérer que le principe de l'ajustement des pensions est bien un principe général s'imposant aux administrations. Mais il y a débat sur le point de savoir si l'administration pouvait modifier la méthode de calcul comme elle l'a fait.

76. Les requérants font valoir que l'ajustement viendrait rompre le principe de la solidarité entre actifs et pensionnés. Cela revient au point de savoir si le changement de méthode de calcul de l'ajustement annuel des pensions, désormais aligné sur un indice des prix et non plus sur la rémunération des actifs de la même organisation, bouleverse ou non l'économie générale des contrats. Aucune méthode d'ajustement n'a été consacrée de manière solennelle par un texte général. Il revient à chaque organisation, et pour l'OTAN au Conseil de l'Atlantique nord, de décider quelle est la méthode la plus appropriée pour assurer aux pensionnés le revenu auquel leurs contributions pendant leur période d'activité leur ouvrent droit. Ce choix résulte d'éléments économiques complexes et techniques, par nature évolutifs selon la démographie et la situation économique des pays membres. Le fait que, jusqu'à l'ajustement contesté, l'ajustement des pensions ait été aligné sur celui des pensions peut être interprété comme l'application d'un principe de solidarité entre actifs et pensionnés; cette solidarité est une conséquence de la méthode d'ajustement choisie et non pas le motif qui la fonde. En outre, il existe une différence objective de situation entre actifs et pensionnés, qui permet à l'administration d'adopter des règles d'ajustement différentes pour les rémunérations des actifs et les pensions.

77. Le même raisonnement s'applique au parallélisme de l'évolution des pensions avec celle des salaires dans les huit fonctions publiques de référence. Il n'a jamais été posé comme principe intangible que leur évolution doive rester parallèle ; ce parallélisme en fut la conséquence mais peut être modifié si les conditions financières et économiques du régime de pensions sont modifiées.

78. En ce qui concerne la parité de pouvoir d'achat, le Tribunal constate que la faculté dont disposent les retraités de retourner s'établir dans leur pays d'origine, prévue par l'article 33 de l'annexe IV au RPC, n'a pas été modifiée par le nouvel article 36. En outre, ce nouvel article 36 comporte un paragraphe 5 qui ajoute la faculté pour un agent ayant pris sa retraite avant le 31 décembre 2019 d'exercer un droit d'option pour un autre pays avec le barème correspondant à ce nouveau pays d'établissement. Ainsi les retraités n'ont pas été privés de la faculté de choisir leur lieu de résidence et d'en changer, dans les mêmes conditions que précédemment.

79. Au surplus, le Tribunal estime que la nouvelle méthode d'ajustement des pensions n'est pas défavorable par principe aux pensionnés. Au contraire, en leur garantissant le maintien de leur pouvoir d'achat, elle vise précisément à leur assurer une absence de perte financière et pourrait s'avérer plus protectrice de leurs revenus que l'alignement sur les salaires. Et l'application d'une même méthode pendant une longue durée ne confère aucun droit acquis aux pensionnés de la voir pérennisée. Elle n'a pas non plus créé une coutume ni un principe général que les organes compétents de l'Organisation ne pourraient plus modifier. Le Conseil de l'Atlantique nord garde la faculté d'introduire une nouvelle méthode si les circonstances le nécessitent; c'est un des moyens de garantir la pérennité du système de pensions au fur et à mesure des évolutions économiques et démographiques qui peuvent affecter l'équilibre du régime.

80. Or le contexte économique a beaucoup évolué au cours des décennies, en raison de la hausse constatée des pensions servies et de l'accroissement du nombre des pensionnés beaucoup plus rapide que celui des actifs. Dès lors le Conseil de l'Atlantique nord a pu légalement, sans qu'il s'agisse d'un bouleversement de l'économie générale des contrats ni d'une violation des droits acquis, modifier pour l'avenir la règle d'ajustement des pensions afin de garantir la stabilité financière de ce système de pensions et de garantir le pouvoir d'achat de la pension servie à chaque pensionné. En outre, il n'était pas tenu de prévoir une période transitoire avant l'entrée en vigueur de la nouvelle disposition.

En ce qui concerne la violation du principe de sécurité juridique, de non rétroactivité et de l'interdiction de l'enrichissement sans cause

81. Le principe de sécurité juridique repose sur l'existence de règles claires, précises et stables auxquelles l'administration se soumet.

82. Les requérants prétendent que la modification de l'article 36 porterait atteinte à la sécurité juridique en remettant unilatéralement en cause la méthode d'ajustement de la pension servie aux agents. En versant des cotisations tout au long de leur carrière, les agents l'auraient fait sur la base des prestations auxquelles ils s'attendaient alors.

83. Lorsque les agents sont entrés au service de l'Organisation, leur contrat et le RPC leur garantissaient l'existence d'une pension future et sa revalorisation. Mais, pour le Tribunal, ils n'avaient reçu aucun droit à telle ou telle méthode d'ajustement des pensions, par nature dépendante de critères évolutifs, surtout au cours de la très longue période pouvant s'écouler entre l'entrée en service de l'agent, son départ en retraite et son décès. La modification de la méthode d'ajustement des pensions ne remet pas en cause la situation des requérants, qui continuent à bénéficier d'une pension, partie intégrante de leur contrat passé, et à la voir révisée annuellement. Aucun droit à pension n'a été affecté par la modification de l'article 36. Au surplus, la nouvelle méthode d'ajustement a pour objet et pour effet de leur apporter la garantie de ne pas voir leur pouvoir d'achat affecté. Dès lors, les griefs tirés de la méconnaissance de la sécurité juridique doivent être écartés.

84. Les requérants développent aussi une argumentation tendant à montrer que la modification de l'article 36 produirait des effets antérieurs à son entrée en vigueur. Mais tel n'est pas le cas: la modification de l'article 36 ne s'applique qu'aux pensions servies à compter du 1^{er} janvier 2020 et nullement à celles versées auparavant.

85. Les requérants voient une rétroactivité dans le fait que la modification de l'article 36 s'applique à des agents qui ont pris leur retraite avant le 1^{er} janvier 2020 et voient ainsi le calcul de leur pension modifié à l'avenir. Mais il ne s'agit pas là d'une rétroactivité. En effet, le régime des pensions coordonné est fondé sur le principe de la solidarité, selon lequel les droits à pension ne sont pas calculés en rétrocession différée des contributions versées par les agents au cours de leur vie active, mais pour maintenir un niveau de vie en rapport avec leurs fonctions passées et pour assurer la pérennité du système. Il est donc loisible aux organes compétents de l'Organisation de modifier pour l'avenir les règles de calcul de la pension, en appliquant ce nouveau mode aux agents déjà pensionnés. En outre, voir là une rétroactivité interdirait de modifier les règles de calcul de la pension des agents déjà retraités et ne laisserait à l'administration que d'étroites marges de manœuvre dont les effets seraient très lents et différés, pouvant

conduire à mettre en danger l'équilibre financier du système.

86. Enfin, il n'y a aucun enrichissement sans cause de l'Organisation puisque les taux de cotisation des actifs et les modalités d'ajustement des pensions n'ont pas pour effet de rétrocéder de quelconques sommes à l'Organisation mais d'assurer l'équilibre interne du régime des pensions. Il n'est pas contesté que le taux de contribution retenu est nécessaire au versement des pensions des anciens agents de l'OTAN.

87. L'ensemble de ces moyens sera donc rejeté.

88. Pour l'ensemble de ce qui précède, les requérants ne sont pas fondés à demander que la nouvelle version de l'article 36 de l'annexe IV au RPC, issue de la décision du Conseil de l'Atlantique nord du 25 octobre 2019, soit déclaré illégal. Par voie de conséquence, leurs conclusions tendant à l'annulation de leurs bulletins de pension de janvier 2020 doivent être rejetées.

Sur les conclusions indemnitaires

89. Les conclusions à fins d'annulation des décisions attaquées étant rejetées, les conclusions présentées aux fins de réparation du préjudice allégué du fait de ces décisions sera rejeté par voie de conséquence.

E. Frais

90. L'article 6.8.2 de l'annexe IX du RPC dispose:

Au cas où il admet que le/la requérant(e) avait de bonnes raisons d'introduire le recours, le Tribunal ordonne que l'organisme OTAN rembourse, dans des limites raisonnables, les frais justifiés exposés par le/la requérant(e) [...]

91. Ces dispositions s'opposent à ce que les requérants, dont les conclusions ne sont pas accueillies, reçoivent une quelconque somme à ce titre.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- La requête est rejetée.

Fait à Bruxelles, le 1 juin 2021.

(signé) Laurent Touvet, vice-président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

2 juin 2021

AT-J(2021)0015

Jugement

Affaire no. 2020/1315

**C et al.
requérants**

contre

**Secrétariat international de l'OTAN
défendeur**

Bruxelles, 1^{er} juin 2021

Original: français

Mot clés: Pensions; Ajustement annuel des pensions servies; Intérêt pour agir contre une telle décision; Agents en service; Non. Indemnité d'éducation; Modification des conditions d'attribution aux agents pensionnés; Intérêt pour agir contre une telle décision; Agents en service; Non, d'autant plus que la modification n'entrera en vigueur que 10 ans plus tard.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Laurent Touvet, vice-président, Mme María-Lourdes Arastey Sahún et MM John Crook et Christos Vassilopoulos ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue par visioconférence le 26 mars 2021, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après dénommé «le Tribunal») a été saisi par MM. GC, MC, PF, WH, CL, JR et CS d'un recours daté du 28 août 2020 et enregistré le 16 septembre 2020, recours qui tend à:

- à l'annulation de la décision de mettre en œuvre à leur égard la modification de l'article 36 du Règlement du régime coordonné de pensions recommandé par le 263^{ème} rapport du Comité de coordination sur les rémunérations, révélée par leur bulletin de salaire de janvier 2020 et confirmée par le rejet de leurs recours hiérarchiques, concernant tant l'ajustement de la pension que l'indemnité d'éducation;
- à titre subsidiaire, à la réparation du préjudice matériel qu'ils ont subi, sous la forme d'une somme forfaitaire représentant la perte de leurs droits à pension depuis le 1^{er} janvier 2020 et de leur droit à l'indemnité d'éducation, compte tenu de l'espérance de vie escomptée; et
- à la condamnation du défendeur au titre des dépens.

2. Les observations en défense, datées du 16 novembre 2020 ont été enregistrées le 19 novembre 2020. Les observations en réplique, datées du 20 janvier 2021, ont été enregistrées le 29 janvier 2021. Des observations en duplique, datées du 1^{er} mars 2021, ont été enregistrées le même jour. Des observations du conseiller juridique au Secrétariat international, datées du 16 mars 2021, ont été enregistrées le 18 mars 2021.

3. En raison de la situation sanitaire, et comme convenu avec les parties, le Tribunal a tenu audience le 26 mars 2021 par visioconférence, en utilisant le système mis à disposition par le siège de l'OTAN. Le Tribunal a entendu les arguments des parties, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

4. Les éléments de fait peuvent être résumés comme suit.

5. Il existe à l'OTAN deux régimes de pension, selon que l'agent est entré en fonctions avant le 1^{er} juillet 2005 ou à partir de cette date. Le régime de pension coordonné est celui applicable aux agents entrés en fonction avant le 1^{er} juillet 2005; il est commun aux six organisations coordonnées (OTAN, Agence spatiale européenne, Conseil de l'Europe, Organisation de coopération et de développement économique, Organisation européenne pour l'exploitation des satellites météorologiques et Centre européen pour les prévisions météorologiques). Ce système permet aux organes directeurs de ces organisations de recevoir d'experts dédiés des recommandations sur les questions techniques liées aux traitements et

indemnités de leurs agents. Parmi les organes de la coordination, le Comité de coordination des experts budgétaires des gouvernements (CCG), devenu le Comité de coordination sur les rémunérations (CCR), établit des rapports qui sont transmis aux organes directeurs des organisations coordonnées, qui restent les seuls à détenir la compétence juridique de prendre les décisions.

6. C'est ainsi qu'à la suite de la recommandation faite par le CCG dans son 127^{ème} rapport, le Conseil de l'Atlantique nord a adopté en 1978 son règlement des rémunérations et pensions coordonnées, dont l'article 36 définit les règles d'ajustement annuel des pensions. A la suite du 150^{ème} rapport et de longs débats, le Conseil de l'Atlantique nord a complété l'article 36 par une note de bas de page selon laquelle les ajustements des pensions devaient être identiques à ceux des salaires.

7. Ce mécanisme d'ajustement des pensions a perduré pendant une quarantaine d'années. Mais cette période a vu les règles financières applicables au régime des pensions souvent modifiées. Par exemple, les taux de contribution ont été augmentés à plusieurs reprises, et le système des pensions coordonné a été fermé aux agents entrés en fonctions après le 30 juin 2005.

8. Dès 2011, une réflexion a été engagée afin d'asseoir la solidité financière du régime dans un contexte d'augmentation des coûts. Cette réflexion s'est heurtée à de vives réticences et ce n'est qu'en 2017 que le CCR a formellement décidé «d'entreprendre une revue globale du régime de pensions coordonné afin de le rapprocher des meilleures pratiques des autres systèmes de pensions, tant au sein des organisations internationales que plus largement et d'améliorer la stabilité financière d'un système dont les coûts sont en nette augmentation». Cinq mesures ont été mises à l'étude: la suppression ou la réduction de l'ajustement fiscal, la réduction du coefficient d'accumulation de droits à pension, le calcul des prestations sur la base du traitement moyen perçu sur l'ensemble de la carrière plutôt que sur la base du traitement de fin de carrière, l'introduction d'un prélèvement spécial sur les pensions, le relèvement de l'âge de départ à la retraite.

9. En janvier 2019, cinq des six organisations coordonnées, dont l'OTAN, ont soumis au CCR leur proposition finale consistant à ajuster les pensions en fonction de l'inflation au lieu de suivre les barèmes de salaires et à durcir les conditions d'ouverture du droit à indemnité d'éducation pour les futurs bénéficiaires d'une pension.

10. Le 26 septembre 2019 dans son 263^{ème} rapport, le CCR a proposé, s'agissant des pensions, que celles versées au titre du régime des pensions coordonné soient ajustées sur la base de l'inflation à compter du 1^{er} janvier 2020. S'agissant de l'indemnité d'éducation, il a suggéré d'en restreindre les conditions d'octroi à compter du 1^{er} janvier 2025 ou du 1^{er} janvier 2030.

11. Le 25 octobre 2019, l'annexe IV au Règlement du personnel civil (RPC), dont ses articles 36 et 28, est modifiée par le Conseil de l'Atlantique nord. Le 5 novembre, une note de service ON (2019)0078 informe le personnel que les pensions seraient désormais indexées sur les prix à la consommation et non plus sur les salaires. Cette nouvelle règle de calcul fait l'objet d'un avis adressé aux retraités le 25 novembre 2019 avec leur bulletin de pension de novembre. Cette information est réitérée dans des formes analogues les 13 décembre 2019, 15 et 24 janvier 2020.

12. A la fin du mois de janvier 2020, les agents reçoivent leur bulletin de salaire de janvier 2020. Entre le 20 et le 25 février 2020, sept agents de l'OTAN, MM. GC, MC, PF, WH, CL, JR et CS adressent au Secrétaire général des recours hiérarchiques contre leur bulletin de salaire.

13. Il leur est répondu le 26 mars 2020. Le Secrétaire général rejette leurs recours en leur indiquant que la révision des règles d'ajustement des pensions est nécessaire pour équilibrer durablement le système de pensions et assurer la valeur réelle des pensions servies. Les règles relatives à l'indemnité d'éducation ne s'appliqueront qu'à compter de 2030. Le régime des pensions coordonné, même fermé depuis 2005, continue à nécessiter des ajustements pour assurer la valeur réelle des pensions. A aucun moment, en particulier pas dans l'accord de Noordwijk en 1994, le Conseil de l'Atlantique nord ne s'est engagé à ne pas modifier le mode de calcul des pensions. Pour le secrétaire général, il n'y a pas de droit acquis à un mode de calcul des pensions et rien n'exige que la même méthode d'ajustement soit adoptée pour les traitements et les pensions. Aucune des prestations de l'annexe IV n'a été supprimée. Enfin, il n'est pas certain que la révision critiquée cause un préjudice financier aux demandeurs; cela dépendrait de l'évolution des traitements à l'OTAN. Pour la période la plus proche, la variation ne serait pas substantielle et l'équilibre des contrats n'est pas modifié. S'agissant de la modification des conditions d'attribution de l'indemnité d'éducation, le long délai de dix ans entre la décision et son entrée en vigueur laisse le temps à ses bénéficiaires potentiels d'adapter leurs projets personnels.

14. Entre le 17 et le 24 avril 2020, chacun des requérants a introduit une réclamation auprès du Secrétaire général de l'OTAN, en invoquant la violation de l'accord de Noordwijk et du principe selon lequel «pacta sunt servanda», la violation des droits acquis et du principe de confiance légitime, le bouleversement de l'économie de leur contrat, la violation de la sécurité juridique, du principe de non-rétroactivité et l'interdiction de l'enrichissement sans cause, une motivation insuffisante, le caractère arbitraire de la décision et l'illégalité de la suppression d'une prestation pour laquelle ils ont cotisé depuis leur entrée au service de l'Organisation.

15. Après avoir d'abord informé les requérants que leur réclamation serait soumise à un Comité de réclamations, le Secrétariat international leur a ensuite indiqué, le 1^{er} juillet 2020, que le litige serait soumis directement au Tribunal, en application de l'article 4.4 de l'annexe IX au RPC.

16. C'est le 28 août 2020 que les agents introduisent leur requête devant le Tribunal. Le litige porte à la fois sur les règles d'ajustement des pensions définies par la nouvelle rédaction de l'article 36 adoptée par le Conseil de l'Atlantique nord le 25 octobre 2019, contestées par l'intermédiaire des bulletins de salaire de janvier 2020, et sur l'indemnité d'éducation, dont les conditions d'octroi sont modifiées par la nouvelle rédaction de l'article 28 adoptée le même jour.

C. Résumé des moyens, des arguments juridiques et des demandes des parties

(i) Moyens des requérants

17. Les requérants contestent les décisions attaquées en soulevant par la voie de l'exception l'illégalité de la décision du Conseil de l'Atlantique nord relative au changement de méthode de calcul de la revalorisation des pensions, issue de la nouvelle rédaction de l'article 36 de l'annexe IV au RPC, et celui des conditions d'octroi de l'indemnité d'éducation, issues de la nouvelle rédaction de l'article 28.

18. En premier lieu, le Conseil de l'Atlantique nord aurait violé l'accord de Noordwijk, conclu les 20 et 21 avril 1994, selon lequel les prestations sont garanties aux agents. Les déséquilibres financiers ne peuvent être rétablis que par un ajustement des seules cotisations. Cette position a été affirmée avec solennité, de sorte qu'elle constitue un droit acquis pour les agents, que le Conseil de l'Atlantique nord ne pouvait pas altérer. Ayant la nature d'un accord conclu dans le cadre du droit interne d'une organisation internationale, la sécurité juridique, la confiance légitime et le principe général du droit «pacta sunt servanda» font obligation à l'administration de le respecter.

19. Les moyens suivants, sous différents intitulés, consistent à soutenir que l'économie des contrats – et de la pension qui en est un élément indissociable – des agents est bouleversée par la nouvelle méthode de calcul de l'ajustement annuel des pensions.

20. En deuxième lieu, les requérants prétendent que la décision du Conseil de l'Atlantique nord violerait les droits acquis par les agents. Les requérants ne contestent pas que la nouvelle méthode calcul de l'ajustement des pensions est une norme réglementaire des contrats. Ils soulignent que la pension est un élément substantiel du contrat et que l'administration ne peut pas la modifier sans respecter certaines conditions.

21. A l'appui de ce moyen, les requérants invoquent plusieurs arguments.

22. En particulier, l'administration n'a pas entrepris d'étude d'impact sérieuse pour objectiver la nécessité de modifier cette méthode d'ajustement. Elle ne prouve pas que la modification de l'article 36 était nécessaire. En outre, la nouvelle méthode porte atteinte aux droits acquis en ce qu'elle conduit à des pensions d'un montant moindre qu'avec la méthode de calcul précédente. Enfin, aucune mesure transitoire n'a été prévue.

23. Ainsi la modification dont font application les décisions attaquées touche à un élément fondamental, qui a pu constituer un rôle substantiel de la décision des agents de conclure leur contrat ou d'opter pour le régime des pensions coordonnées.

24. Les requérants soutiennent aussi que les droits acquis consistent dans la solidarité entre actifs et pensionnés, traduite par l'alignement des variations des pensions sur celles des rémunérations des agents. Ces droits acquis tiennent aussi au principe du parallélisme entre les évolutions des rémunérations des agents des

organisations coordonnées avec celles des fonctionnaires dans les huit fonctions publiques de référence, et à l'application du principe de parité de pouvoir d'achat, qui garantit l'égalité de traitement entre l'ensemble des agents de l'OTAN. Ces règles, appliquées depuis plusieurs décennies, ont acquis la forme d'une règle coutumière, dont l'administration ne pouvait pas s'écarter en adoptant la modification de l'article 36 de l'annexe IV au RPC.

25. Si les requérants admettent que les règles d'ajustement des pensions puissent être modifiées, celles-ci ne pouvaient pas écarter ces principes anciens. La non-rétroactivité faisait obligation à l'administration de ne pas appliquer les nouvelles règles à des situations déjà constituées, et de définir une période transitoire pour une mise en œuvre graduelle de ces ajustements.

26. En troisième lieu, les requérants invoquent la violation du principe de sécurité juridique. Ils se fondent sur le fait que le droit de bénéficier d'une pension est un élément essentiel du contrat signé par chaque agent avec l'administration. L'administration ne peut donc pas unilatéralement remettre en cause la méthode d'ajustement de la pension servie aux agents. En versant des cotisations tout au long de leur carrière, les agents le font sur la base des prestations dont ils attendent un retour. La modification de la méthode de calcul permet à l'organisation des économies qui constituent pour elle un enrichissement sans cause.

27. En quatrième lieu, les requérants prétendent que cette modification constitue aussi un acte rétroactif illégal puisqu'il remet en cause la règle définie lorsque les agents ont signé leur contrat puis versé leurs cotisations. Le fait générateur étant intervenu avant la modification de la règle, celle-ci ne peut s'appliquer qu'aux situations futures et non aux pensions dont le droit est acquis avant cette modification.

28. En cinquième lieu, les requérants soutiennent que la motivation est insuffisante, en ce qu'elle se borne à se référer aux conclusions du 263^{ème} rapport du CCR qui, sur la question de la méthode d'ajustement des rémunérations, ne contient que des affirmations dépourvues de démonstration. La modification de l'article 36 n'a pas été précédée d'études approfondies montrant son caractère nécessaire et proportionné. Il s'agit donc d'une décision arbitraire.

29. Les requérants estiment leur préjudice de façon forfaitaire en se fondant sur des méthodes actuarielles compte tenu d'un âge probable de départ à la retraite entre 60 et 62 ans, et de l'espérance de vie de chacun d'eux.

30. Les requérants soulèvent les mêmes griefs à l'encontre des nouvelles conditions d'octroi de l'indemnité d'éducation, dès lors qu'ils ont contribué au financement de cette prestation depuis leur entrée au service de l'OTAN.

31. Pour l'ensemble de ces motifs d'illégalité affectant la décision du Conseil de l'Atlantique nord de modifier les articles 28 et 36 de l'annexe IV au RPC, les requérants demandent l'annulation de la décision matérialisée par leur bulletin de salaire de janvier 2020.

(ii) Moyens du défendeur

32. Le défendeur soulève d'abord cinq exceptions d'irrecevabilité.

33. La première tient à ce que la requête émane de plusieurs personnes en une seule requête déposée devant le Tribunal, devant lequel les actions collectives ne sont pas recevables.

34. Le défendeur soutient ensuite que la requête est tardive pour être dirigée contre les bulletins de salaire de janvier 2020 alors que les requérants étaient déjà informés du nouveau mode de calcul des pensions par une note générale du 5 novembre 2019 et par des courriers accompagnant leurs bulletins de salaire de novembre et décembre 2019. Le recours administratif n'aurait pas été présenté dans le délai de 30 jours prescrit par le RPC.

35. Le défendeur soutient comme troisième exception d'irrecevabilité que la décision du Conseil de l'Atlantique nord n'est pas une décision au sens de l'article 61.1 du RPC et ne peut pas être contestée devant le Tribunal.

36. La quatrième exception d'irrecevabilité tient à ce qu'en tant qu'elle est dirigée contre le nouveau mode de calcul des pensions, la requête est irrecevable comme émanant de personnes qui ne sont pas encore pensionnées mais agents de l'Organisation. Futurs retraités, ils ne sont pas encore bénéficiaires d'une pension et aucun d'eux n'est, à la date de leur requête, sur le point d'en bénéficier. S'agissant de l'indemnité d'éducation, seul un des sept requérants y a actuellement droit, et rien n'indique qu'il continuera à y avoir droit ni dans un avenir proche ni quand il prendra sa retraite. La décision du Conseil de l'Atlantique nord modifiant les articles 28 et 36 ne leur porte donc pas individuellement préjudice.

37. Enfin, selon l'administration, la décision attaquée laisse la situation matérielle des requérants inchangée, ce qui rend irrecevable leur requête.

38. Le défendeur répond ensuite aux moyens de la requête, pour les réfuter successivement.

39. En ce qui concerne le premier moyen, tiré de la violation de l'accord de Noordwijk par le Conseil de l'Atlantique nord, le défendeur souligne que les rapports du CCR ne sont que des recommandations, que les organes de chaque organisation peuvent appliquer ou non. L'organe décisionnel reste le Conseil de l'Atlantique nord, qui n'est pas lié par les recommandations du CCR. Au surplus, cet accord prenait acte d'un compromis entre les trois comités des organisations coordonnées et suggérait qu'aucune modification n'y soit apportée au cours des cinq années qui suivaient, mais n'interdisaient pas des modifications ultérieures.

40. Le défendeur ajoute qu'à aucun moment il n'a été décidé que les règles de révision des pensions seraient figées pour l'éternité. La succession des rapports du CCR sur le sujet montre bien que la question est complexe, que l'équilibre financier du régime de retraite est l'objectif premier qui conditionne les décisions, qui se succèdent. Nul ne peut prétendre avoir trouvé un système définitif puisqu'il repose sur un équilibre démographique et financier qui appelle des ajustements périodiques.

41. En ce qui concerne les autres moyens, le défendeur soutient d'abord que les règles d'ajustement des pensions définies par l'article 36 de l'annexe IV au RPC sont de nature réglementaire et non individuelle. Elles peuvent donc être modifiées à tout moment par le Conseil de l'Atlantique nord, sous réserve de ne pas être rétroactives et de respecter les limitations posées par l'autorité compétente. Ce n'est que dans le cas où ces modifications réglementaires viennent bouleverser l'économie du contrat que l'agent a droit à une compensation. Les dispositions de nature réglementaire ne créent par définition aucun droit acquis qui empêcherait de les modifier.

42. Il n'y a pas de violation des droits acquis par les agents et les pensionnés car depuis longtemps le lien entre rémunérations et pensions fait débat au sein des organisations coordonnées en soulignant qu'il pourrait porter préjudice aux pensionnés dans le cas où les salaires feraient l'objet de politiques de rémunération restrictives. C'est donc au contraire une mesure protectrice pour les pensionnés que de calculer désormais les ajustements des pensions sur l'inflation et non plus sur les ajustements des rémunérations.

43. Le principe d'égalité n'est pas méconnu par la suppression du principe des parités de pouvoir d'achat dès lors que les pensionnés gardent le choix de s'établir dans le pays de leur choix dans les conditions posées par l'article 33 de l'annexe IV au RPC. Le défendeur conteste l'argument selon lequel la méthode d'ajustement des pensions aurait constitué un choix décisif des agents de rejoindre l'organisation.

44. Pour ce qui est des motifs qui ont fondé la modification de l'article 36, le défendeur rappelle l'accroissement rapide du coût des pensions servies et l'économie permise par la modification du mode de calcul de l'ajustement annuel des pensions, permettant de modérer l'accroissement des contributions. La modification de l'article 36 a donc un effet protecteur des futures pensions qui seront servies aux agents retraités. Le préjudice allégué n'est pas certain, ne pourra être mesuré que sur le long terme et n'aura qu'un effet très marginal qui ne bouleverse pas l'économie générale des contrats.

45. Le principe de rétroactivité n'est pas méconnu non plus, dès lors que l'article 36 né régit que pour l'avenir et ne modifie pas les droits acquis par les agents avant le 1^{er} janvier 2020: les cotisations versées par les agents au cours de leur carrière créent un droit à recevoir une pension mais aucun droit à tel mécanisme d'ajustement des futures pensions. En particulier, le principe de tout système d'assurance sociale est de garantir un droit sans garantir que le versement des prestations ultérieures sera, pour chacun des bénéficiaires, égal au montant des contributions qu'il a versées. C'est un mécanisme fondé sur la solidarité.

46. Enfin, aucun arbitraire n'a procédé à la définition du nouveau mode de calcul. Une étude d'impact a été conduite et produite au Tribunal. Tous les efforts ont été accomplis pour maintenir les intérêts des agents et des pensionnés. Ils ont permis des compromis tels une hausse moindre que prévu des contributions des agents actifs.

47. S'agissant du préjudice allégué, il est impossible à calculer à l'avance tant il reposerait sur des hypothèses de taux d'évolution des salaires par rapport à l'inflation et d'espérance de vie.

48. Quant à la modification de l'article 28, le défendeur se réfère à son argumentation de défense de l'article 36 et ajoute que cette modification statutaire ne dispose que pour l'avenir, qu'elle n'entrera en vigueur que dix ans après la décision et n'est pas rétroactive.

49. Le défendeur conclut donc au rejet des conclusions de la requête, à titre principal pour irrecevabilité, à titre subsidiaire comme dépourvues de mérite.

D. Considérations et conclusions

i) Sur la composition du Tribunal

50. La portée de l'affaire soumise au Tribunal a conduit son président à estimer qu'il était souhaitable que le jugement soit rendu en formation plénière et non en panel de trois juges.

51. Toutefois, étant lui-même bénéficiaire d'une «pension coordonnée», le président s'est récusé sur le fondement de l'article 6.1.5 de l'annexe IX, afin d'éviter tout conflit d'intérêts. En application de la dernière phrase de l'article 6.1.4 de la même annexe, le président empêché a été remplacé par le vice-président.

52. Certes le RPC ne prévoit pas l'hypothèse de la composition de la formation plénière lorsque le président est empêché. Il appartient donc au Tribunal d'interpréter les dispositions du Règlement pour surmonter cette situation de force majeure. Ainsi le Tribunal décide de siéger en réunissant l'ensemble de ses membres à l'exception de celui qui est empêché, c'est-à-dire à quatre membres, sous la présidence du vice-président.

ii) Sur la recevabilité de la requête

53. Le Tribunal examine d'abord les exceptions d'irrecevabilité soulevées par le défendeur.

54. D'une part, jusqu'à sa modification par la décision du Conseil de l'Atlantique nord le 25 octobre 2019, l'article 36 de l'annexe IV au RPC était ainsi rédigé:

Si le Conseil de l'Organisation débitrice de la prestation décide d'ajuster les traitements au titre du coût de la vie, cette même autorité accorde simultanément un ajustement identique des pensions en cours ainsi que des pensions dont le paiement est différé. / S'il s'agit d'un ajustement au titre du niveau de vie, le Conseil examine l'opportunité de décider d'un ajustement approprié des pensions.

Et une note de bas de page le complétait ainsi:

l'article 36 du Règlement des pensions relatif aux modalités d'ajustement des prestations est interprété en toutes circonstances et quelle que soit la procédure d'ajustement des traitements en vigueur, comme suit: Toutes les fois que les rémunérations du personnel en fonction dans les Organisations coordonnées seront ajustées à quelque titre que ce soit, les pensions en cours, ainsi que les pensions dont

le paiement est différé, feront à la même date l'objet d'un ajustement proportionnel identique, en se référant aux grades et échelons et aux barèmes pris en considération pour le calcul de ces pensions.

55. La nouvelle version de l'article 36 dispose:

L'Organisation ajuste les pensions, chaque année, selon des coefficients de revalorisation correspondant à l'évolution des prix à la consommation du pays du barème de calcul de chaque pension. / Elle les ajuste également en cours d'année, pour un pays donné, lorsque l'évolution des prix dans ce pays fait apparaître une hausse d'au moins 6 % (...).

56. D'autre part, l'article 28 de l'annexe IV, qui définit les conditions d'octroi de l'indemnité d'éducation aux titulaires d'une pension introduit des modifications «pour les titulaires de pensions liquidées à partir du 1er janvier 2030».

57. En ce qui concerne l'ajustement du mode de calcul des pensions, le Tribunal constate qu'au moment où les requérants ont introduit leur requête, chacun d'eux était encore en activité. Aucun d'eux n'était donc affecté par la modification du calcul d'une pension qu'ils ne perçoivent pas encore. Leur bulletin de salaire de janvier 2020 n'est en rien affecté par la modification du calcul des pensions. Même si leurs contributions au régime de pensions leur donnent droit au bénéfice futur d'une pension, ils ne la perçoivent pas encore et les règles d'ajustement de cette pension future n'ont encore produit aucun effet sur leur revenu ni, plus généralement, sur leur situation personnelle. Ils sont donc sans intérêt à contester leurs bulletins de salaire de janvier 2020, qui ne sont pas affectés par la modification de l'article 36 relatif à l'ajustement annuel des seules pensions.

58. En ce qui concerne les nouvelles conditions de l'indemnité d'éducation, six des sept requérants ne la perçoivent pas et ne prétendent pas être en droit de la percevoir. Ils sont donc sans qualité pour en contester l'application à eux-mêmes. Quant au septième requérant, cette modification statutaire n'entrera en vigueur que dix ans après la décision de la modifier. Rien n'indique qu'il sera encore en droit de percevoir alors cette indemnité. En tout état de cause, son bulletin de salaire de janvier 2020 n'est pas affecté par cette modification. Aucun d'eux n'a donc intérêt pour agir contre son bulletin de salaire de janvier 2020 en invoquant les modifications ultérieures de l'article 28 de l'annexe IV au RPC.

59. Sans qu'il soit besoin d'examiner les autres exceptions d'irrecevabilité soulevées par le défendeur, ni les moyens des requérants, le Tribunal juge en conclusion que leurs conclusions tendant à l'annulation de leurs bulletins de salaire de janvier 2020 doivent être rejetées comme irrecevables pour l'ensemble de leurs conclusions.

Sur les conclusions indemnitaires

60. Les conclusions à fins d'annulation des décisions attaquées étant rejetées, les conclusions présentées aux fins de réparation du préjudice allégué du fait de ces décisions sera rejeté par voie de conséquence.

E. Frais

61. L'article 6.8.2 de l'annexe IX du RPC dispose:

Au cas où il admet que le/la requérant(e) avait de bonnes raisons d'introduire le recours, le Tribunal ordonne que l'organisme OTAN rembourse, dans des limites raisonnables, les frais justifiés exposés par le/la requérant(e) [...]

62. Ces dispositions s'opposent à ce que les requérants, dont les conclusions ne sont pas accueillies, reçoivent une quelconque somme à ce titre.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- La requête est rejetée.

Fait à Bruxelles, le 1^{er} juin 2021.

(signé) Laurent Touvet, vice-président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

10 août 2021

AT-J(2021)0017

Jugement

Affaire n° 2020/1302

MV
requérant

contre

Agence OTAN d'information et de communication
défenderesse

Bruxelles, le 13 avril 2021

Original: anglais

Mots clés: indemnité d'expatriation; résidence ininterrompue; agent ayant auparavant travaillé comme contractant là ou il est affecté; rappel de la jurisprudence applicable.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, et de Mme María-Lourdes Arastey Sahún et M. Christos A. Vassilopoulos, juges, ayant pris connaissance du dossier et suite à l'audience qui s'est tenue le 25 mars 2021, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a été saisi par M. MV d'un recours contre l'Agence OTAN d'information et de communication (ci-après l'« Agence » ou la « NCIA »). La requête correspondante, datée du 24 avril 2020, a été enregistrée le 29 avril 2020 (affaire n° 2020/1302). Le requérant demande notamment l'annulation de la décision du directeur général de ne pas lui accorder l'indemnité d'expatriation.

2. Les observations en défense, datées du 1^{er} juillet 2020, ont été enregistrées le 17 juillet 2020. Les observations en réplique, datées du 17 septembre 2020, ont été enregistrées le 8 octobre 2020. Les observations en duplique, datées du 7 novembre 2020, ont été enregistrées le 10 novembre 2020.

3. En raison de la situation sanitaire, et comme convenu avec les parties, le Tribunal a tenu audience le 25 mars 2021 par visioconférence, en utilisant le système mis à disposition par le siège de l'OTAN. Il a entendu les déclarations du requérant et les arguments des représentants de la défenderesse, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

4. Le 26 mars 2021, après l'audience, le requérant a envoyé un courriel dans lequel il a avancé une série d'arguments concernant les privilèges et immunités et affirmé avoir subi une différence de traitement par rapport à un autre agent. Il a en outre demandé la tenue d'une nouvelle audience.

B. Exposé des éléments de fait

5. Le contexte et les faits de la cause peuvent être résumés comme suit.

6. Entre le 15 avril 2016 et le 20 décembre 2018, le requérant a travaillé comme contractant pour la NCIA, sur le site de Mons, dans le cadre de contrats établis avec deux entreprises différentes.

7. Le 18 avril 2016, le requérant s'est vu accorder le droit de séjour par la commune de Mons, en sa qualité de citoyen de l'Union européenne.

8. Le 1^{er} août 2018, le requérant a posé sa candidature au poste de gestionnaire des ressources au sein de la ligne de services Cybersécurité. Au terme de la procédure de sélection, il a été retenu pour ce poste, ce dont il a été avisé par une lettre datée du 17 octobre 2018. La simulation de salaire jointe à cette lettre ne faisait pas mention de l'indemnité d'expatriation.

9. Le 24 octobre 2018, le requérant a signé un document confirmant qu'il acceptait l'offre qui lui était faite (« Confirmation of Acceptance »), dans lequel il a ajouté une mention. Le document était ainsi libellé comme suit:

« I hereby confirm that I would consider my employment of the NCI Agency under the conditions stated in the Selection Letter extended to me by email. I would appreciate if NCI Agency would re-evaluate my residence status and expatriation allowance eligibility, under the explanation given in the email attached. »

(Je confirme par la présente que j'accepte l'offre faite par la NCIA, aux conditions énoncées dans la lettre qui m'a été envoyée par courriel. Je souhaiterais toutefois que la NCIA réexamine la question de mon statut de résidence et de mon droit à l'indemnité d'expatriation, compte tenu des explications fournies dans le courriel ci-joint.)

Dans son courriel, le requérant a indiqué qu'il acceptait le poste et qu'il était d'accord pour se soumettre au bilan de santé et aux vérifications de sécurité préalables à l'embauche. Il a par ailleurs demandé des précisions sur les conditions d'emploi, et notamment sur l'indemnité d'expatriation, soulignant que cet élément jouerait un rôle déterminant dans sa décision d'accepter ou non l'offre ferme d'embauche.

10. Le 9 novembre 2018, l'Administration a avisé le requérant qu'il ne remplissait pas les critères pour pouvoir bénéficier de l'indemnité d'expatriation, tels que définis à l'article 28.4 du Règlement du personnel civil (RPC), en tant qu'à la date où il avait été recruté, il vivait en Belgique et travaillait dans les locaux de l'Agence depuis plus d'un an. Elle l'a informé qu'il n'aurait pas le droit non plus aux avantages connexes, comme l'indemnité d'éducation, le congé dans les foyers, l'indemnité d'installation ou le remboursement des frais de déménagement, étant considéré que son lieu de résidence était situé à Mons, en Belgique.

11. Le 28 novembre 2018, le requérant a de nouveau écrit à l'Administration pour lui demander de fournir des explications plus détaillées sur les règles et procédures applicables, de manière à ce qu'il puisse mieux saisir les motifs juridiques sur lesquels les Ressources humaines (RH) de la NCIA avaient fondé leurs décisions. Il a également demandé aux RH de la NCIA de bien vouloir analyser son cas personnel de façon plus approfondie, sachant que la décision qu'il avait à prendre était particulièrement importante.

12. Le 14 décembre 2018, l'Administration a répondu au requérant et confirmé la position de l'Agence selon laquelle il n'avait pas droit à l'indemnité d'expatriation ni aux avantages connexes. Le même jour, le requérant a demandé de nouvelles précisions, estimant que les informations fournies manquaient de clarté. Le 17 décembre 2018, l'Administration a répondu ce qui suit:

« I appreciate that you were hoping for a different response, however we maintain our position that we will not offer you Expatriation Allowance or any of the related entitlements for the position offered. This is an important decision for yourself and your family and I understand that you are currently waiting for the Agency to make a firm offer of employment. I strongly recommend that when this is made, you carefully consider whether to accept under the conditions that we offer. »

(J'imagine que vous auriez espéré une réponse différente, mais je me dois de vous informer que notre position n'a pas changé et que vous ne pourrez bénéficier ni de

l'indemnité d'expatriation ni des avantages connexes pour le poste qui vous est proposé. Je comprends qu'il s'agit d'une décision importante pour vous-même et votre famille, et je sais que vous êtes dans l'attente d'une offre ferme de la part de l'Agence. Je vous recommande vivement de bien réfléchir avant d'accepter l'offre qui vous sera faite, en vous assurant que les conditions proposées vous conviennent.)

13. Le 20 décembre 2018, son contrat étant arrivé à échéance, le requérant a quitté l'appartement qu'il occupait à titre temporaire à Mons, s'est fait radier des registres de la commune et est rentré dans son pays, auprès de sa famille.

14. Le 19 mars 2019, le requérant a reçu de la NCIA une offre ferme d'embauche, à laquelle il a répondu le 20 mars 2019. Il a notamment informé les RH qu'il ne travaillait plus là où il était auparavant affecté et n'avait donc plus sa résidence professionnelle à cet endroit, et il a demandé s'il allait pouvoir bénéficier de l'indemnité d'expatriation et des avantages connexes. Le 27 mars 2019, il a demandé à recevoir une nouvelle simulation de salaire, qui intègre l'indemnité d'expatriation et les avantages connexes et tient compte du fait qu'il avait la charge de deux enfants placés chez lui.

15. Le 28 mars 2019, l'Administration a répondu ce qui suit:

« As mentioned in our tentative offer, the estimated salary statement is available only for your information. Please note that this is not legally binding salary calculation, and is subject to verification of relevant documentation and modification, if applicable, upon taking up duty at the Agency. The salary calculation is mainly based on the information provided in your application for, hence it cannot yet include the 2 foster children you mentioned. Regarding your wife's status, it is not specified if she is financially dependent or not, and this has an impact on the calculation as well. Regarding your stated departure from Belgium and expatriation status, these remain to be clarified. At the time of joining, if the requested paperwork will be provided, salary calculations can be adjusted accordingly. »

(Comme indiqué dans l'offre conditionnelle, l'estimation de salaire est fournie à titre purement indicatif et n'engage pas l'OTAN. Le montant exact ne sera calculé qu'après vérification des pièces pertinentes. Les chiffres indiqués sont donc susceptibles d'être adaptés au moment de votre entrée en fonctions au sein de l'Agence. L'estimation de salaire se base essentiellement sur les informations communiquées dans votre formulaire de candidature, ce qui explique qu'il n'ait pas été tenu compte des deux enfants placés que vous mentionnez. Concernant votre femme, vous n'avez pas précisé si elle est financièrement à votre charge ou pas ; or, cela a une incidence sur le calcul. Enfin, s'agissant de votre départ de Belgique et de votre statut d'expatrié, la question doit encore être analysée. Le salaire pourra être recalculé au moment de votre entrée en fonctions, sous réserve de la présentation des justificatifs requis.)

16. Le 29 mars 2019, le requérant a signé un document confirmant qu'il acceptait l'offre ferme d'embauche qui lui était faite (« Confirmation of Acceptance of Firm Offer »), et il a proposé la date du 15 avril 2019 pour son entrée en fonctions. Le 15 avril 2019, il a signé la lettre d'affectation à la NCIA (« Letter of Assignment ») et pris ses fonctions.

17. Le 13 juin, suite à de nouveaux échanges avec le requérant, l'Administration a notamment indiqué ce qui suit:

Having reviewed the facts one last time, we do not consider that your temporary return to your home country leads to a different assessment. In particular, we see no evidence that it was your intent to settle permanently in your home country. [...] Our previous assessment is hereby reconfirmed. We do not consider you to be eligible for Expatriation Allowance or any of the related entitlements, such as Education Allowance or Home Leave. In addition, since we consider you to have been living locally during the period, you do not qualify for either Removal or Installation Allowance. [...] ».

(Après avoir réexaminé la situation une dernière fois, nous estimons que le fait que vous soyez retourné temporairement dans votre pays d'origine ne change rien aux conclusions rendues précédemment. Plus particulièrement, nous n'avons relevé aucun élément qui tende à montrer que vous aviez l'intention de vous établir de manière permanente dans votre pays. [...] L'appréciation faite précédemment demeure donc valable : vous n'avez pas droit à l'indemnité d'expatriation ni aux avantages connexes tels que l'indemnité d'éducation ou le congé dans les foyers. En outre, comme nous considérons que vous avez vécu sur place au cours de la période considérée, vous ne pouvez prétendre ni au remboursement des frais de déménagement ni à l'indemnité d'installation. [...])

Le même jour, le requérant a répondu au courriel reçu. Il a fait part de son désaccord et a demandé quelles voies de recours s'offraient à lui.

18. Le 10 juillet 2019, le chef des Services généraux et des Ressources humaines a fourni au requérant des précisions supplémentaires:

You suggest that HR's denial of expatriation allowance was based on opinion rather than on objective assessment and application of the NATO regulations. However, there was a very clear early decision based on the facts available, which was subsequently rigorously reassessed both before and after your appointment by several staff from the Human Resources office. This last reassessment was upon your request and specifically looked at the additional points that you raised and evidence provided, before we confirmed once more that we could still see no entitlement to expatriation allowance under the NCPR. [...] Should you still consider that the decision not to grant you expatriation allowance does not comply with the terms and conditions of your employment, as well as the NCPRs, you may find it more appropriate to follow the formal dispute process and request Administrative Review as per NCPR Art 61.1 [...] »

(Vous estimez que le refus des RH de vous accorder l'indemnité d'expatriation repose sur un avis subjectif plutôt que sur une appréciation objective et sur l'application des règles en vigueur à l'OTAN. Cependant, une décision très claire a été prise dès le départ, sur la base des informations disponibles, et cette décision a été soigneusement réexaminée, avant et après votre nomination, par plusieurs membres du personnel des RH. Lors du dernier réexamen en date, effectué à votre demande, il a été tenu compte spécifiquement des nouveaux éléments que vous aviez avancés et des justificatifs que vous aviez produits. Ce réexamen ne nous a pas permis de parvenir à une conclusion différente de celle rendue initialement, à savoir que vous n'avez pas droit à l'indemnité d'expatriation prévue par le RPC. [...] Si vous considérez toujours que le refus de vous octroyer l'indemnité d'expatriation est contraire aux termes de votre contrat et aux dispositions du RPC, vous avez la possibilité de faire appel au mécanisme formel de règlement des litiges et d'introduire un recours hiérarchique, comme le prévoit l'article 61.1 du RPC [...].)

En outre, il a proposé au requérant de rencontrer un représentant des RH en présence d'un tiers neutre.

19. La rencontre a eu lieu le 31 juillet, et le requérant a présenté des observations complémentaires le 1^{er} août 2019. Le 14 août 2019, le chef des Services généraux et des Ressources humaines a confirmé que l'Agence refusait d'octroyer d'autres indemnités au requérant et a informé ce dernier qu'il lui était loisible d'introduire un recours hiérarchique. Une rencontre a également eu lieu avec la nouvelle chef des RH et un représentant du Bureau des affaires juridiques, le 3 octobre 2019.

20. Le 13 septembre 2019, le requérant a introduit un recours hiérarchique. Dans la lettre par laquelle il a notifié ce recours, il a indiqué ce qui suit:

« Dispute subject is the disagreement between NCIA Human Resources Department (further NCIA HR) and MV (further Employee or I), on applying Administrative Tribunal (further AT) consistent case law and, in Employee opinion, non-procedural NCIA HR assessments/assumptions which lead to an unjustified reduction of the compensation package and extra allowances that were under Employee expectations. NCIA HR communicated the decision multiple times, however the decision always lacked clarity on the process applied and identification of legal sources that were taken in consideration which lead to such decision. Employee firmly believes additional allowances should be granted as he meets all of the requirements that are described in multiple NATO Civilian Personnel Regulations (further NCPR) articles (further Art.):

- a) Art. 26 – Installation allowance
- b) Art. 28 – Expatriation allowance
- c) Art. 30 – Education allowance
- d) Art. 38 – Travel expenses between established residence and the place of duty
- e) Art. 39 – Removal expenses
- f) Art. 44 – Home Leave »

(Le présent recours hiérarchique porte sur un désaccord entre les Ressources humaines de la NCIA (ci-après les « RH de la NCIA ») et MV (ci-après l'« employé », ou « je ») concernant l'application de la jurisprudence constante du Tribunal administratif (ci-après le « Tribunal »), ainsi que sur des avis/suppositions des RH de la NCIA dont l'employé estime qu'ils n'étaient pas conformes aux procédures en vigueur, et qui ont eu pour effet de le priver de manière injustifiée de certaines indemnités et avantages dont il s'attendait à bénéficier. Les RH de la NCIA ont maintes fois réitéré leur décision, mais sans jamais expliquer clairement comment elles étaient parvenues à cette conclusion ni préciser les sources juridiques sur lesquelles elles s'étaient fondées. L'employé estime avoir droit à d'autres indemnités que celles qui lui ont été accordées en tant qu'il remplit toutes les conditions énoncées dans les articles suivants du Règlement du personnel civil de l'OTAN (ci-après le « RPC »):

- a) Article 26 – Indemnité d'installation
- b) Article 28 – Indemnité d'expatriation
- c) Article 30 – Indemnité d'éducation
- d) Article 38 – Frais de voyage engagés entre le lieu de résidence et le lieu de travail
- e) Article 39 – Frais de déménagement
- f) Article 44 – Congé dans les foyers)

21. Le 11 octobre 2019, la NCIA a informé le requérant qu'elle avait une nouvelle fois réexaminé la situation, suite au recours hiérarchique qu'il avait introduit (« (b)y means of this Administrative Review, the NCI Agency will once again assess your case »), et elle lui a fait part de ses conclusions:

« The NCI Agency has spent an inordinate amount of time providing you with extensive explanations, both verbally and in writing, dating back to October 2018. While we understand the need for clarification, we consider the Agency decision fully supported by the NCPR and the existing case law of both the Administrative Tribunal and other tribunals of international organizations. Since the moment you received our tentative order you were aware that we considered you ineligible for expatriation allowance due to your previous contractor role in Mons for over two and half years. You had full knowledge of the conditions. I re-confirm once more that the NCI Agency considers you ineligible for expatriation allowance, education allowance, currency transfers and home leave. Furthermore, since the local residence is not considered interrupted, you are also not entitled to the installation allowance, removal and travel expenses. Should you wish to contest this decision, you have the right to submit a complaint in writing to the General Manager of the NCI Agency within 30 days of this letter as per Article 61.3 and Article 4 of Annex IX to the NCPR. »

(La NCIA a passé énormément de temps à vous fournir des explications détaillées, verbalement et par écrit, depuis octobre 2018. Bien que nous comprenions que vous souhaitiez des éclaircissements, nous estimons que la décision de l'Agence est pleinement conforme au RPC ainsi qu'à la jurisprudence du Tribunal administratif de l'OTAN et des tribunaux d'autres organisations internationales. Dès le moment où vous avez reçu notre offre conditionnelle, vous saviez que vous ne pourriez pas bénéficier de l'indemnité d'expatriation en tant que vous aviez travaillé comme contractant à Mons pendant plus de deux ans et demi. Vous étiez parfaitement au courant des conditions applicables. Je confirme une nouvelle fois que la NCIA considère que vous n'avez pas droit à l'indemnité d'expatriation ni à l'indemnité d'éducation et que vous ne pouvez pas bénéficier des dispositions relatives au transfert de devises et au congé dans les foyers. En outre, étant considéré que vous avez résidé sur place pendant une période ininterrompue, vous ne pouvez pas non plus prétendre à l'indemnité d'installation ni au remboursement des frais de déménagement et de voyage. Vous pouvez contester cette décision en soumettant une réclamation écrite au directeur général de la NCIA dans les 30 jours suivant la réception de la présente, conformément aux dispositions de l'article 61.3 et de l'article 4 de l'annexe IX du RPC.)

22. Le 9 novembre 2019, le requérant a introduit une réclamation formelle auprès du directeur général de l'Agence et demandé que celle-ci soit soumise à un comité de réclamation.

23. Le comité de réclamation s'est réuni le 25 novembre 2019 et a remis son rapport le 17 janvier 2020. Il a estimé que c'était en toute bonne foi que le requérant avait cherché à obtenir le statut d'expatrié, dont il s'attendait à pouvoir bénéficier. Le comité a par ailleurs relevé que la NCIA avait informé le requérant à plusieurs reprises – que ce soit pendant la procédure de recrutement, au moment de sa nomination ou après – qu'il ne remplissait pas les conditions pour se voir accorder l'indemnité d'expatriation, l'indemnité d'installation et le remboursement des frais de déménagement et de voyage. En conclusion, il a indiqué ce qui suit:

« The Complaints Committee recommends the NCI Agency General Manager not to consider Mr V eligible for Expatriation Allowance on the basis that, considering his on-site work presence, Mr V has been working as a full time contractor at NCI Agency in

Mons during the period April 2016 to December 2018, this de facto making him continuously resident at his duty location for more than 1 year prior to his appointment. The Complaints Committee recommends the NCI Agency General Manager to re-evaluate the decision on the entitlement to Installation Allowance, Removal and Travel Expenses from Mr V and his recognised dependents. »

(Le comité de réclamation recommande au directeur général de la NCIA de ne pas accorder à M. V l'indemnité d'expatriation en tant qu'il a travaillé à plein temps comme contractant pour la NCIA, sur le site de Mons, d'avril 2016 à décembre 2018 et que de ce fait, au moment de sa nomination, il avait résidé sur place sans interruption pendant plus d'un an.

Le comité de réclamation recommande par ailleurs au directeur général de la NCIA de réexaminer la décision qui a été prise s'agissant du droit de M. V et des personnes reconnues comme étant à sa charge de bénéficier de l'indemnité d'installation et du remboursement des frais de déménagement et de voyage.)

24. Le 25 février 2020, le directeur général de l'Agence a informé le requérant de ce qui suit:

« [I] agree with the initial decision of my staff to consider you ineligible for expatriation and installation allowance as well as removal and travel expenses.

Please note that the decision whether or not you are eligible to the Privileges and Immunities is taken by Host Nation Belgium in line with the Belgian legislation.

The application of the NCPR is consistent with Agency's past practice and fully supported by the jurisprudence of the NATO Administrative Tribunal. Therefore, considering the clear case law, the NCI Agency would find an appeal on this question abusive and reserves all rights under the NCPR in that respect. »

(Je maintiens la décision prise initialement par mes équipes de ne pas vous accorder l'indemnité d'expatriation, l'indemnité d'installation et le remboursement des frais de déménagement et de voyage.

Veuillez noter que la décision de vous octroyer ou non des privilèges et immunités est prise par la Belgique, pays hôte, dans le respect de sa législation.

L'application que l'Agence a faite du RPC en l'occurrence cadre avec celle qu'elle en a fait par le passé et est pleinement conforme à la jurisprudence du Tribunal administratif de l'OTAN. Cette jurisprudence étant très claire, la NCIA estime que l'introduction d'un recours serait constitutive d'un abus, et elle se réserve le droit d'user de toutes les possibilités prévues par le RPC à cet égard.)

25. Le 24 avril 2020, le requérant a introduit le recours en l'espèce.

C. Résumé des moyens, des arguments juridiques et des demandes des parties

(i) Moyens du requérant

26. Le requérant soutient que les dispositions suivantes du RPC n'ont pas été respectées:

- articles 28.4 et 4.6 (indemnité d'expatriation);
- articles 26.1.1 et 39.1 (indemnité d'installation et frais de déménagement);
- article 38.1 (frais de déménagement);
- points (viii) et (ix) de la section D du préambule et articles 17 à 23 de l'annexe 1A (privilèges et immunités).

Il affirme en outre qu'il y a eu un manquement:

- aux principes de sécurité juridique, de confiance légitime et de bonne administration;
- au devoir de sollicitude;
- au principe d'égalité de traitement;
- au principe de non-discrimination.

27. Le requérant conteste essentiellement l'appréciation de l'Agence s'agissant de deux éléments importants pour déterminer s'il y a lieu d'accorder l'indemnité d'expatriation, à savoir la date de nomination (« time of appointment ») et la notion de résidence ininterrompue (« continuous residence »).

28. Le requérant indique que, le 7 décembre 2017, la société Vector Synergy, un sous-traitant de la NCIA, lui a proposé un contrat pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 juillet 2018, contrat qu'il a accepté. Il explique qu'il comptait acheter un véhicule en Belgique et a tenté de s'inscrire à la commune pour obtenir des plaques d'immatriculation, mais qu'on lui a alors signifié qu'il était considéré comme « non-résident ». Il ajoute que ce n'est qu'en avril 2018 qu'il a finalement pu s'inscrire (avec effet rétroactif au 7 février), suite à de multiples échanges de courriels, et après s'être rendu à plusieurs reprises au commissariat et à la commune. Il précise ensuite que, le 1^{er} août 2018, il a posé sa candidature au poste de gestionnaire des ressources après avoir consulté une offre d'emploi en ligne qui l'a renvoyé vers un site web où il était question d'une majoration de 10 % du salaire de base, de l'octroi d'une indemnité d'éducation et d'une indemnité d'installation ainsi que du remboursement des frais de déménagement. Il fait observer que, compte tenu de ce que les autorités locales lui avaient dit par le passé, il pouvait alors légitimement s'attendre à être considéré comme un expatrié. Il affirme que neuf mois environ s'étaient écoulés entre la date à partir de laquelle la Belgique l'avait considéré comme un résident étranger (le 7 février 2018) et la date de réception de la lettre lui signifiant qu'il avait été sélectionné (le 17 octobre 2018), et que, partant, il résidait sur le territoire de cet État de façon ininterrompue depuis moins d'un an (« been continuously resident for less than one year on that State's territory »), remplissant ainsi le critère énoncé à l'article 24.8.1 du RPC.

29. Citant l'article 4.6 du RPC (« [l]a nomination d'un agent est réalisée par la signature d'un contrat qui indique sa date d'entrée en vigueur »), le requérant explique que ce n'est que le 19 mars 2019 qu'il a reçu une offre de nomination, sous la forme d'une offre ferme d'embauche accompagnée d'un formulaire d'acceptation. Il ajoute que c'était la première fois qu'il lui était demandé de préciser une date d'entrée en fonctions. Il estime que la date de la lettre lui signifiant qu'il avait été sélectionné ne saurait être considérée comme la date de nomination, étant donné que la date de prise d'effet du contrat n'était pas mentionnée dans cette lettre et qu'on ne lui avait pas encore demandé quand il souhaiterait prendre ses fonctions. Il fait observer que lorsqu'il a reçu l'offre de nomination, le 19 mars, il ne pouvait plus être considéré comme résidant en Belgique, sachant qu'il s'était désinscrit des registres de la commune le 20 décembre 2018 et avait quitté le pays.

30. Le requérant soutient en outre que la lettre lui signifiant qu'il avait été sélectionné contenait des informations contradictoires et qu'elle ne valait pas nomination mais visait simplement à l'aviser que sa candidature avait été retenue et que l'on considérerait qu'il possédait les qualifications requises. Il cite notamment les extraits suivants de ladite lettre:

« [...] I am pleased to inform you that you are considered qualified, on technical and professions grounds for the position of Resource Manager. (...) Before processing your application further, we should appreciate it if you would inform me whether you would consider employment at the NCI Agency [...] Also, personnel, can only be appointed to the staff on the conditions that they fulfil the physical standards demanded by the exercise of the function offered [...] This letter does not constitute a firm offer of appointment and is subject to the availability of funding. Therefore, you should not resign from your current employment. »

([...] J'ai le plaisir de vous informer qu'il a été considéré que vous possédiez les qualifications techniques et professionnelles requises pour le poste de gestionnaire des ressources. [...])

Avant de poursuivre le traitement de votre dossier, nous souhaiterions savoir si vous acceptez le poste qui vous est proposé à la NCIA [...].

Veuillez noter, en outre, que vous ne pourrez être nommé à ce poste qu'à condition de posséder la condition physique requise pour l'exercice des fonctions visées [...].

La présente lettre ne saurait être considérée comme une offre ferme de nomination. Une telle offre ne sera faite que si le budget disponible est suffisant. Par conséquent, nous vous recommandons de ne pas quitter votre emploi actuel.)

Le requérant affirme que ces extraits montrent clairement qu'il ne s'agissait alors pas d'une nomination en tant que diverses formalités et conditions devaient encore être remplies avant qu'il puisse être nommé. Il ajoute qu'il ne pouvait légitimement s'attendre à recevoir une offre ferme, faisant valoir que la décision ne dépendait pas de lui mais de la NCIA, et plus précisément du fait que le budget disponible soit suffisant.

31. Le requérant affirme par ailleurs qu'il est clairement indiqué dans son contrat que celui-ci entre en vigueur le 15 avril 2019 (« This contract takes effect from 15 April 2019 [...] »), et soutient que le critère défini à l'article 4.6 du RPC (« [l]a nomination d'un agent est réalisée par la signature d'un contrat qui indique sa date d'entrée en vigueur ») est ainsi indéniablement rempli. Il demande au Tribunal de fixer la date de nomination au 1^{er} avril 2019, à savoir la date à laquelle les RH ont rédigé le document de nomination proprement dit.

32. Le requérant conteste que la jurisprudence du tribunal de céans invoquée par la NCIA, en particulier les principes énoncés dans les jugements rendus dans les affaires n^{os} 2017/1103 et 2018/1268, s'applique à son cas. Il explique que les circonstances n'étaient pas les mêmes, faisant valoir que dans ces deux affaires, les candidats travaillaient encore pour l'Agence lorsqu'ils avaient reçu une offre de nomination, sous la forme d'une offre ferme, et qu'ils avaient simplement dû préciser leur date d'entrée en fonctions. Il indique que pour sa part, sur toute la durée de la procédure de recrutement, il a passé moins de la moitié du temps au service de l'Agence, précisant qu'il a été invité à passer un entretien vidéo pour le poste le 28 août 2018, qu'il a quitté la Belgique 114 jours après cette date, et qu'il a commencé à travailler comme agent civil OTAN 117 jours plus tard, le 15 avril 2019.

33. Le requérant invoque la décision n° 393 de la Commission de recours de l'OTAN à l'appui de son argument selon lequel la date de formation du contrat initial entre les parties doit être considérée comme la date de nomination. Il renvoie également à la décision n° 89 de cette même instance, dont il ressort selon lui que l'interruption de la période de résidence (« residence interruption ») ouvrant droit à l'indemnité d'expatriation ne doit pas nécessairement être définitive. Il fait valoir que les extraits de la jurisprudence d'autres tribunaux administratifs internationaux cités par l'Agence ne la dispensent pas de se conformer au RPC. Il ajoute que la NCIA a fait preuve de mauvaise foi en donnant de cette jurisprudence une interprétation qui vienne corroborer sa position et qui lui permette de justifier une décision en réalité illégale.

34. Concernant la violation des articles 26.1.1 et 39.1 du RPC, le requérant soutient que la lettre l'informant qu'il avait été sélectionné ne constituait pas une offre d'embauche et que partant, d'un point de vue juridique, il n'y avait alors pas d'offre à accepter. Il estime que la « date de son engagement », pour reprendre l'expression employée à l'article 26.1.1, correspond à celle de l'offre ferme (reçue cinq mois après la lettre l'informant qu'il avait été sélectionné), soit le 19 mars 2019, et précise qu'à ce moment-là, il vivait et travaillait en Lituanie. (S'agissant de son emploi en Lituanie, le requérant joint une attestation d'inscription au registre national des entreprises en date du 1^{er} janvier 2019 ; il joint également des relevés bancaires faisant apparaître ses dépenses et des documents montrant qu'il cherchait un emploi à plein temps et qu'il avait pour projet d'investir dans l'immobilier). En outre, il cite un document reçu de l'Agence le 17 octobre 2018, intitulé « Emoluments for Staff taking up Duty », dans lequel il est question des agents dont le lieu de résidence, à la date d'acceptation de leur emploi, est situé à plus de 100 kilomètres du lieu d'affectation (« Staff members whose established residence at the time of accepting employment is more than 100 km from the duty location [...] »), et fait observer que, lorsqu'il a effectivement accepté l'emploi, son lieu de résidence se trouvait bien à une distance de plus de 100 kilomètres. Il donne en outre des précisions sur les frais de déménagement et d'installation qu'il a engagés.

35. S'agissant de la violation de l'article 38.1 du RPC, le requérant affirme que cette disposition ne fait pas référence à la date de nomination (« time of appointment ») ni à la notion de résidence ininterrompue (« continuous residence »), mais qu'elle mentionne simplement le moment de l'entrée en fonctions (« time of taking up duties »). Il considère, à la lumière de ce qui précède, que son entrée en fonctions a été officialisée le 29 mars 2019, lorsqu'il a accepté l'offre ferme d'embauche, et qu'elle est devenue effective le 15 avril 2019. À propos du critère de résidence permanente (« permanent residence »), le requérant soutient qu'il ne pouvait pas être considéré comme étant résident permanent d'un autre pays européen en tant qu'il n'avait pas résidé dans cet autre pays pendant cinq ans, comme l'exige la directive 2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil. Il ajoute que la commune de Mons avait d'ailleurs attesté qu'il n'était pas résident permanent.

36. Le requérant demande au Tribunal de l'aider à déterminer quels sont, parmi les privilèges et immunités découlant des dispositions des points (viii) et (ix) de la section D du préambule du RPC et des articles 17 à 23 de l'annexe 1 du RPC, ceux qui s'appliquent à lui, faisant valoir qu'il n'a jamais reçu de liste précise des privilèges lui étant accordés. Il reproche au SHAPE et à la NCIA leur mauvaise communication à cet égard et soutient qu'ils sont en faute depuis de nombreuses années. Il estime que leurs torts doivent être réparés et que des éclaircissements s'imposent. Il considère que, sur ce point, l'Agence a fait preuve de négligence vis-à-vis de son personnel international.

37. À propos du manquement aux principes de sécurité juridique et de confiance légitime, le requérant affirme que suite à divers échanges de courriels avec l'Administration, il lui a été clairement indiqué que le principal élément dont dépendait la décision d'octroyer ou non l'indemnité d'expatriation était le lieu de travail de l'intéressé, établi au moyen de documents (« paperwork ») aussi probants que possible, et il se demande si les pièces qu'il avait produites ont été jugées insuffisantes par l'Agence. Il ajoute qu'il a été induit en erreur par les RH et que, s'il avait su plus tôt que l'indemnité ne lui serait pas accordée, il aurait très probablement choisi un autre emploi.

38. Concernant le manquement au principe de bonne administration, le requérant fait observer qu'après qu'il a quitté le pays et demandé l'indemnité d'expatriation, l'Administration a mis 85 jours pour rendre sa décision, un délai qu'il juge inadmissible. Il affirme que, de ce fait, lui et sa famille se sont retrouvés dans une situation très inconfortable. Il soutient par ailleurs qu'on a cherché à le dissuader de saisir le Tribunal alors qu'il en avait parfaitement le droit, citant à l'appui de son propos un extrait de la lettre du directeur général de la NCIA du 25 février : « [...] Therefore, considering the clear case law, the Agency would find an appeal on this question abusive and reserves all rights under the NCPR in that respect » ([...] cette jurisprudence étant très claire, la NCIA estime que l'introduction d'un recours serait constitutive d'un abus, et elle se réserve le droit d'user de toutes les possibilités prévues par le RPC à cet égard). Le requérant signale que le comité de réclamation avait conclu que son cas aurait dû être réexaminé et qu'il était tout à fait en droit de saisir le Tribunal pour demander des éclaircissements.

39. S'agissant du manquement au devoir de sollicitude, le requérant indique qu'il a signalé à plusieurs reprises que les dépenses engagées pour faire venir sa famille l'avaient mis dans une situation financière délicate et que l'adaptation dans le pays d'affectation était difficile (évoquant en particulier la problématique de la langue d'enseignement pour son enfant de quatre ans, le soutien dont avaient besoin les enfants placés sous sa responsabilité, qui étaient restés en Lituanie, et le fait que sa femme avait dû démissionner), mais que l'Agence n'a jamais voulu en tenir compte, malgré tous les justificatifs qu'il avait fournis.

40. En ce qui concerne le manquement au principe d'égalité de traitement, le requérant affirme que des agents qui se trouvaient dans une situation semblable à la sienne ont bénéficié de décisions favorables et qu'il aurait donc lui aussi dû se voir accorder les indemnités en cause. Il ajoute que lorsqu'il a été entendu par le comité de réclamation, il a demandé que ces décisions soient réexaminées, demande qui est toutefois restée sans suite. Il donne des exemples concrets de situations qu'il juge identiques ou semblables à la sienne et mentionne nommément certains des agents concernés.

41. S'agissant du manquement au principe de non-discrimination, le requérant relève que le personnel intérimaire employé par la NCIA ne bénéficie pas du même statut que le personnel temporaire employé par le SHAPE ; or, selon lui, les directives d'emploi applicables à ces deux catégories de personnel – dont il cite et compare plusieurs dispositions – sont identiques pour ce qui concerne les questions de paiement, les tâches quotidiennes, les attributions et les responsabilités. Il soutient que son emploi auprès de Vector Synergy aurait dû être considéré comme une affectation à un poste civil international de l'OTAN en tant qu'il occupait un poste civil vacant, qu'il relevait

directement de l'Agence et de sa structure hiérarchique et que Vector Synergy n'était finalement qu'un intermédiaire, dont le rôle se limitait à lui verser son salaire. Il estime que l'on ne saurait raisonnablement nier qu'il effectuait des tâches pour l'OTAN et qu'il travaillait de fait pour une organisation internationale.

42. Le requérant avance par ailleurs qu'au lieu de s'en tenir à des arguments juridiques, la NCIA s'est livrée à des attaques *ad hominem*. Il soutient que l'Agence a cherché à le traîner dans la boue (« dragging through the mud »), conteste diverses affirmations qui ont été faites concernant son inscription aux registres de la commune et déclare être victime d'une tentative de diffamation visant à entacher sa réputation et sa crédibilité aux yeux du Tribunal.

43. Compte tenu de ce qui précède, le requérant demande au Tribunal:

- d'ordonner que lui soient accordés l'indemnité d'expatriation, avec effet rétroactif au 15 avril 2019, ainsi que l'indemnité d'installation, l'indemnité d'éducation et le congé dans les foyers;
- d'ordonner que lui soient versées, à titre de réparation du préjudice matériel subi, une somme de 6 000 euros pour les frais de déménagement ainsi qu'une somme de 600 euros pour les frais de voyage;
- d'ordonner que lui soit versée, à titre de réparation du préjudice moral subi, une somme de 5 000 euros majorée de dommages-intérêts pour propos diffamatoires, dont le montant est laissé à la discrétion du Tribunal;
- d'ordonner que les frais de procédure exposés dans l'instance lui soient remboursés à hauteur de 1 291,37 euros;
- d'ordonner que deux semaines supplémentaires de congé payé lui soient accordées en dédommagement du temps qu'il a consacré à la préparation du recours;
- de condamner l'Organisation au versement de dommages-intérêts punitifs en réparation de la faute de négligence commise par l'Agence.

(ii) Moyens de la défenderesse

44. La défenderesse ne conteste pas la recevabilité du recours dans la mesure où celui-ci concerne l'indemnité d'expatriation et les avantages connexes. En revanche, elle considère que les prétentions relatives aux privilèges et immunités accordés au requérant au titre de la convention d'Ottawa sont irrecevables en tant que les privilèges et immunités sont octroyés en vertu de la réglementation du pays hôte, et non sur la base d'une décision de l'Agence.

45. La défenderesse indique que le requérant a – de son propre aveu – travaillé comme contractant pour Vector Synergy pendant deux ans et huit mois, du 18 avril 2016 au 18 décembre 2018. Elle explique qu'il a posé sa candidature à un poste civil international en août 2018, suite à quoi il a été sélectionné par l'Agence, qui lui a fait une offre conditionnelle le 17 octobre 2018. Elle ajoute qu'il a continué à travailler jusqu'au 18 décembre 2018. Elle précise que ce n'est que le 7 février 2018 qu'il s'est inscrit à la commune, pour pouvoir faire immatriculer sa nouvelle voiture, alors que la réglementation belge prévoit qu'il faut se déclarer à la commune 30 jours après son arrivée dans le pays.

46. La défenderesse rappelle qu'elle a bien expliqué au requérant que l'inscription à la commune ne déterminait pas en soi la qualité de résident. Elle renvoie à la jurisprudence du tribunal de céans, et notamment au jugement rendu dans l'affaire n° 2018/1268, dont il ressort selon elle que la présence physique, c'est-à-dire le fait de vivre et de travailler dans le pays d'affectation, est l'élément principal entrant en ligne de compte pour déterminer si la résidence est ininterrompue, et que la présence est considérée comme effective même si l'intéressé n'a pas effectué de démarches administratives pour la confirmer ou s'il maintient des liens étroits avec son pays d'origine (par exemple en y payant des impôts, en y percevant des prestations de sécurité sociale ou en y ayant conservé un logement et des effets personnels).

47. La défenderesse donne des précisions sur la notion d'interruption de la résidence, renvoyant notamment à la jurisprudence du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail et à celle du tribunal de céans, et souligne que, lors de son séjour en Lituanie, le requérant n'a à aucun moment donné à penser aux RH qu'il avait changé d'avis et qu'il ne souhaitait plus intégrer l'Agence, bien au contraire. Elle ajoute que le bref retour du requérant dans son pays n'était pas révélateur d'une intention objectivement et sérieusement vraisemblable de rompre les liens avec la Belgique.

48. S'agissant de l'expression « lors de leur engagement » (« time of appointment ») employée à l'article 28.4.1 du RPC, la défenderesse renvoie au jugement rendu par le tribunal de céans dans l'affaire n° 2017/1103 ainsi qu'à celui rendu dans l'affaire n° 2018/1268, dans lequel il est indiqué que « la question essentielle à trancher pour déterminer si [le requérant] a droit à l'indemnité d'expatriation est de savoir s'il travaillait et vivait déjà dans le pays d'affectation au moment où la procédure de recrutement a commencé ». Elle fait observer que lorsque le requérant a posé sa candidature, en août 2018, il avait travaillé et vécu à Mons pendant une période ininterrompue de deux ans et trois mois, et que lorsqu'il a reçu la lettre l'informant qu'il avait été sélectionné, en octobre 2018, les choses n'avaient pas changé ; ce n'est qu'en décembre 2018 que la situation allait évoluer. Elle indique que le requérant a reçu une offre ferme trois mois plus tard, le 19 mars 2019, une fois toutes les formalités accomplies (bilan de santé, vérifications de sécurité et contrôle des références). Elle affirme que pendant la majeure partie de la procédure de recrutement, y compris pendant toute la phase de sélection, le requérant était présent physiquement et de manière ininterrompue sur le lieu d'affectation.

49. La défenderesse soutient que, contrairement à ce qu'affirme le requérant, le travail effectué par celui-ci alors qu'il était employé par Vector Synergy ne saurait être considéré comme du temps passé au service d'une organisation internationale au sens de l'article 28.1.1, alinéa (ii), du RPC. Elle souligne que le contrat du requérant le liait à l'entreprise précitée et qu'il ne relevait pas du RPC.

50. La défenderesse fait valoir que le requérant ne saurait bénéficier de l'indemnité d'installation en tant que sa résidence était ininterrompue. Elle renvoie à cet égard au jugement rendu par le tribunal de céans dans l'affaire n° 2018/1263, dont il ressort selon elle que le critère de la résidence ininterrompue s'applique aussi pour ce qui concerne l'indemnité d'installation.

51. La défenderesse considère en outre que le requérant n'a pas droit au remboursement des frais de déménagement, ce remboursement étant directement lié au versement de l'indemnité d'installation, et qu'il ne saurait non plus prétendre au remboursement des frais de voyage, étant considéré qu'il résidait depuis longtemps sur son lieu d'affectation.

52. S'agissant des privilèges et immunités octroyés, la défenderesse rappelle que le requérant a été informé à plusieurs reprises que les dispositions de la convention d'Ottawa s'appliquaient à lui et que les privilèges et immunités qui lui étaient accordés étaient énoncés dans un accord conclu entre l'Agence et le Royaume de Belgique, pays hôte. Elle rappelle que les autorités belges considèrent que le requérant réside sur place et ne peut dès lors se voir délivrer une carte d'identité spéciale ni acheter un véhicule en franchise. Elle précise que les seuls privilèges dont il bénéficie, compte tenu de son grade, sont l'exonération de l'impôt sur le salaire et l'exemption de taxes sur le carburant.

53. La défenderesse conteste vivement toute allégation selon laquelle elle ne traiterait pas tous ses employés de la même manière, et elle demande que les griefs formulés à cet égard soient déclarés irrecevables et non fondés. Elle souligne que chaque cas est examiné individuellement, le contexte étant rarement tout à fait le même. Elle soutient par ailleurs que si elle acceptait de fournir, comme le demande le requérant, des informations détaillées sur six autres agents ainsi que leur dossier personnel (« to produce the full personnel file and provided detailed information »), elle manquerait à l'obligation qui lui incombe de protéger ses employés.

54. Pour ce qui est du principe de bonne administration et du devoir de sollicitude, la défenderesse soutient qu'elle s'est efforcée de fournir au requérant des informations extrêmement détaillées au fil des nombreux échanges qu'elle a eus avec lui, qu'elle n'a relevé aucun élément qui justifierait l'octroi d'une dérogation pour cause de situation particulièrement difficile, et que les RH ont fait tout ce qui était en leur pouvoir pour que les enfants placés sous la responsabilité du requérant soient reconnus comme personnes à charge par l'OTAN.

55. La défenderesse demande au Tribunal de déclarer le recours irrecevable et non fondé. Par ailleurs, compte tenu du fait que le requérant l'accuse de faire preuve de mauvaise foi, de se livrer à des combines et d'avoir commis des fautes, la défenderesse demande l'application de l'article 6.8.3 de l'annexe IX du RPC.

D. Considérations et conclusions

(i) Sur la recevabilité

56. La défenderesse soutient que les prétentions formulées dans la requête en ce qui concerne les privilèges et immunités sont irrecevables en tant que ceux-ci sont octroyés en vertu de la réglementation du pays hôte, et non sur la base d'une décision de l'Agence. Le Tribunal tient toutefois à préciser qu'au stade de la procédure précontentieuse comme à celui de la requête, aucune prétention n'avait encore été formulée à cet égard. Certes, la question des privilèges et immunités avait été soulevée dans la requête, mais ce n'est que dans le mémoire en réplique que le requérant a véritablement fait valoir des prétentions sur ce point. En fait, dans sa requête, le requérant demandait au Tribunal administratif de l'aider (« the Administrative Tribunal to

help ») à déterminer si ses droits pour ce qui est des privilèges et immunités avaient été bafoués (« whether [his privileges and immunities] were not breached »).

57. La question des privilèges et immunités n'a pas été abordée dans le cadre de la procédure précontentieuse ni dans les demandes en réparation formulées dans la requête. De plus, aucune décision administrative n'a été prise à ce sujet, et le requérant n'a pas exprimé de demande précise, se contentant de faire des observations concernant son statut, en lien avec sa demande d'indemnité d'expatriation.

58. Le Tribunal ne peut se prononcer sur de simples consultations juridiques. En effet, en vertu des articles 6.2 et 6.3.1 de l'annexe IX au RPC, sa compétence se limite aux décisions « qu'un chef d'organisme OTAN a prise[s] soit de sa propre autorité, soit en application d'une décision du Conseil », et il ne peut être saisi que si « toutes les voies possibles de réclamation prévues dans [ladite] annexe » ont été épuisées.

59. Dans ces circonstances, et conformément aux dispositions précitées ainsi qu'à la jurisprudence du Tribunal (cf. paragraphe 61 du jugement rendu dans les affaires jointes n^{os} 2018/1256 et 2018/1257), il y a lieu de conclure à l'irrecevabilité de la demande du requérant visant à condamner la défenderesse au versement de dommages-intérêts punitifs au motif que celle-ci l'aurait privé de privilèges et immunités garantis par la convention d'Ottawa.

(ii) Sur le fond

60. Le litige en l'espèce porte en substance sur l'interprétation des dispositions régissant l'octroi aux agents nouvellement engagés d'indemnités dans le cadre de leur installation.

61. L'article 28.4.1 du RPC dispose:

Ont droit à l'indemnité d'expatriation les agents des catégories A, L et B qui, lors de leur engagement par l'Organisation: (i) n'ont pas la nationalité de l'État hôte; (ii) résidaient sur le territoire de cet État de façon ininterrompue depuis moins d'un an, le temps passé au service de l'administration de l'État de leur nationalité ou auprès d'autres organisations internationales n'entrant pas en ligne de compte; (iii) ont fait l'objet d'un recrutement international en dehors des organisations coordonnées ou en dehors du pays d'affectation; (iv) ont été recrutés en dehors du rayon domicile-travail du lieu d'affectation, soit un rayon de 100 kilomètres autour du lieu d'affectation.

62. Le requérant étant un ressortissant lituanien, il satisfait au critère consistant à ne pas avoir la nationalité du pays d'affectation (Belgique). En outre, il a bien été recruté en dehors des organisations coordonnées et du pays d'affectation. Le lieu d'affectation en l'espèce étant situé à Mons (Belgique), le Tribunal doit déterminer si le requérant a résidé pendant au moins un an sur le territoire belge et, éventuellement, s'il a été recruté en dehors du rayon domicile-travail tel que défini dans la disposition précitée.

63. Le requérant affirme qu'il n'avait pas la qualité de résident dans le pays hôte (Belgique) en tant qu'il ne s'était pas vu délivrer de carte de résident permanent par les autorités de ce pays. À cet égard, le Tribunal tient à rappeler que, selon sa jurisprudence constante, la question essentielle à trancher pour déterminer si un agent a droit à l'indemnité d'expatriation, indépendamment de sa nationalité, est de savoir s'il travaillait et vivait déjà dans le pays d'affectation au moment où la procédure de recrutement a commencé. Ainsi, sous l'angle de l'article 28.4.1, alinéa (ii), du RPC, il importe peu que l'agent nouvellement recruté ait maintenu différents liens avec son pays d'origine, que ce soit par exemple parce qu'il y paye des impôts, parce qu'il y perçoit des prestations de sécurité sociale, parce qu'il y conserve un logement et des effets personnels, parce que sa famille s'y trouve, ou même parce qu'il y est domicilié (cf. décisions n^{os} 89 et 776 de la Commission de recours de l'OTAN, mentionnées dans les jugements rendus dans les affaires n^{os} 2017/1103 et 2108/1268).

64. Le Tribunal tient à souligner que les conditions que l'administration belge prévoit pour les citoyens de l'Union européenne ne sont pas de son ressort. L'interprétation qui est faite du statut d'expatrié pour les besoins de la détermination du droit aux indemnités visées en l'espèce n'a aucune incidence sur les droits fondamentaux garantis au requérant par les États membres et les institutions de l'Union européenne, et notamment sur sa liberté de circuler d'un État membre à l'autre.

65. Qu'il ait ou non accompli les différentes formalités administratives requises, le requérant a incontestablement travaillé à Mons pendant une période ininterrompue ayant débuté en avril 2016. Il y travaillait toujours le 1^{er} août 2018, lorsqu'il a posé sa candidature, le 17 octobre 2018, lorsqu'il a reçu la lettre l'informant qu'il avait été sélectionné, le 24 octobre 2018, lorsqu'il a accepté l'offre qui lui était faite (en précisant qu'il pourrait prendre ses fonctions le 1^{er} janvier 2019), et les 14 et 17 décembre 2018, lorsque l'Agence l'a avisé, après une série d'échanges sur la question, qu'elle considérait qu'une acceptation de l'offre signifierait qu'il souscrivait aux conditions définies (« will accept the employment under the conditions explained ») et lui a vivement (« strongly ») recommandé de bien réfléchir avant d'accepter l'offre ferme d'embauche, en s'assurant que les conditions proposées lui convenaient (« carefully consider whether to accept under the conditions »). Suite à cela, le requérant n'a à aucun moment laissé entendre qu'il refusait l'offre d'engagement, qu'il a finalement acceptée.

66. Il y a dès lors lieu de considérer que, durant la période visée, le requérant a résidé sur le lieu d'affectation de façon ininterrompue. Il apparaît clairement qu'au cours de la procédure de recrutement, le requérant avait déjà demandé à bénéficier de l'indemnité d'expatriation ; or, il est indéniable qu'à ce moment-là, il résidait à Mons depuis plus d'un an. Le Tribunal rappelle que l'indemnité d'expatriation a pour objet de compenser partiellement le surcoût que peut entraîner pour un agent le fait de devoir séjourner dans un pays en raison de son activité professionnelle tout en conservant des attaches affectives et éventuellement matérielles dans un autre pays dont il possède la nationalité (cf. jugements précités, qui s'appuient sur la décision n° 420 de la Commission de recours de l'OTAN). Compte tenu de ce qui précède, les informations fournies par l'Agence à l'époque et les conditions contractuelles que celle-ci proposait étaient conformes aux dispositions applicables.

67. Certes, le requérant est rentré en Lituanie le 20 décembre 2018 et y séjournait encore lorsqu'il a reçu l'offre ferme (le 19 mars 2019) et lorsqu'il a signé le contrat (le 15 avril 2019), mais l'indemnité d'expatriation ne saurait lui être octroyée du simple fait qu'il a déménagé en pleine procédure de recrutement, d'autant qu'il l'a fait après avoir eu confirmation de sa sélection et que, surtout, des informations détaillées sur les conditions financières offertes par l'employeur lui ont été communiquées à toutes les étapes du processus. Quelles qu'aient pu être les raisons ayant amené le requérant à rentrer dans son pays d'origine en attendant l'issue de la procédure de recrutement, cette circonstance ne change rien au fait que Mons était son lieu de résidence et son futur lieu d'affectation.

68. Le Tribunal tient par ailleurs à rappeler que, pour statuer, il doit tenir compte des circonstances de l'espèce, indépendamment des éventuels cas de figure où l'indemnité d'expatriation aurait été accordée. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que le requérant ne remplissait pas les conditions pour bénéficier de l'indemnité d'expatriation et que la défenderesse a agi dans le plein respect du principe de bonne administration. La demande de réparation du préjudice moral doit dès lors être rejetée.

69. Il doit en aller de même de la demande du requérant visant à bénéficier de l'indemnité d'éducation et du congé dans les foyers, l'octroi de ces avantages étant subordonné au bénéfice de l'indemnité d'expatriation, comme le prévoient les articles 30 et 44 du RPC. On notera par ailleurs que le congé dans les foyers n'est accordé qu'après deux années de service.

70. Il résulte de l'application des critères évoqués ci-dessus que le requérant n'a pas changé de résidence. Par conséquent, le requérant n'a pas droit à l'indemnité d'installation, à l'indemnité de déménagement ni au remboursement des dépenses de voyage prévus respectivement aux articles 26.1, 39 et 38.1 du RPC.

71. Enfin, le Tribunal rejette la demande d'application de l'article 6.8.3 de l'annexe IX du RPC faite par la défenderesse en tant que les conditions énoncées dans cette disposition ne sont pas remplies. En effet, rien ne permet d'établir que le requérant avait pour objectif de retarder le règlement de l'affaire ni qu'il avait l'intention d'utiliser de manière abusive la procédure de recours.

E. Frais

72. L'article 6.8.2 de l'annexe IX du RPC dispose:

Au cas où il admet que le/la requérant(e) avait de bonnes raisons d'introduire le recours, le Tribunal ordonne que l'organisme OTAN rembourse, dans des limites raisonnables, les frais justifiés exposés par le/la requérant(e) [...].

73. Les demandes du requérant étant rejetées, ce dernier ne peut prétendre au remboursement des frais qu'il a exposés.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- Le recours est rejeté.

Fait à Bruxelles, le 13 avril 2021

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

5 mai 2021

AT-J(2021)0006

Jugement

Affaire n° 2021/1323

**SG
requérant**

contre

**Quartier général de la Force aéroportée de détection lointaine et de contrôle
de l'OTAN (Geilenkirchen)
défendeur**

Bruxelles, le 26 avril 2021

Original: anglais

Mots clés: suspension, procédure disciplinaire, révocation, témoins, rapports de la commission de discipline, charge de la preuve, éléments circonstanciels.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, et de MM. John R. Crook et Laurent Touvet, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 15 avril 2021, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a été saisi par M. SG d'un recours contre le Quartier général de la Force aéroportée de détection lointaine et de contrôle de l'OTAN (Geilenkirchen) (ci-après le « QG de Geilenkirchen »). La requête correspondante, datée du 29 janvier 2021, a été enregistrée le 1^{er} février 2021 (affaire n° 2021/1323). Le requérant demande notamment l'annulation de sa révocation, prononcée par le commandant de la Force à l'issue d'une procédure disciplinaire.

2. Le requérant a demandé l'application de la procédure accélérée prévue à l'article 6.6.4 de l'annexe IX du Règlement du personnel civil (RPC). Le président du Tribunal a transmis cette demande au défendeur le 4 février 2021. Le 15 février 2021, après avoir pris connaissance des observations soumises par le défendeur le 11 février 2021, le Tribunal a rendu l'ordonnance AT(PRE-O)(2021)0002, dans laquelle il a fait droit à la demande d'application de la procédure accélérée et fixé les délais de soumission des observations en défense, des observations en réplique et des observations en duplique.

3. Les observations en défense, datées du 9 mars 2021, ont été enregistrées le même jour. Les observations en réplique, datées du 19 mars 2021, ont été enregistrées le 21 mars 2021. Les observations en duplique, datées du 31 mars 2021, ont été enregistrées le 1^{er} avril 2021.

4. En raison de la situation sanitaire, et comme convenu avec les parties, le Tribunal a tenu audience le 15 avril 2021 par visioconférence, en utilisant le système mis à disposition par le siège de l'OTAN. Il a entendu les arguments du représentant du requérant, qui était présent également, ainsi que ceux des représentants du défendeur, en la présence de la greffière, Mme Laura Maglia.

B. Exposé des éléments de fait

5. Le contexte et les faits de la cause peuvent être résumés comme suit.

6. Le requérant a commencé à travailler au QG de Geilenkirchen le 1^{er} juillet 2007, sur la base aérienne de l'OTAN, en tant que technicien sénior (fuselage), au grade B-4.

7. Du 2 au 12 mars 2020, le requérant était en mission à Konya (Türkiye). L'un des membres de la mission a été testé positif à la COVID-19. La conseillère médicale du QG de Geilenkirchen en a informé les autres membres à leur retour et, comme ils s'étaient tous trouvés dans le même bâtiment, leur a donné pour consigne de rentrer chez eux, de ne pas reprendre le travail avant le lundi 16 mars 2020, et de consulter leur médecin généraliste. Le généraliste du requérant lui a conseillé de se mettre en quarantaine jusqu'au 29 mars 2020. Le requérant en a informé son supérieur hiérarchique et la conseillère médicale du QG de Geilenkirchen et a repris le travail le 30 mars 2020, en

horaire décalé.

8. Le 31 mars 2020, toujours en horaire décalé, le requérant a reçu un appel téléphonique de sa fille, qui l'informait qu'elle avait perdu le goût et l'odorat. Il a demandé conseil, par téléphone, à la conseillère médicale du QG de Geilenkirchen, qui lui a demandé de rentrer chez lui, de se mettre en quarantaine et de contacter son généraliste pour que celui-ci lui délivre un certificat d'absence pour raison médicale courant jusqu'au 15 avril 2020.

9. Le 1^{er} avril 2020, le requérant s'est rendu chez son généraliste et a obtenu un certificat médical, suivant les consignes de la conseillère médicale du QG de Geilenkirchen. Le 8 avril 2020, il a éprouvé des difficultés respiratoires et a de nouveau pris contact avec son médecin. Le 15 avril 2020, il a fait un test COVID, dont il a reçu le résultat, négatif, le 17 avril 2020. Au vu de ce résultat négatif, son généraliste l'a informé qu'il pourrait reprendre le travail le 20 avril 2020. Toujours le 17 avril 2020, le requérant a pris contact avec le service médical du QG de Geilenkirchen, qui lui a demandé de ne pas revenir au travail avant de s'être entretenu avec la conseillère médicale et lui a précisé que cette dernière serait de retour le lundi 20 avril.

10. Le lundi 20 avril 2020 au matin, le requérant s'est entretenu avec la conseillère médicale du QG de Geilenkirchen, Mme E. Celle-ci lui a indiqué qu'il ne pourrait pas reprendre le travail avant le 29 avril 2020, puisqu'il avait présenté des symptômes de la COVID-19, et elle l'a invité à prendre contact avec son généraliste pour obtenir un nouveau certificat médical d'absence. Dans la matinée, elle a envoyé le courriel ci-après au requérant, qui avait demandé à recevoir une confirmation écrite de leur échange:

“NATO UNCLASSIFIED

Good morning Mr. G

As just discussed on the phone, I hereby certify that you are not supposed to come back to work until 14 days after your symptoms started are over (29.04.2020 in your case). You have to be without symptoms for 72h before you can come back to work. Symptoms are for example: fever, dry coughing, fatigues, etc.

For further questions, please do not hesitate to contact me.

V/r,

NATO SANS CLASSIFICATION

Monsieur,

Comme suite à notre échange téléphonique de tout à l'heure, je certifie par la présente que vous n'êtes pas censé revenir au travail avant la fin d'une période de 14 jours à compter de l'apparition de vos symptômes (dans votre cas, pas avant le 29/04/2020). Vous devrez n'avoir présenté aucun symptôme durant 72 heures pour pouvoir revenir au travail. Les symptômes sont par exemple de la fièvre, une toux sèche ou un état de fatigue.

N'hésitez pas à revenir vers moi si vous avez des questions.

Cordialement”

11. Au premier rendez-vous disponible, le 22 avril 2020, le requérant est allé chez son généraliste, qui lui a délivré un certificat médical d'absence courant jusqu'au 1^{er} mai 2020. Le généraliste lui a indiqué que ses symptômes étaient dus non pas à la COVID-19 mais à de l'asthme. En rentrant chez lui, le requérant a décidé d'aller faire des courses à la supérette NATEX de la base de Geilenkirchen.

12. Le 27 avril 2020, le chef de la Division Personnel et Ressources humaines du QG de Geilenkirchen a rédigé un rapport disciplinaire à l'intention du requérant. Dans ce rapport, il a indiqué que, le 22 avril 2020, le requérant avait été aperçu sur la base aérienne de Geilenkirchen et à la supérette NATEX, alors que d'après les consignes de la conseillère médicale, il lui était interdit de travailler et de pénétrer sur la base jusqu'au 29 avril 2020, et qu'en plus, le certificat médical délivré le 22 avril par son généraliste lui interdisait de quitter son domicile. Il a précisé qu'à compter du 26 février 2020, le QG de Geilenkirchen avait mis en place des mesures visant à prévenir la propagation du coronavirus et que le requérant les connaissait assurément puisqu'il avait déjà eu à se mettre en quarantaine à deux reprises. Il a estimé qu'en pénétrant, le 22 avril 2020, sur la base de Geilenkirchen pour des motifs d'ordre privé, le requérant avait enfreint l'instruction n° 001 du QG relative au coronavirus ainsi que l'article 16.1 du RPC. Il a ajouté que le requérant avait délibérément ignoré les consignes de la conseillère médicale, qui lui avait dit de rester en quarantaine, et qu'il avait sciemment pris le risque de compromettre gravement la santé des membres du personnel de l'OTAN et les capacités opérationnelles du QG. Il a indiqué en conclusion qu'il recommandait la révocation du requérant, considérant que cette mesure était équilibrée et proportionnée et qu'elle était la seule envisageable, et précisé que le requérant avait 15 jours pour présenter des observations.

13. Le 28 avril 2020, le commandant de la Force aéroportée de détection lointaine et de contrôle de l'OTAN (ci-après le « commandant de la Force ») a rédigé une note dans laquelle il a indiqué que le requérant était suspendu de ses fonctions, avec effet immédiat, jusqu'à ce qu'une décision définitive soit prise. Il a précisé que pour la durée de la procédure disciplinaire, les émoluments de l'intéressé seraient réduits de moitié et que le privilège de l'exonération fiscale et le droit d'accès à la base de Geilenkirchen dont il jouissait jusque-là seraient suspendus.

14. Le 30 avril 2020, le requérant a été informé par son supérieur hiérarchique qu'il devait obtenir une autorisation avant de reprendre le travail. Il a appelé le service médical le jour même pour obtenir cette autorisation.

15. Lorsque le requérant a repris le travail, le 4 mai 2020, le colonel B l'a convoqué dans son bureau pour lui communiquer le rapport disciplinaire et la note par laquelle le commandant de la Force l'avait suspendu de ses fonctions et réduit sa paie de moitié pour la durée de la procédure disciplinaire.

16. À la suite de l'entretien du 4 mai 2020, le requérant a demandé à son généraliste de lui faire faire un nouveau test sérologique COVID-19, qui s'est lui aussi révélé négatif.

17. Le 20 mai 2020, le requérant a présenté, par écrit, ses observations sur le rapport disciplinaire. Il y a joint la copie des résultats négatifs de ses deux tests COVID, datés du 20 avril 2020 et du 6 mai 2020, ainsi qu'une attestation de son généraliste, datée du 10 mai 2020, dans laquelle celui-ci confirmait les résultats des tests et indiquait qu'il avait conseillé à son patient, asthmatique, de ne pas quitter son domicile en raison d'une forte

concentration de pollen dans l'air. Le requérant a également joint à ses observations une copie du tout premier message d'information envoyé par son chef au sujet des règles relatives à la COVID-19 applicables sur la base aérienne, message qu'il avait reçu le 24 avril 2020 sur le groupe WhatsApp de son équipe.

18. Dans ses observations, le requérant a fait remarquer que le jour où il s'était rendu sur la base (le 22 avril 2020), son médecin avait déjà établi qu'il n'avait pas la COVID, et 15 jours s'étaient écoulés depuis l'apparition de ses symptômes. Il a ajouté que plus de 72 heures s'étaient écoulées depuis qu'il avait présenté ses derniers symptômes d'asthme, qui remontaient au 18 avril 2020. Il a fait valoir qu'il n'avait pas connaissance des règles relatives à la COVID et qu'il n'avait jamais eu l'intention de compromettre gravement la santé des membres du personnel de l'OTAN ni les capacités opérationnelles du QG de Geilenkirchen, sachant qu'il souffrait d'asthme et non pas d'une infection au coronavirus.

19. Le 8 juin 2020, une commission de discipline a été constituée. Elle a interrogé le requérant le 28 août 2020 et a remis son rapport au commandant de la Force le 8 octobre 2020. Ce rapport n'a pas été communiqué au requérant.

20. Le 27 octobre 2020, le commandant de la Force a prononcé la révocation du requérant à titre disciplinaire. Afin d'atténuer les difficultés que cette résiliation de contrat pouvait susciter dans le contexte de la pandémie, il a autorisé le versement au requérant d'une indemnité correspondant à 180 jours de salaire de base à taux plein, en lieu et place du préavis ordinaire.

21. Dans sa lettre du 27 octobre 2020, le commandant de la Force a dit estimer que le requérant avait enfreint l'instruction n° 001 du QG de Geilenkirchen en pénétrant sur la base aérienne pour des raisons qui n'étaient pas liées à l'exercice de ses fonctions, en violation des consignes de la conseillère médicale. Il a ajouté que le requérant avait eu l'occasion de prendre connaissance de l'instruction en question et des messages d'information sur le sujet, et que Mme E lui avait bien précisé, lors de leur entretien téléphonique, qu'il n'était pas censé se présenter à la Composante et qu'il devrait obtenir une autorisation avant de revenir. Selon lui, il était donc clair que le requérant ne devait pas pénétrer sur la base aérienne, pour quelque raison que ce soit, avant d'y avoir été autorisé par la conseillère médicale (ou le personnel de la permanence téléphonique).

22. Le commandant de la Force a estimé que le requérant avait choisi de suivre les conseils de son généraliste, basé en Belgique, plutôt que les consignes, l'avis et les conseils de la conseillère médicale. Il a jugé que le requérant n'avait donc pas agi de manière transparente et avait fait passer son intérêt personnel avant celui des membres du personnel du QG de Geilenkirchen, qui s'employaient collectivement à endiguer la propagation du coronavirus sur le lieu de travail. Le commandant a considéré que ce comportement était constitutif d'un abus de confiance grave et jugé que le dommage était irréparable, dans un environnement de travail où tous les membres du personnel doivent impérativement se faire confiance, faire preuve d'intégrité et respecter les règles. Il a estimé que la révocation avec effet immédiat était dès lors la sanction appropriée.

23. Le 26 novembre 2020, le conseil du requérant a introduit une réclamation contre la décision du 27 octobre 2020 portant révocation de son client. Le 16 décembre 2020, le commandant de la Force a informé le requérant qu'il maintenait sa décision initiale au motif qu'il ne voyait pas de raison de la modifier ou de l'annuler. C'est cette décision qui

est attaquée.

24. Le 29 janvier 2021, le requérant a introduit le recours en l'espèce.

C. Résumé des moyens, des arguments juridiques et des demandes des parties

(i) Moyens du requérant

25. Le requérant soulève un certain nombre de points de procédure.

26. En premier lieu, invoquant l'article 6.7.3 de l'annexe IX du RPC, le requérant demande que le Tribunal ordonne la production du rapport de la commission de discipline daté du 8 octobre 2020. Il souligne que même si le RPC ne prévoit pas la communication du rapport de la commission de discipline à l'agent visé par la procédure, les droits de la défense doivent être respectés. Il fait valoir que les motifs de sa révocation sont énoncés dans la décision correspondante, mais que celle-ci ne dit rien de la recommandation de la commission de discipline ni des motifs retenus par cette instance, ce qui est contraire aux dispositions de l'article 7.1 de l'annexe X du RPC. Le requérant affirme que, sans le rapport de la commission de discipline, il ne peut pas déterminer si la révocation était correctement motivée.

27. Le requérant soutient que le rapport de la commission de discipline est une pièce essentielle de la procédure disciplinaire et que s'il y avait eu de bonnes raisons de ne pas lui en fournir le texte intégral, il aurait au moins dû être informé de la teneur de la ou des recommandations qui y étaient formulées, des motifs retenus par la commission de discipline, et des raisons pour lesquelles ce rapport ne pouvait pas lui être communiqué dans son intégralité. Le requérant renvoie à la jurisprudence du Tribunal et à celle du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (OIT), selon laquelle les agents doivent disposer d'informations suffisantes pour pouvoir exercer leurs droits de la défense.

28. En deuxième lieu, le requérant demande l'application d'une procédure accélérée. Il a informé le Tribunal que s'il n'exerçait pas son métier pendant une période de 12 mois, il perdrait ses qualifications professionnelles, selon les dispositions de l'instruction Log Wing applicable. Il fait observer qu'il a été suspendu le 4 mai 2020 et qu'il perdra ses qualifications s'il n'exerce pas ses fonctions avant le 4 mai 2021. Il souligne qu'il a fait quatre ans d'études poussées pour obtenir la qualification de technicien sénior (fuselage), en 2015, et explique que si celle-ci devenait caduque, il devait suivre trois programmes de formation spécialisée et valider 150 étapes pratiques pour l'obtenir à nouveau. Il souligne que s'il était réintégré dans ses fonctions après la date butoir, ces démarches représenteraient une lourde charge.

29. En troisième lieu, invoquant l'article 6.7.4 de l'annexe IX du RPC, le requérant demande que le Tribunal entende trois témoins. Il indique que MM. RT et DH, membres du personnel militaire du QG de Geilenkirchen, pourraient attester avoir constaté par eux-mêmes ou appris que d'autres membres du personnel s'étaient rendus sur la base pour des raisons non essentielles alors que cela leur était interdit, sans pour autant avoir fait l'objet de quelconques mesures disciplinaires. Il estime que ces témoignages prouveraient ainsi qu'il a été traité de manière discriminatoire et disproportionnée. Il

demande également que soit entendu son collègue M. AN, agent civil OTAN à statut international, qui pourra attester de sa moralité et de sa fiabilité et confirmer que les consignes données par téléphone par la conseillère médicale ne disaient rien de la question de l'accès à la base. Le requérant ne s'oppose pas à ce que Mme E soit citée comme témoin, comme le demande le défendeur.

30. Pour ce qui est du fond, le requérant avance deux principaux arguments: 1) il n'a pas enfreint les règles applicables relatives à la COVID-19 ni les consignes des médecins, et 2) même s'il les avait enfreintes – ce qui n'est pas le cas –, la révocation est une sanction disciplinaire tout à fait disproportionnée par rapport aux faits.

31. Le requérant considère que le QG de Geilenkirchen a commis une erreur d'appréciation qui l'a amené à le révoquer. Il soutient que les règles applicables relatives à la COVID-19 et les consignes de la conseillère médicale manquaient de clarté, en particulier en ce qui concerne l'accès à la base aérienne et la nécessité d'obtenir auprès d'elle l'autorisation de reprendre le travail.

32. Le requérant estime également que les règles applicables relatives à la COVID-19 n'ont pas été clairement communiquées aux membres du personnel. Il affirme qu'à son retour de mission et dans les semaines qui ont suivi, le peu d'instructions qui lui a été donné au sujet de ces règles prêtait à confusion. L'instruction n° 001 – qu'il aurait enfreinte, ce qui justifierait sa révocation – a été révisée trois fois, si bien qu'il y a eu quatre versions différentes de ce document entre le 6 mars et le 24 avril 2020. Le requérant soutient que seule la deuxième version révisée, datée du 9 avril 2020, donnait clairement pour instruction aux membres du personnel d'obtenir l'autorisation du service médical avant de reprendre le travail ou de revenir sur la base aérienne. Il fait valoir qu'il était absent du travail pour cause de maladie du 1^{er} avril au 1^{er} mai 2020, sans accès à sa messagerie électronique professionnelle ni à l'intranet du QG de Geilenkirchen, et n'a donc pu prendre connaissance du texte révisé applicable qu'après les faits du 22 avril pour lesquels il a été sanctionné.

33. Le requérant souligne que le texte en question faisait une trentaine de pages et qu'il ne pouvait pas lui être communiqué par téléphone ni être consulté sur son ordinateur personnel. Il indique qu'il a repris le travail le 30 mars 2020 pour deux jours, qu'il a commencé par un service en horaire décalé et qu'il était très occupé et n'a dès lors pu se connecter que brièvement à un ordinateur sur site pour consulter tous les courriels qu'il avait reçus depuis la date de son départ en mission à Konya, le 2 mars. Il souligne que la première version révisée de l'instruction n° 001, datée du 18 mars 2020, n'indiquait pas que les membres du personnel devaient obtenir une autorisation pour pouvoir revenir. Il ajoute que le 30 mars, après sa quarantaine, il avait pu reprendre le travail sans le feu vert de la conseillère médicale du QG de Geilenkirchen. Il précise que la troisième version révisée de l'instruction lui a été communiquée sur le groupe WhatsApp de son équipe le jour de sa publication, le 24 avril 2020, soit après les faits sur la base desquels sa révocation a été prononcée.

34. Le requérant affirme que durant les mois de mars et avril 2020, il a eu plusieurs échanges avec des conseillers médicaux du QG de Geilenkirchen, toujours de sa propre initiative. Il soutient que Mme E ne lui a jamais donné la moindre information sur l'accès à la base aérienne ni sur la nécessité d'obtenir une autorisation pour pouvoir revenir au travail, que ce soit pendant l'échange du 20 avril 2020 ou dans le courriel qu'elle lui a ensuite envoyé pour l'inviter à se procurer un certificat médical auprès de son

généraliste. Il fait observer que dans ce courriel, elle s'est contentée de lui conseiller de ne pas revenir au travail, sans faire mention de l'accès à la base.

35. Le requérant indique que c'est lors de l'échange qu'il a eu avec son supérieur hiérarchique le 30 avril 2020 qu'il a été informé pour la première fois qu'il devait obtenir une autorisation avant de reprendre le travail. Il considère que l'employeur doit informer les membres du personnel de l'entrée en vigueur de nouvelles règles, et que s'il ne le fait pas et qu'un agent enfreint ces règles, celui-ci ne saurait en être tenu responsable. Le requérant déplore que son supérieur n'ait pas mieux communiqué avec lui et dit craindre que cela soit lié à un différend survenu entre eux un an et demi auparavant.

36. Le requérant insiste sur le fait qu'il a systématiquement suivi toutes les indications données par la conseillère médicale du QG de Geilenkirchen (il n'est pas retourné au travail, il a consulté son médecin généraliste pour obtenir des certificats médicaux, il a donné des informations et demandé des conseils par téléphone). Il fait valoir qu'elle n'a jamais donné d'instructions sur l'accès à la base aérienne ni dit qu'il devait obtenir une autorisation avant de revenir travailler. Il souligne qu'il est allé faire des courses à la supérette NATEX le 22 avril 2020, 14 jours après avoir éprouvé des difficultés respiratoires (le 8 avril 2020), en sachant qu'il avait été testé négatif à la COVID-19 et que son médecin lui avait diagnostiqué de l'asthme et non pas une infection au coronavirus. Il ajoute qu'il a respecté les règles de distanciation physique. Il déclare trouver étrange que la conseillère médicale du QG de Geilenkirchen lui ait donné pour instruction de ne pas reprendre le travail avant le 29 avril 2020 en raison des difficultés respiratoires qu'il avait éprouvées le 8 avril 2020. Il note que selon la règle générale énoncée dans les différentes versions de l'instruction n° 001, la durée de la période de quarantaine est de 14 jours à compter de l'apparition des symptômes. Il considère que puisque ses difficultés respiratoires dataient du 8 avril 2020, la conseillère médicale aurait dû l'inviter à se mettre en quarantaine jusqu'au 21 avril 2020.

37. De plus, le requérant souligne qu'il n'a jamais eu l'intention de causer du tort à quiconque et que les règles relatives à la quarantaine (que ce soit en Allemagne ou en Belgique, comme sur la base aérienne, selon l'instruction applicable à l'époque) permettaient de sortir de chez soi en cas de stricte nécessité (par exemple, quelqu'un dans sa situation qui vivait seul pouvait aller faire des courses). Il fait valoir également que si le certificat délivré par son médecin indiquait qu'il devait rester chez lui, c'était parce que la forte concentration de pollen dans l'air pouvait aggraver son asthme, et qu'il n'avait donc pas été mis en quarantaine parce qu'il présentait des symptômes de la COVID-19. Dès lors, il conteste l'argument du défendeur selon lequel il aurait profité de « l'ambiguïté de sa situation », et soutient qu'il est allé à la supérette uniquement pour se procurer ce dont il avait besoin pour rester chez lui.

38. Le requérant fait valoir également que sa révocation constitue une sanction disciplinaire tout à fait disproportionnée. Il ne comprend pas comment le fait d'être allé faire des courses à la supérette NATEX le 22 avril 2020, en respectant les règles de distanciation physique, 14 jours après avoir présenté des difficultés respiratoires, à la suite d'un test PCR négatif et d'un diagnostic d'asthme établi par son médecin, peut être considéré comme constitutif d'un abus de confiance grave. Il renvoie à des jugements antérieurs dans lesquels le Tribunal et le Tribunal administratif de l'OIT ont évalué la proportionnalité de diverses mesures disciplinaires.

39. Le requérant conteste l'argument du défendeur selon lequel il aurait été révoqué non pas pour avoir commis un seul et unique faux pas, mais pour avoir manqué systématiquement (« systematic disregard ») aux principes de transparence et d'intégrité. Il soutient qu'il a fait preuve d'une très grande diligence en prenant l'initiative de demander des avis médicaux et de faire les tests COVID-19 nécessaires. Il se dit bien conscient que tous les membres de l'équipe qui travaillent sur un appareil doivent, pour leur sécurité et celle de l'appareil, se faire mutuellement confiance et respecter les règles, et il a joint à sa requête une pétition signée par nombre de ses collègues attestant que ceux-ci lui font toujours confiance.

40. En dernier lieu, le requérant soutient qu'il a été traité différemment d'autres membres du personnel qui, dans des circonstances comparables, ont pénétré sur la base aérienne alors qu'ils n'y étaient pas autorisés, parce qu'ils étaient en quarantaine ou pour d'autres motifs, et n'ont eu à en subir aucune conséquence. Il s'appuie à cet égard sur des informations qu'il a reçues d'autres membres du personnel, et considère que la procédure disciplinaire dont il a fait l'objet et la décision de retenir la sanction la plus lourde constituent un traitement inéquitable et discriminatoire.

41. Le requérant demande au Tribunal:

- de constater la recevabilité du recours;
- de constater le bien-fondé du recours;
- de constater l'illégalité de sa révocation et de la décision contestée et d'annuler sa révocation;
- d'ordonner qu'il soit réintégré dans ses fonctions, sur le même contrat et selon les mêmes conditions d'emploi, ou, à défaut, si l'Organisation invoquait à bon droit l'article 6.9.3 de l'annexe IX du RPC, que lui soit accordée une réparation d'un montant correspondant à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à ses 65 ans;
- dans la mesure où la décision de révocation a été appliquée, d'ordonner qu'il obtienne pleinement réparation du préjudice matériel (la perte de revenus) qu'il a subi du fait de la procédure disciplinaire;
- de lui accorder réparation pour le préjudice moral qu'il a subi, à hauteur d'un montant équivalant à six mois de rémunération;
- d'ordonner que le défendeur lui rembourse ses frais de conseil ainsi que les frais de déplacement et de séjour qu'il a exposés pour se présenter devant le Tribunal, d'un montant estimé à 15 000 euros.

(ii) Moyens du défendeur

42. Le défendeur ne formule pas d'observations sur la recevabilité du recours.

43. En ce qui concerne le rapport de la commission de discipline, le défendeur soutient que le droit de consulter le rapport dans son intégralité ne fait pas partie des droits de la défense. Il renvoie aux articles 5 et 7 de l'annexe X du RPC, qui précisent les procédures à suivre et les documents que les organismes OTAN doivent communiquer pour que les agents soient à même d'exercer leurs droits de la défense. Il fait observer que le RPC est muet sur l'accès aux rapports disciplinaires et n'impose pas de communiquer sur chacune des étapes du processus de décision ni sur les délibérations qui ont lieu dans ce cadre. Il ajoute que les chefs d'organisme OTAN ne sont pas liés par les considérations et recommandations de la commission de discipline et qu'ils prennent les décisions d'ordre disciplinaire de leur propre autorité.

44. Le défendeur souligne que la commission de discipline a été dûment constituée, conformément aux dispositions de l'annexe X du RPC, et que le requérant a fait part de ses observations sur le rapport disciplinaire d'avril et a été longuement entendu. Il rappelle que le commandant de la Force a reçu le rapport de la commission de discipline le 8 octobre 2020 et a pris sa décision le 27 octobre 2020, sur la base des recommandations adoptées à l'unanimité par les membres de cette commission.

45. Le défendeur souligne également que le commandant de la Force a précisé les motifs de la révocation dans sa décision d'ordre disciplinaire du 27 octobre 2020 et dans la décision du 16 décembre 2020 par laquelle il a rejeté la réclamation du requérant. Il relève que le chef d'organisme OTAN ne s'est pas contenté d'invoquer la recommandation de la commission de la discipline, mais qu'il a dûment motivé sa décision, conformément à l'article 7.1 de l'annexe X du RPC, et ajoute que la recommandation de la commission de discipline était citée dans les observations en défense. Le défendeur estime que le requérant disposait dès lors de toutes les informations dont il avait besoin pour se défendre.

46. Quant aux témoins que le requérant souhaiterait faire entendre, le défendeur doute de la pertinence de leur audition en tant que leurs témoignages ne concerneraient pas les faits en l'espèce, que ces témoins n'ont rien à voir avec la procédure disciplinaire, et que ce qui a pu être décidé ou débattu ou non dans d'autres cas où il a été question de l'accès à la base aérienne ne saurait peser sur l'interprétation ni sur l'application des règles applicables. Il demande toutefois que Mme E, conseillère médicale par intérim quand le requérant était en congé de maladie, soit entendue au sujet de l'échange téléphonique qu'elle avait eu avec lui. La déclaration que Mme E avait faite sur ce point le 28 avril 2020 a été jointe à la duplique, et elle faisait aussi partie du dossier de la commission de discipline.

47. Pour ce qui est du fond, le défendeur affirme que le requérant a été révoqué parce qu'il avait enfreint les dispositions de l'article 12.1.1 du RPC, aux termes duquel les agents « sont responsables envers [le] chef d'organisme de l'exécution de [leurs] fonctions et du respect de tous les règlements en vigueur à l'OTAN ». Il rappelle que le 22 avril 2020, pendant la pandémie de COVID-19, le requérant a pénétré sur la base aérienne de l'OTAN pour des raisons qui n'étaient pas liées à l'exercice de ses fonctions et a été aperçu à la supérette NATEX. Le défendeur soutient que le requérant a donc enfreint la consigne de la conseillère médicale par intérim, qui, le 20 avril 2020, lui avait dit par téléphone qu'il ne devait pas reprendre le travail ni revenir à la Composante E-3A, et ce jusqu'au 29 avril 2020, consigne qu'elle aurait donnée en tenant compte des informations que le requérant avait fournies sur son état de santé lors de son appel à la permanence téléphonique COVID-19 du QG de Geilenkirchen. Le défendeur explique que la conseillère médicale par intérim a donné cette consigne en application de la version de l'instruction n° 001 en vigueur à cette date, dont l'objectif était de préserver la disponibilité opérationnelle du QG de Geilenkirchen et la santé de son personnel dans le contexte de la pandémie.

48. Le défendeur conteste l'argument du requérant selon lequel il n'était pas et n'aurait pas pu être au courant des restrictions d'accès à la base aérienne et des procédures d'autorisation. Il explique qu'au début de la pandémie, il a dû agir vite pour faire appliquer les procédures définies dans l'instruction n° 001, qu'il a dû mettre régulièrement à jour pour tenir compte de l'évolution des règles en vigueur dans le pays

hôte et apporter les ajustements nécessaires en vue de protéger le personnel de la base aérienne.

49. Quant à l'idée que le requérant n'avait pas et n'aurait pas pu avoir connaissance des instructions en vigueur au 22 avril 2020 parce qu'il n'avait pas eu accès à sa boîte mail professionnelle entre le 1^{er} avril 2020 et le 1^{er} mai 2020, le défendeur estime que cet argument ne tient pas. Il explique que les dernières informations en date concernant la pandémie de COVID-19 étaient immédiatement accessibles sur la page d'accueil de l'intranet. Il insiste en outre sur le fait qu'en tant que résident du district de Heinsberg, et en particulier de la commune de Gangelt, l'un des premiers foyers épidémiques en Allemagne à l'époque, le requérant ne pouvait pas ignorer les restrictions imposées ni les règles applicables relatives à la COVID-19. Il ajoute que le requérant aurait pu consulter ses collègues, sa hiérarchie ou le personnel de la permanence téléphonique COVID-19, et qu'il était tenu par les règles en vigueur même s'il en ignorait l'existence.

50. Le défendeur estime qu'en se rendant sur la base aérienne de Geilenkirchen, le 22 avril 2020, sans y avoir été autorisé par le service médical/la conseillère médicale, le requérant a enfreint la consigne donnée par la conseillère médicale par intérim sur la base de la deuxième version révisée de l'instruction n° 001, dans laquelle il était indiqué clairement que les agents présentant des symptômes de la COVID-19 devaient se confiner, consulter un médecin et demander l'autorisation de pénétrer sur la base et/ou de revenir travailler. Cette autorisation devait être donnée par le service médical du QG.

51. Le défendeur soutient que le requérant était parfaitement au courant de la procédure en place au QG et que rien ne justifiait l'interprétation personnelle qu'il avait faite des propos tenus le 20 avril 2020 par la conseillère médicale, à savoir qu'il aurait été en droit de pénétrer sur la base aérienne pour des raisons non liées à l'exercice de ses fonctions, dont il était alors déchargé.

52. Le défendeur ne conteste pas que le requérant était libre de choisir un généraliste exerçant en Belgique alors qu'il résidait en Allemagne, mais il fait valoir que l'intéressé a indûment tiré parti de l'ambiguïté de sa situation et de ses certificats médicaux. Il considère que le requérant n'a pas communiqué toutes les informations relatives à sa situation et qu'il a continué de manquer de transparence par la suite. Il fait observer en particulier que lors de leur échange téléphonique du 20 avril 2020, le requérant et la conseillère médicale par intérim ont évoqué les mesures de protection contre la COVID-19 qu'il devrait prendre jusqu'au 29 avril, indépendamment du fait que ses tests aient été négatifs. De plus, à l'issue de sa visite du 22 avril chez son généraliste, le requérant n'a pas informé la conseillère médicale que ses symptômes n'étaient pas liés à la COVID. Deux heures après cette visite, alors même qu'il était indiqué sur son certificat médical que celui-ci avait été délivré dans le contexte de la pandémie de COVID-19 et que le médecin y avait coché une case indiquant qu'il ne devait pas quitter son domicile, le requérant a décidé de se rendre à la base aérienne. Le défendeur relève que c'est dans un deuxième temps seulement que le généraliste du requérant, dans une lettre datée du 10 mai 2020, a réinterprété le certificat délivré le 22 avril 2020, indiquant qu'il avait été délivré au motif que le requérant souffrait d'asthme et était donc autorisé à sortir de chez lui par nécessité.

53. Le défendeur estime qu'en considérant que sa révocation n'était pas une mesure proportionnée, le requérant néglige un point crucial, à savoir la rupture de confiance irrémédiable occasionnée par différents aspects de son comportement. Le défendeur

soutient que le comportement du requérant dans le contexte d'alors témoigne d'un grave manquement aux principes de transparence et d'intégrité qu'il était tenu de respecter du fait de sa fonction : il a délibérément ignoré la consigne donnée par Mme E le 20 avril 2020 en se rendant sur la base aérienne le 22 avril 2020, alors même que son généraliste lui avait délivré un certificat médical indiquant qu'il ne devait pas quitter son domicile. Il a fait fi de la consigne parce qu'il pensait qu'il n'avait pas la COVID et estimait qu'il n'était donc pas tenu de suivre cette consigne. Le défendeur souligne que le requérant, s'il ignorait les mesures sanitaires prises par les autorités allemandes applicables sur son lieu de résidence et celles qui étaient en vigueur sur la base aérienne, a fait passer sa propre appréciation, ou son interprétation de l'avis de son généraliste, avant celle de la conseillère médicale par intérim. Ce faisant, il a agi dans son intérêt propre et a négligé d'appliquer les mesures de précaution collectives visant à protéger le plus grand nombre pendant la pandémie.

54. Le défendeur ajoute que la perte de confiance du commandant de la Force envers le requérant tient aux exigences propres aux fonctions exercées par le requérant, qui travaillait comme technicien (fuselage) au Service logistique sur les avions de la flotte E-3A. Dans cet environnement, la sécurité du personnel et des appareils exige que tous les membres de l'équipe se fassent confiance et observent les règles. Les agents de maintenance, qui travaillent en équipe et vérifient mutuellement la bonne exécution de leurs tâches, doivent agir de manière transparente, de sorte que les autres sachent ce qui a été fait. Pour des raisons de sécurité aérienne, chaque fois qu'un agent de maintenance a un doute sur un aspect d'une tâche, il est tenu de le faire savoir et de veiller à ce que ce doute soit levé. Le défendeur fait valoir qu'au lieu de se renseigner, de chercher à lever toute incertitude et de participer à l'effort collectif, le requérant a choisi d'interpréter la situation à son avantage.

55. Le défendeur soutient que le requérant a été révoqué non pas pour avoir commis un seul et unique faux pas, mais pour avoir manqué systématiquement aux principes de transparence et d'intégrité. Il estime qu'alors que la situation sanitaire évoluait en permanence, le requérant n'a pas assumé sa part de responsabilité et n'a pas participé de manière proactive à l'effort collectif en appliquant les mesures de précaution et de sécurité mises en place au QG de Geilenkirchen. Il ajoute que rien dans la déclaration que le requérant a faite devant la commission de discipline ne laisse penser qu'il a compris qu'il aurait pu agir avec plus de transparence et d'intégrité. Le défendeur estime que, partant, le comportement du requérant est constitutif d'un abus de confiance grave qui justifie sa révocation.

56. Enfin, au sujet du moyen tiré d'un manquement aux principes d'égalité de traitement et de non-discrimination, le défendeur fait valoir que le cas du requérant n'est pas comparable à celui d'autres membres du personnel. Il estime qu'il n'est pas pertinent de se référer à des faits qui concerneraient des membres du personnel militaire (lesquels ne sont pas soumis à son autorité en matière disciplinaire) ni aux dérogations permettant à des personnes à charge d'accéder à la base pendant les congés. Il considère que ces cas de figure sont distincts de celui du requérant, qui devait observer une quarantaine et n'a pas respecté les consignes qui lui avaient été données.

57. Le défendeur demande au Tribunal de rejeter le recours dans son intégralité.

D. Considérations et conclusions

a. Sur la recevabilité

58. Le défendeur n'a pas d'observations à faire sur la recevabilité du recours et le Tribunal n'a pas d'observations à formuler d'office. Le recours est recevable.

b. Sur les points de procédure

(i) Sur la procédure accélérée

59. Le requérant a demandé l'application d'une procédure accélérée, en vertu de l'article 6.6.4 de l'annexe IX du RPC, au motif qu'il perdrait ses qualifications professionnelles le 4 mai 2021 (voir paragraphe 28). Dans les observations qu'il a soumises le 11 février 2020, le défendeur a estimé que la perte de qualifications professionnelles n'était pas constitutive d'un préjudice irréparable et qu'il lui incombait d'assumer les risques associés au processus de requalification. Le 15 février 2021, le Tribunal a rendu l'ordonnance AT(PRE-O)(2021)0002, dans laquelle il a fait droit à la demande d'application de la procédure accélérée et fixé les délais de soumission des observations en défense, des observations en réplique et des observations en duplique.

(ii) Sur la production de documents

60. Le requérant demande que soit produit le rapport de la commission de discipline, daté du 8 octobre 2020, dont il estime avoir absolument besoin pour se défendre. Le défendeur soutient que le droit de consulter le rapport dans son intégralité ne fait pas partie des droits de la défense. Il renvoie à cet égard aux dispositions de l'annexe X du RPC relatives à la procédure disciplinaire, qui n'imposent pas aux organismes OTAN de communiquer le rapport de la commission de discipline à l'agent concerné.

61. Dans le jugement rendu dans l'affaire n° 2019/1286, le Tribunal avait effectivement constaté que le RPC ne prévoyait pas la communication du rapport de la commission de discipline, mais il avait noté également qu'en l'occurrence, le rapport avait bien été communiqué au stade de la procédure contentieuse. Le Tribunal signale par ailleurs que le rapport de la commission de discipline est souvent fourni à l'agent concerné et souligne que ce document est très utile aux juges pour apprécier les faits lorsqu'une mesure disciplinaire est contestée. Dans les affaires n°2020/1289 et 2020/1301, plus récentes, le rapport de la commission de discipline a été communiqué pour observations à l'agent concerné avant que le chef d'organisme OTAN prenne sa décision disciplinaire. Dans l'affaire n° 2017/1104, le rapport de la commission de discipline a été fourni à l'intéressé une fois le recours intenté. Dans l'affaire n°2017/1105, le requérant avait reçu le rapport de la commission de discipline et l'avait joint à sa requête.

62. Dans le jugement qu'il a rendu dans l'affaire n°2017/1104, le Tribunal a établi ce qui suit:

[L]e droit administratif international exige qu'une organisation internationale motive toute mesure prise au détriment d'un membre de son personnel de manière à ce que ce dernier soit en mesure de comprendre ce qui la fonde ou la justifie et, le cas échéant, de la contester.

63. Ainsi qu'il ressort des conclusions du Tribunal en l'espèce, le requérant a eu suffisamment d'éléments pour comprendre les motifs de sa révocation à titre disciplinaire et il a ainsi pu défendre correctement ses droits. Partant, il est permis de considérer que le fait qu'il n'ait pas eu accès au rapport de la commission de discipline n'a pas été déterminant.

64. Le Tribunal relève toutefois que les tribunaux administratifs internationaux s'appuient très largement sur les constatations des faits effectuées par des organes qui leur sont apparentés, tels que les comités de réclamation et les commissions de discipline, et que lui-même ne fait pas exception. Il ne saurait être présumé que le législateur de l'OTAN entendait que le Tribunal procède lui-même à l'établissement des faits dans le cadre d'une procédure disciplinaire, que ce soit au travers d'un travail d'enquête ou d'une autre manière. Le rapport de la commission de discipline pouvant contenir des informations précieuses pour le Tribunal, la décision de ne pas le communiquer doit être dûment justifiée. L'absence d'une telle justification pourrait amener à penser que l'on cherche à soustraire tel ou tel élément du rapport à l'attention du Tribunal ou à celle de la personne qui l'a saisi.

65. À l'audience, le défendeur a proposé de faire parvenir le rapport de la commission de discipline au Tribunal, si celui-ci souhaitait le consulter. Cette proposition est intervenue très tardivement, et l'accepter aurait compromis la procédure accélérée. De plus, le Tribunal estime qu'en l'espèce, il dispose de suffisamment d'éléments pour se prononcer en droit.

(iii) Sur l'audition de témoins

66. Le requérant demande que le Tribunal entende trois témoins (voir paragraphe 29) et précise les points sur lesquels ceux-ci pourraient s'exprimer. Le défendeur s'oppose à l'audition de ces témoins.

67. Le défendeur a proposé que le Tribunal entende la conseillère médicale, Mme E, en qualité de témoin, ce à quoi le requérant ne s'est pas opposé. Le défendeur a toutefois produit, dans les observations en duplique, le compte rendu d'une déclaration que Mme E a faite le 28 avril 2020 et signée le 11 mai 2020.

68. Le Tribunal a pris note des éléments sur lesquels les témoins proposés par les parties auraient pu s'exprimer, ainsi que des observations dans lesquelles le défendeur s'opposait aux demandes du requérant. Il estime que l'audition de ces témoins ne changerait rien sur le fond et qu'il dispose de suffisamment d'informations pour apprécier correctement les faits de la cause. De plus, les deux parties ont eu la possibilité de produire des déclarations écrites de leurs témoins, ce que le requérant a fait pour certains des siens.

c. Sur le fond

69. Le requérant affirme qu'il n'a pas enfreint les règles applicables relatives à la COVID-19 ni les consignes des médecins. Le défendeur soutient que si. Le Tribunal souligne qu'il statue sur la base des faits et des éléments portés à sa connaissance et rappelle qu'il incombe aux parties de produire des éléments probants à l'appui des moyens qu'ils soulèvent.

70. Le requérant soutient, en premier lieu, que les règles en vigueur manquaient de clarté et ne lui ont pas été clairement communiquées. Il y a lieu de relever qu'en avril et mai 2020, le monde entier devait composer avec la réalité, nouvelle, d'une pandémie qui se propageait à un rythme soutenu. Les données et recommandations scientifiques évoluaient rapidement, tout comme les mesures prises par les autorités centrales, régionales et locales et par les employeurs. Nombre de ces mesures différaient, parfois sensiblement, d'un pays ou d'une région à l'autre. Il était et il reste important d'être aussi clair que possible dans la formulation et la communication des règles.

71. C'est la raison pour laquelle l'instruction n° 001 (ci-après l'« instruction ») et toutes ses versions révisées précisaient explicitement qu'il incombait à la direction de veiller à ce que tous les agents placés sous son autorité soient informés des dispositions applicables et s'y conforment. Cette responsabilité va bien au-delà de la simple publication d'informations sur un intranet qui ne peut être consulté que par les agents présents sur la base aérienne, où ils ne disposent que d'un nombre limité d'ordinateurs. Le requérant affirme qu'il n'a reçu une copie de l'instruction que le 24 avril 2020, lorsque son chef en a transmis la troisième version révisée à l'ensemble de l'équipe via WhatsApp. Il a joint une copie du message en question au dossier. Ce message a ainsi été envoyé deux jours après les faits, survenus le 22 avril 2020. Le requérant affirme qu'il n'avait pas reçu les deux versions précédentes de l'instruction, et le défendeur n'a pas produit d'éléments qui attesteraient du contraire.

72. Dans sa décision d'ordre disciplinaire du 27 octobre 2020, le commandant de la Force a dit estimer que le requérant avait eu l'occasion de prendre connaissance de l'instruction et des messages d'information connexes (« had a chance to familiarize [him]self with the Order and related information messages »). Dans les pièces qu'il a soumises, le défendeur reprend cet argument, soutenant que le requérant était forcément au courant (« must have been aware ») de la teneur de cette instruction et des autres règles en vigueur, notamment des règles applicables au niveau local, et qu'il aurait été tenu de les respecter quand bien même il en aurait ignoré l'existence, comme il le prétend.

73. Le Tribunal estime qu'il convient de replacer cet argument dans le contexte particulier des faits en l'espèce. La version initiale de l'instruction n° 001 a été diffusée le 6 mars 2020, autrement dit lorsque le requérant se trouvait en mission en Türkiye. Le 12 mars 2020, dans l'avion ou le bus du retour, ses collègues et lui ont été avisés des différentes règles applicables aux membres du personnel civil et du personnel militaire en fonction de leur nationalité. Ils ont été informés qu'ils devaient rentrer chez eux, retourner au travail le 16 mars 2020 et consulter leur médecin généraliste. Ils n'ont pas reçu de copie de la version initiale de l'instruction, ni d'informations détaillées sur le sujet. Le généraliste du requérant lui a conseillé de rester chez lui jusqu'au 29 mars et lui a délivré un certificat médical pour la période correspondante, comme le requérant en a dûment informé son supérieur hiérarchique et le service médical du QG de Geilenkirchen.

74. Une première version révisée de l'instruction n° 001 a été diffusée le 18 mars 2020, une deuxième le 9 avril 2020, et une troisième le 24 avril 2020. Les trois documents ont été publiés sur l'intranet. À chacune de ces dates, le requérant était absent, en congé de maladie couvert par un certificat. Il y a lieu de souligner à cet égard que le QG de Geilenkirchen n'a pas fourni d'ordinateur au requérant et que ce dernier ne pouvait pas se connecter à l'intranet depuis son domicile au moyen de son ordinateur

personnel. Sur leur lieu de travail, ses collègues et lui partagent un petit nombre d'ordinateurs, à partir desquels ils peuvent consulter leurs courriels et l'intranet, quand la charge de travail le permet. Pendant la période considérée, le requérant ne s'est trouvé sur son lieu de travail que pendant deux jours (les 30 et 31 mars 2020, soit quatre semaines après son départ en mission).

75. Il ressort également du dossier que, hormis à la date des faits qui lui sont reprochés (le 22 avril 2020), le requérant a scrupuleusement suivi les avis de la conseillère médicale du QG de Geilenkirchen et de son généraliste. Il a demandé des renseignements à plusieurs reprises et a informé le service médical que le résultat de son test COVID était négatif. Le requérant aurait peut-être pu faire davantage, mais le Tribunal estime que quand bien même le requérant aurait mal agi, le fait est qu'il n'a pas reçu en temps voulu de la part du défendeur des informations suffisantes et claires concernant le cadre réglementaire applicable du fait de la pandémie, étant donné qu'il s'est trouvé en mission puis en congé de maladie et n'a pu consulter l'intranet que l'espace de quelques heures au cours de la période comprise entre le 2 mars et le 4 mai. Ce manquement de la part du défendeur pèse plus lourd dans la balance que ceux qui pourrait être reprochés au requérant. Le Tribunal estime en conclusion que le requérant n'a pas reçu en temps voulu d'informations suffisantes de la part du défendeur sur les règles applicables relatives à la COVID-19.

76. Les échanges téléphoniques des 17 et 20 avril 2020 entre le requérant et le service médical du QG de Geilenkirchen constituent à cet égard un élément très important. Le 17 avril, le requérant a été informé par son généraliste que le résultat de son test COVID était négatif, qu'il souffrait d'asthme et que ses symptômes n'étaient pas dus au coronavirus, et qu'il pouvait reprendre le travail. Le même jour, le requérant a téléphoné au service médical, auquel il a communiqué cette information clé. La personne qui a répondu lui a indiqué qu'il devrait prendre contact avec la conseillère médicale lorsque celle-ci serait de retour, le 20 avril 2020. Ce que le requérant a retenu de cet échange du 20 avril 2020 ne concorde pas avec le contenu de la déclaration succincte de la conseillère médicale, en particulier sur deux points essentiels : 1. A-t-il été question du fait que le requérant avait été testé négatif et qu'il n'avait pas la COVID et souffrait d'asthme ? 2. Le requérant a-t-il reçu pour consigne de ne pas se rendre sur la base aérienne, ou simplement de ne pas retourner au travail ?

77. Le Tribunal a examiné la déclaration, succincte, de Mme E établie pour signature à l'issue de l'entretien du 28 avril 2020. Le défendeur a produit ce document à un stade tardif de la procédure, dans les observations en duplique, privant ainsi le requérant de la possibilité de soumettre éventuellement des observations écrites sur ce document. Le Tribunal a également analysé le compte rendu de l'audition du requérant par la commission de discipline, le 28 août 2020, compte rendu que ce dernier a joint au dossier, ainsi que les pièces complémentaires produites par le requérant et le défendeur et les arguments que ceux-ci ont invoqués à l'audience.

78. Mme E a été interrogée le 28 avril 2020 par M. A, chef de la Branche Personnel civil, qui a par la suite été désigné pour devenir membre de la commission de discipline. D'après la déclaration, M. A avait consulté le supérieur hiérarchique du requérant la semaine précédente et avait appris à cette occasion que ce dernier avait pris contact avec Mme E le 17 avril 2020. Rien dans le dossier ne permet de savoir comment le supérieur hiérarchique du requérant a obtenu cette information. Mme E a indiqué qu'elle s'était entretenue avec le requérant ; le libellé de sa déclaration laisse penser que cet

entretien a eu lieu le 17 avril, alors qu'il s'est déroulé le 20 avril. Elle a déclaré qu'elle avait conseillé au requérant de consulter son généraliste et de tenir le service médical informé. Elle a précisé ce qui suit : « And the result was that he was quarantined, for fourteen days » (Résultat, il a été mis en quarantaine, pour quatorze jours). Elle a ajouté qu'elle avait reçu ce « résultat » (apparemment, le résultat négatif du test COVID effectué peu de temps auparavant par le requérant) le même jour ou le lendemain.

79. Mme E ne précise pas que le service médical savait depuis le 17 avril 2020 que le requérant avait été testé négatif et qu'il n'avait pas la COVID mais qu'il souffrait d'asthme. Il y a lieu de rappeler que le rapport disciplinaire du 27 avril 2020 mentionnait également que le requérant avait été testé négatif le 16 avril 2020. En d'autres termes, le QG de Geilenkirchen était informé du résultat, négatif, de ce test.

80. Le requérant fait valoir qu'il a clairement indiqué au service médical, le 17 et le 20 avril 2020, qu'il avait été testé négatif et que son généraliste avait indiqué que ses symptômes étaient dus non pas à la COVID mais à de l'asthme. Ce sont des éléments essentiels dans le cas en l'espèce. Le défendeur affirme que la question de l'asthme n'a pas été évoquée. La déclaration de Mme E, dans laquelle celle-ci répond à quelques questions visant à faire confirmer des points précis, ne fait pas la lumière sur cet élément important.

81. Le requérant a consulté son généraliste le 22 avril 2020 et s'est vu remettre un certificat médical valable jusqu'au 1^{er} mai, et le généraliste a ultérieurement attesté par écrit que ce certificat se rapportait à des symptômes d'asthme. Le requérant a immédiatement communiqué ce certificat au service médical. Le défendeur conteste la teneur de l'attestation du généraliste, qu'il qualifie de « réinterprétation », mais le Tribunal juge que l'explication donnée est crédible. Le certificat médical délivré le 22 avril par le généraliste n'était pas détaillé ni très précis, contenait des formules applicables en cas de soupçons de COVID et a apparemment été établi à partir d'un formulaire numérique à compléter. Le Tribunal n'est pas persuadé que ce certificat, même s'il a été établi sur la base d'un document type, soit une preuve que le requérant présentait des symptômes de la COVID ni qu'il valait ordre de mise en quarantaine, comme le soutient le défendeur. Lorsqu'il a établi ce certificat type, le généraliste savait que son patient avait été testé négatif la semaine précédente et qu'il souffrait d'asthme.

82. Il y a lieu de rappeler (voir paragraphe 10) que le 20 avril 2020, le requérant s'est entretenu par téléphone avec Mme E, qui, le même jour, lui a confirmé par courriel, à sa demande, qu'il n'était pas censé revenir au travail avant la fin d'une période de 14 jours à compter de l'apparition de ses symptômes, soit pas avant le 29 avril 2020 (« not supposed to come to work until 14 days after your symptoms started are over [29.04.2020 in your case »]). Mme E a commis une erreur de calcul, puisque les symptômes du requérant étaient apparus le 8 avril et non pas le 15 avril, date à laquelle il avait effectué son test. Le requérant soutient qu'il a compris de ce courriel qu'il ne pouvait pas se présenter à la Composante pour y reprendre le travail, mais qu'il était autorisé à se rendre sur la base aérienne pour des raisons administratives, par exemple pour consulter le service médical, ou pour faire des courses à la supérette NATEX, ce qu'il a fait le 22 avril en rentrant de chez son généraliste.

83. Dans sa déclaration du 28 avril 2020, soit après les faits (22 avril), Mme E a fait, de mémoire, un compte rendu de son échange du 20 avril avec le requérant, compte rendu qui différait sensiblement des informations données dans le courriel qu'elle avait envoyé dans la foulée de cet échange. Elle a ainsi déclaré avoir indiqué au requérant qu'il ne pouvait pas se présenter à la Composante et devait rester chez lui (« I told him that he could not come to the component and that he should stay at home »). C'est peut-être ce qu'elle se souvient lui avoir dit, mais ce n'est pas ce qu'elle lui a écrit le 20 avril. Mme E a également déclaré qu'elle considérait que le requérant était en quarantaine et qu'elle ne lui avait jamais demandé de revenir physiquement à la Composante. Le défendeur insiste sur ces propos, faisant valoir qu'ils impliquent que lui-même, en tant qu'employeur, souhaitait non seulement que le requérant ne se présente pas sur son lieu de travail, mais qu'il n'entre pas dans le complexe, pour quelque raison que ce soit, jusqu'au 29 avril 2020 (« [t]his context implies that the Respondent as his employer did not only want the Appellant to stay away from his individual workplace, but wanted him not to enter the compound [...] for whatever activity until 29 April 2020 »).

84. Le Tribunal ne peut que constater que le défendeur n'a pas correctement géré la situation. Comme indiqué plus haut (paragraphe 75), le requérant n'a pas reçu en temps voulu d'informations suffisantes concernant les règles relatives à la COVID-19 applicables au QG de Geilenkirchen. Les informations et orientations données au requérant et à certains de ses collègues à leur retour de mission, le 12 mars 2020, manquaient de clarté et de précision. Le 8 avril 2020, le requérant a commencé à présenter des symptômes. Après un test COVID, qui s'est avéré négatif, son médecin a attribué ces symptômes à de l'asthme, ce dont le requérant a informé le QG de Geilenkirchen. Le QG a pris note de cette information, mais a apparemment continué de gérer son cas comme un cas de COVID.

85. Plusieurs déclarations figurant dans le dossier, et en particulier les comptes rendus de l'échange du 20 avril entre Mme E et le requérant, se contredisent. Il n'est pas rare que deux personnes qui ont eu une conversation n'aient pas le même souvenir des propos qu'elles ont échangés. Cependant, et comme cela a été rappelé plus haut, le Tribunal ne peut se prononcer que sur la base de faits étayés par des éléments ayant force probante. En l'occurrence, le Tribunal constate la prépondérance des éléments étayant la thèse du requérant, qui soutient qu'il ne savait pas qu'il lui était interdit de se rendre à la base et qui pensait pouvoir aller y faire des courses puisqu'il venait d'être testé négatif et que son médecin lui avait affirmé le jour même qu'il avait de l'asthme et non pas la COVID.

86. Pour contester les arguments du requérant, le défendeur s'est largement appuyé sur son interprétation des propos tenus par Mme E durant l'échange téléphonique du 20 avril. Il a précisé à l'audience que c'est par cet échange que l'instruction avait été appliquée au requérant. Cette argumentation est étayée par une série d'inférences et d'hypothèses concernant les motivations et la moralité du requérant. Les inférences relatives à ce que le requérant savait ou aurait dû savoir, à sa moralité et à ses motivations sont essentiellement basées sur des éléments circonstanciels, comme le défendeur l'a reconnu à l'audience. Les inférences et les hypothèses pèsent moins que les pièces justificatives et les témoignages. Le requérant a peut-être bien commis une erreur de jugement le 22 avril 2020, mais rien ne prouve qu'il aurait sciemment, cyniquement et éhontément violé les règles et consignes applicables. Le défendeur n'était donc pas fondé à lui faire perdre son emploi pour lui faire payer cette erreur.

87. En conséquence, le Tribunal estime que la décision du 27 octobre 2020 portant révocation du requérant doit être annulée et que ce dernier doit être immédiatement réintégré dans ses fonctions, avec effet au 27 octobre 2020.

88. Pour se prononcer sur une décision d'ordre disciplinaire, le Tribunal doit tenir compte du processus qui a conduit à prendre cette décision. En l'occurrence, il semble que la procédure ait été engagée rapidement et l'issue décidée d'avance. Cette volonté de faire vite était peut-être compréhensible au printemps 2020 vu le contexte, mais la procédure s'est poursuivie durant six mois, jusqu'à la fin octobre, ce qui laissait le temps de recueillir des éléments et de les analyser plus attentivement. Le rapport de la commission de discipline aurait peut-être permis d'éclaircir ce point, mais il n'a pas été versé au dossier.

89. La procédure disciplinaire a débuté le 27 avril 2020, date à laquelle le chef de la Division Personnel et effectifs a établi le rapport disciplinaire. Dans ce rapport figurent plusieurs déclarations qui semblent compatibles avec la version des faits du requérant et ne concordent pas avec l'affirmation récurrente du défendeur selon laquelle le requérant n'aurait pas agi de bonne foi et de manière transparente : « On 16 April 2020, Mr. G was tested negative for the Coronavirus. On 17 April 2020, he contacted the HQ NAEW&CF GK Medical Advisor. Based on this conversation, the Medical Advisor ordered Mr. G to quarantine until 29 April 2020 and not to return to work nor to enter the NATO Airbase Geilenkirchen (NAB GK). Furthermore, the Medical Advisor instructed Mr. G to contact his General Practitioner (GP). »

(Le 16 avril 2020, M. G a été testé négatif au coronavirus. Le 17 avril 2020, il a pris contact avec la conseillère médicale du QG de Geilenkirchen. Sur la base de leur échange, la conseillère médicale a ordonné à M. G de se mettre en quarantaine jusqu'au 29 avril 2020 et de ne pas revenir au travail ni d'entrer sur la base aérienne de Geilenkirchen. Elle lui a également donné pour instruction de prendre contact avec son médecin généraliste). Il était également indiqué dans le rapport que, le 22 avril 2020, le requérant avait transmis par courriel un certificat délivré par son médecin pour la période du 20 avril au 1^{er} mai 2020.

90. Le défendeur a produit une déclaration faite par la conseillère médicale le 28 avril 2020 (voir paragraphe 67), soit le lendemain du jour où la lettre portant sanction disciplinaire du requérant avait été signée. Le rapport disciplinaire lui-même renvoie à d'autres pièces fournies par la conseillère médicale et qui n'ont pas été versées au dossier. Il a été confirmé à l'audience qu'entre le 22 et le 27 avril 2020, le défendeur n'avait nullement pris contact avec le requérant pour lui donner des explications au préalable.

91. Le 28 avril 2020, le commandant de la Force a suspendu le requérant de ses fonctions avec effet immédiat. Les émoluments du requérant ont été réduits de moitié et le privilège de l'exonération fiscale et le droit d'accès à la base de Geilenkirchen dont il jouissait jusque-là ont été suspendus, et ce pour la durée de la procédure disciplinaire.

92. Aux termes de l'article 60.2 du RPC:

L'agent qui est l'objet d'une accusation grave peut être suspendu immédiatement si le chef d'organisme OTAN juge à première vue que cette accusation est fondée et que le maintien en fonction de l'intéressé(e) pendant la durée de l'enquête serait préjudiciable

à l'Organisation. La décision de suspension précise si l'intéressé(e) doit ou non être privé(e) en totalité ou en partie de ses émoluments pendant la durée de l'enquête.

93. Premièrement, le Tribunal relève que dans sa décision du 28 avril 2020, le chef d'organisme OTAN n'a pas précisé en quoi le maintien du requérant dans ses fonctions pendant la durée de l'enquête aurait pu porter préjudice au QG de Geilenkirchen ; le résultat négatif du test COVID effectué par le requérant aurait dû dissiper quelque peu les inquiétudes à cet égard. Deuxièmement, le chef d'organisme OTAN a le pouvoir discrétionnaire de priver un agent de tout ou partie de ses émoluments pendant la durée de l'enquête, mais il doit alors justifier dûment cette décision, en tant que celle-ci est prise au détriment de la personne concernée. Si elle n'est pas correctement justifiée, une telle décision est arbitraire et constitue une sanction implicite infligée avant l'issue de la procédure disciplinaire. Troisièmement, la suspension de privilèges n'étant pas prévue à l'article 60.2 du RPC, ce volet de la décision du chef d'organisme OTAN laisse penser que la sanction n'est pas exempte d'une part d'arbitraire.

94. Le requérant n'a pas été informé immédiatement de l'existence du rapport disciplinaire du 27 avril 2020 ni de la suspension décidée le 28 avril 2020. Ce n'est qu'à son retour au travail, le 4 mai 2020, qu'il a été convoqué, et s'est vu remettre ce rapport et notifier sa suspension à titre temporaire. Le Tribunal considère que cette façon de procéder est contraire au principe de bonne administration et au devoir de sollicitude. Dans ce cas de figure, il appartenait aux Ressources humaines de convoquer le requérant pour l'informer des décisions prises à son endroit.

95. La procédure disciplinaire doit être menée rapidement, mais avec rigueur et minutie. Il a fallu un mois et demi au défendeur pour constituer une commission de discipline, ce qu'il a fait le 8 juin 2020. Cette commission de discipline n'a entendu le requérant que le 28 août 2020. Elle a soumis son rapport le 8 octobre 2020 et le commandant de la Force a pris sa décision d'ordre disciplinaire le 27 octobre 2020. Le défendeur n'a pas justifié ces longs délais de manière convaincante. Le requérant a intentionnellement été laissé dans l'incertitude, avec un salaire réduit, pendant six mois. Le Tribunal considère que cette manière de procéder constitue un manquement au principe de bonne administration et au devoir de sollicitude. Bien que le requérant n'ait pas contesté sa suspension proprement dite en temps voulu – il n'avait pas encore de conseil –, le Tribunal estime qu'il a subi un préjudice moral, pour lequel il doit se voir accorder réparation. Le Tribunal considère que le versement au requérant de trois mois d'émoluments, soit son salaire de base majoré des indemnités applicables, constitue une réparation suffisante, en sus de sa réintégration rapide dans ses fonctions.

E. Frais

89. L'article 6.8.2 de l'annexe IX du RPC dispose:

Au cas où il admet que le/la requérant(e) avait de bonnes raisons d'introduire le recours, le Tribunal ordonne que l'organisme OTAN rembourse, dans des limites raisonnables, les frais justifiés exposés par le/la requérant(e) [...].

90. Le requérant ayant obtenu gain de cause, il a droit au remboursement des frais justifiés qu'il a exposés dans l'instance.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- La décision du 27 octobre 2020 portant révocation du requérant est annulée;
- le requérant sera pleinement réintégré dans ses fonctions, avec effet au 27 octobre 2020, le lendemain de la notification du présent jugement;
- le requérant se verra octroyer une somme équivalant à trois mois d'émoluments en réparation du préjudice moral subi;
- le défendeur remboursera au requérant les frais justifiés qu'il a exposés, y compris les frais de conseil, à concurrence de 4 000 euros.

Fait à Bruxelles, le 26 avril 2021.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

5 mai 2021

AT-J(2021)0007

Jugement

Affaire n° 2020/1307

EM
requérant

contre

Quartier général du Commandement allié de forces interarmées de Brunssum
défendeur

Bruxelles, le 26 avril 2021

Original: anglais

Mots clés: détermination du préjudice; préjudice matériel; préjudice moral; autorité de la chose jugée; dommages-intérêts punitifs.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, et de MM. John Crook et Christos Vassilopoulos, juges, ayant pris connaissance du dossier et suite à l'audience qui s'est tenue le 15 avril 2021, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a été saisi par M. EM d'un recours contre le Quartier général du Commandement allié de forces interarmées de Brunssum (QG du JFCBS). La requête correspondante, datée du 2 juillet 2020, a été enregistrée le 3 juillet 2020 (affaire n° 2020/1307). Le requérant conteste la décision qu'a prise le défendeur de lui accorder 15 000 euros à titre de réparation suite à un précédent jugement du Tribunal.

2. Les observations en défense, datées du 28 septembre 2020, ont été enregistrées le 14 octobre 2020. Les observations en réplique, datées du 16 novembre 2020, ont été enregistrées le 23 novembre 2020. Les observations en duplique, datées du 12 janvier 2021, ont été enregistrées le 21 janvier 2021.

3. En raison de la situation sanitaire, et comme convenu avec les parties, le Tribunal a tenu audience le 15 avril 2021 par visioconférence, en utilisant le système mis à disposition par le siège de l'OTAN. Il a entendu les arguments des représentants du requérant et de ceux du défendeur, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait et de droit

4. Le contexte et les faits de la cause peuvent être résumés comme suit.

5. Il s'agit du troisième recours que le requérant introduit auprès du Tribunal suite à la décision que le défendeur a prise en janvier 2018 de ne pas le nommer à un poste donné à l'issue d'une procédure de sélection au cours de laquelle il avait été informé dans un premier temps de sa nomination à ce poste. Par le jugement rendu le 15 novembre 2018 dans l'affaire n° 2018/1267 (premier jugement), le Tribunal a fait droit au premier recours, a annulé la décision du défendeur de ne pas nommer le requérant, a rejeté la demande de réparation du préjudice matériel et a ordonné le versement de 10 000 euros en réparation du préjudice moral subi ainsi que le remboursement des frais juridiques exposés, jusqu'à concurrence de 4 000 euros.

6. Le défendeur a ensuite repris la procédure de sélection et a décidé une nouvelle fois de ne pas nommer le requérant au poste considéré. Le requérant a alors introduit un deuxième recours, par lequel il a demandé dans un premier temps de se voir accorder la somme de 20 000 euros en réparation du préjudice moral subi; à l'audience, il a revu ses prétentions et a demandé de se voir accorder la somme de 30 000 euros en réparation du préjudice et la somme de 150 000 euros à titre de dommages-intérêts punitifs. Par le jugement rendu le 29 novembre 2019 dans l'affaire n° 2020/1282 (deuxième jugement), le Tribunal a fait droit à ce deuxième recours, a annulé la décision de ne pas nommer le requérant, a rejeté les conclusions indemnitaires de ce dernier concernant les

dommages-intérêts punitifs et autres préjudices, et a ordonné le versement de 20 000 euros en réparation du préjudice moral subi et le remboursement des frais de conseil exposés, jusqu'à concurrence de 4 000 euros.

7. Le paragraphe 47 du deuxième jugement contient la phrase suivante: « Le Tribunal enjoint au défendeur de s'abstenir de faire durer la situation litigieuse et exhorte les deux parties à trouver une solution d'un commun accord. »

8. Par lettre du 4 décembre 2019 adressée au commandant du JFCBS, les conseils du requérant ont demandé que le défendeur octroie au requérant le poste en question (qui avait entre-temps été pourvu) et qu'il procède aux versements ordonnés par le Tribunal dans le deuxième jugement en réparation du préjudice moral et à titre de remboursement des frais juridiques exposés. Les conseils ont précisé dans cette lettre qu'ils se tenaient à la disposition du commandant afin de discuter de toutes les solutions possibles pour exécuter le jugement (« [w]e are at your disposal should you wish to discuss all possible avenues in order to execute the judgment »).

9. Par lettre du 7 janvier 2021, le conseiller juridique principal du défendeur a répondu notamment ce qui suit:

"As implied by the Tribunal, I have invited you to a meeting at JFCBS Headquarters and requested you to provide us with possible dates to convene. In your most recent letter, you have asked us to provide our proposal in advance. I can inform you that a negotiated settlement of the present case could, in our opinion, be reached in financial terms and within the proportions of compensation previously awarded by the Tribunal."

(Conformément à l'injonction du Tribunal, je vous ai convié à une entrevue au QG du JFCBS et vous ai demandé de nous indiquer les dates susceptibles de vous convenir. Dans votre dernière lettre en date, vous nous avez demandé de vous faire part préalablement de notre proposition. Je peux vous dire que nous pourrions nous entendre et parvenir à une solution financière proportionnelle à la réparation décidée par le Tribunal.)

10. Par lettre du 28 janvier 2021, les conseils du défendeur ont répondu que la discussion pourrait avoir lieu par correspondance, sans entrevue sur place. Ils ont demandé que le requérant se voit accorder l'équivalent de l'indemnité de perte d'emploi (« the equivalent of a loss of job indemnity ») et six mois de salaire (pour un total de 231 504 euros), de même qu'un dédommagement, non chiffré, pour le dommage moral que le requérant aurait subi du fait qu'il n'a pas pu changer d'environnement de travail, un dédommagement pour le fait que les actes du défendeur ont nui à ses perspectives de carrière, le remboursement des frais de déménagement, ainsi qu'une somme de 30 500 euros pour la perte de revenus que son épouse a subie du fait du déménagement.

11. Par lettre du 11 février 2021, le conseiller juridique principal du défendeur s'est dit navré d'apprendre que la procédure de recours et les communications connexes aient pu nuire à ses perspectives de carrière, et il a proposé au requérant de conclure un accord de confidentialité. Il a par ailleurs précisé les limites juridiques dans lesquelles la négociation d'une solution devait être menée. Il a ainsi fait observer que les premier et deuxième jugements n'accordaient pas de réparation pour un préjudice matériel lié à une quelconque perte d'emploi ou perte de perspectives, en tant que le refus d'embauche n'est pas assimilable à une perte d'emploi (« did not compensate material damage due to any job loss

or loss of advancement, since the refusal of hiring is not equal to a job loss »), et que le requérant était employé par un autre organisme OTAN aux mêmes grade et échelon que ceux du poste au QG du JFCBS (« at the same grade and step as the position at JFCBS »).

12. Le conseiller juridique principal a fait valoir que la somme à accorder en réparation du préjudice moral ne pouvait pas être déterminée sur le même fondement que celle à accorder en réparation du préjudice matériel, et il a relevé que le Tribunal avait accordé à titre de réparation du préjudice moral 10 000 euros dans le premier jugement et 20 000 euros dans le deuxième jugement. Il a indiqué que le défendeur proposait dès lors comme transaction définitive de verser au requérant 15 000 euros supplémentaires, somme qui est selon lui en adéquation avec les sommes accordées par le Tribunal (« in line with the Tribunal's award practice »).

13. Par lettre du 16 mars 2020, les conseils du requérant ont rejeté cette proposition au motif que celle-ci était loin de réparer le préjudice subi (« far from compensating the prejudice suffered »). Ils ont estimé que la solution devait tenir compte du préjudice dû au fait que l'épouse du requérant avait décidé de quitter son emploi (30 500 euros) et du préjudice dû au fait que le requérant a été contraint de demeurer (« forced to remain ») au poste qu'il occupait au sein d'un autre organisme OTAN et qu'on lui avait conseillé à plusieurs reprises de quitter pour raisons médicales (« was advised to quit [...] on several occasions for medical reasons »). Ces conseils ont ajouté dans leur lettre que le requérant ne savait pas s'il serait capable d'y travailler jusqu'à sa retraite (« does not know whether he will be able to work there until his retirement »), faisant observer qu'un départ à la retraite à 55 ans au lieu de 65 ans lui ferait perdre au total un million d'euros de revenus (« [a] retirement at 55 vs 65 would cause a cumulative loss of income of 1 million euro »). Ils ont répété l'argument du requérant selon lequel le défendeur avait induit informé son employeur des raisons l'ayant amené à décider de ne pas le recruter et avait par ailleurs porté atteinte à sa vie privée, laissant entendre que c'est pour cette raison qu'il n'avait pas été dûment pris en considération pour d'autres postes auxquels il avait postulé.

14. Par lettre du 14 avril 2020, le conseiller juridique principal du défendeur a informé le Tribunal que les négociations entre les parties n'avaient pas abouti (« did not lead to success ») et il lui a demandé de « fixer le montant des dommages-intérêts à verser » au requérant.

15. La greffière du Tribunal a répondu par courriel le 16 avril 2020 que le Tribunal ne pouvait fixer le montant des dommages-intérêts que dans le cadre d'une procédure en cours et non à l'issue d'une procédure.

16. Par lettre du 6 mai 2020 adressée au requérant et à ses conseils, le chef d'état-major par intérim du défendeur a indiqué que les négociations visant à trouver une solution définitive n'avaient pas abouti (« did not lead to success ») et qu'une somme de 15 000 euros était accordée pour mettre fin définitivement au litige (« the final settlement of the outstanding dispute »). Il a précisé que si le requérant souhaitait faire appel de cette décision, il l'autorisait à saisir directement le Tribunal de sorte que celui-ci fixe la somme qu'il juge appropriée de lui verser et mette fin au litige (« I hereby express my consent to submit the issue in dispute directly to the Administrative Tribunal for final resolution in order to determine the amount to be awarded by Appellant that is appropriate »).

17. À l'audience, le conseil du défendeur a confirmé que la lettre du 6 mai 2020 restait d'actualité.

C. Résumé des moyens, des arguments juridiques et des demandes des parties

(i) Moyens du requérant

18. Pour ce qui est de la recevabilité du recours, le requérant indique avoir saisi directement le tribunal pour contester la décision du défendeur du 5 mai 2020, par laquelle ce dernier a notamment consenti à ce que le Tribunal soit saisi.

Violation de l'article 6.9.2 de l'annexe IX du Règlement du personnel civil de l'OTAN (RPC)

19. Le requérant soutient en premier lieu que le défendeur a violé l'article 6.9.2 de l'annexe IX du RPC, qui dispose ce qui suit:

[S]i le chef d'organisme OTAN ou, en ce qui concerne les organismes régis par le protocole de Paris, le commandant suprême concerné fait valoir que l'exécution d'une décision d'annulation ou d'une obligation en nature est impossible ou soulèverait d'importantes difficultés, le Tribunal se borne à fixer le montant des dommages-intérêts à verser au/à la requérant(e) en raison du préjudice subi.

20. Le requérant estime que comme le défendeur n'était pas disposé à le recruter malgré la décision du Tribunal, il était tenu de suivre la procédure prévue à l'article 6.9.2 de l'annexe IX, et le commandant suprême des forces alliées en Europe (SACEUR) devait ainsi faire valoir les raisons citées dans cette disposition. Il considère que comme la procédure n'a pas été suivie et que le SACEUR ne s'est pas acquitté de cette démarche, le défendeur a enfreint l'article 6.9.2 de l'annexe IX.

Violation de l'article 6.8.4 de l'annexe IX du RPC et manquement au principe de l'autorité de la chose jugée

21. Le requérant soutient que le défendeur n'a pas exécuté le deuxième jugement en tant qu'il n'a pas suivi l'injonction du Tribunal, qui, dans le jugement, lui a enjoint de « s'abstenir de faire durer la situation litigieuse » et a « exhorté les deux parties à trouver une solution d'un commun accord ».

22. Le requérant estime que le deuxième jugement prévoyait soit l'octroi du poste contesté au sein du QG du JFCBS (« the disputed position in JFCBS to the appellant »), soit l'octroi d'une réparation suffisante (« offering him an adequate compensation »). Il considère que comme le défendeur ne lui a pas octroyé le poste, il était tenu de lui accorder une juste réparation (« offer a fair compensation »), mais il ne l'a pas fait.

23. Le requérant soutient qu'en ne lui accordant pas de juste réparation, le défendeur aurait enfreint (« seems to be in breach ») à la fois l'article 6.8.4 de l'annexe IX du RPC, qui dispose que les jugements du Tribunal sont définitifs, et le paragraphe 7 de l'article 27 du règlement de procédure du Tribunal, qui précise que les jugements « sont définitifs et ont force obligatoire ». De l'avis du requérant, le deuxième jugement du Tribunal imposait au défendeur d'accorder une juste réparation, et en s'abstenant de le faire, le défendeur a enfreint ces deux dispositions et a manqué au principe juridique de l'autorité de la chose jugée.

Manquement au devoir de sollicitude

24. Le requérant soutient par ailleurs que par la décision du 5 mai 2020 de lui accorder 15 000 euros, le défendeur a manqué à son devoir de sollicitude. Dans la requête, le requérant fait observer à cet égard qu'il a dû adresser trois rappels au défendeur avant que celui-ci ne verse le montant accordé dans le deuxième jugement pour les frais juridiques, que le fait de continuer de travailler dans un autre organisme OTAN aurait des conséquences sur sa santé dont le défendeur n'a pas tenu compte lorsqu'il a décidé de ne pas lui accorder le poste et que s'il s'est désisté de sa demande d'octroi d'une somme équivalant à l'indemnité de perte d'emploi, le défendeur, lui, n'a pas fait de concession en retour.

25. Le requérant soutient à cet égard, par analogie avec le cas prévu à l'article 6.8.3 du RPC (« in analogy with Article 6.8.3 of the NCPR »), que le défendeur avait pour objectif de retarder le règlement de l'affaire ou avait « l'intention d'utiliser de manière abusive la procédure de recours ». Il affirme que contrairement au défendeur, lui a fait preuve de bonne volonté (« as a sign of good will ») en se désistant de sa demande d'octroi d'une somme équivalant à l'indemnité de perte d'emploi et six mois de salaire, établie à 231 504 euros.

Octroi d'une juste réparation

26. Le requérant soutient que pour déterminer le montant qui constituerait une réparation suffisante, le Tribunal devrait tenir compte du fait qu'à défaut d'être recruté par le défendeur, il a dû rester au poste qu'il occupait dans un autre organisme OTAN, ce qui a précédemment été jugé néfaste pour sa santé. Il précise à cet égard que l'état de fragilité dans lequel il se retrouve pourrait le rendre inapte à travailler dans cet autre organisme jusqu'à sa retraite et l'amener ainsi à anticiper son départ à la retraite (« given this fragile position, the Appellant does not know whether he will be able to work there until his retirement and might therefore leave before pension age »). Il répète sur ce point l'observation faite par ses conseils dans la lettre du 16 mars 2020 selon laquelle un départ à la retraite à 55 ans au lieu de 65 ans lui ferait perdre au total un million d'euros de revenus (« would cause a cumulated loss of income of 1 million euros »).

27. Le requérant ajoute que les actes du défendeur ont eu pour effet de ternir considérablement sa réputation et de l'empêcher ainsi d'être embauché ailleurs à un poste qui lui convienne (« reputation has been highly tarnished preventing him from being recruited to a suitable position elsewhere »), soulignant qu'il n'est pas parvenu à obtenir un autre poste. À cet égard, il fait état d'une lettre de niveau NATO SANS CLASSIFICATION que le défendeur a adressée à son employeur du moment et par laquelle il l'avise, en toute illégalité, des raisons pour lesquelles il ne l'a pas recruté. Le requérant précise que tout le

monde avait accès à cette lettre (« could be accessible to anyone ») et que des exemplaires de celle-ci pourraient être conservés n'importe où à l'OTAN.

28. Enfin, le requérant soutient que la réparation devrait tenir compte de la perte de revenus de 30 500 euros subie par son épouse, qui a démissionné en prévision de leur emménagement aux Pays-Bas, ainsi que des frais de déménagement, non chiffrés.

29. Le requérant demande au Tribunal:

- d'annuler la décision que le commandant du JFCBS a prise le 6 mai 2020 de ne pas exécuter le jugement rendu par le Tribunal dans l'affaire n° 2019/1282 en tant qu'il ne lui a pas octroyé le poste considéré, de même que, à titre subsidiaire, de condamner le défendeur à lui verser 100 000 euros à titre de réparation pour ne pas avoir exécuté ce jugement;
- de lui accorder réparation pour le préjudice moral subi, évalué *ex æquo et bono* à un montant de 10 000 euros;
- d'appliquer la procédure accélérée;
- d'ordonner le remboursement de tous les frais juridiques exposés, frais de voyage et de séjour et frais de conseil (« reimburse all the legal costs incurred, travel and subsistence costs and fees of the retained legal counsels »).

(ii) Moyens du défendeur

30. Le défendeur ne conteste pas la recevabilité du recours contentieux ni la compétence du Tribunal.

31. Le défendeur soutient que le recours n'est pas fondé. Pour ce qui est du moyen que le requérant tire de la violation de l'article 6.9.2 de l'annexe IX, le défendeur affirme que cette disposition prévoit une procédure qu'il a voulu invoquer après l'échec des négociations, que la greffière du Tribunal l'a alors informé qu'il ne pouvait pas procéder de la sorte à l'issue d'une procédure de recours et que les parties avaient dès lors engagé la procédure en l'espèce. Le défendeur ajoute qu'en toute hypothèse, les conditions d'application de l'article 6.9.2 n'étaient pas réunies en tant que les parties ont été invitées par le Tribunal à trouver un accord et que lui a cherché à en trouver un.

32. Le défendeur conteste que la solution proposée soit contraire au deuxième jugement du Tribunal ou constitutive d'un manquement au principe de l'autorité de la chose jugée. Il précise les éléments sur lesquels il faudrait selon lui se fonder pour déterminer le préjudice qu'il aurait occasionné au requérant en ne répondant pas à ses attentes. Pour ce qui est du préjudice matériel réclamé, le défendeur soutient que le requérant n'a pas perdu de grade ni subi la moindre perte de salaire et reste employé par un autre organisme OTAN au même grade que celui du poste qu'il souhaitait occuper au QG du JFCBS. Il s'oppose également à l'octroi, réclamé dans un premier temps par le requérant, d'une somme équivalant à l'indemnité de perte d'emploi et six mois de salaire, et ce pour essentiellement la même raison, à savoir que le requérant reste employé au même grade et n'a en réalité pas subi la moindre perte de revenus. Le défendeur ajoute sur ce point que faire droit à cette demande reviendrait à accorder une double réparation en tant que le requérant se verrait octroyer un montant censé couvrir une perte de revenus tout en étant rémunéré par l'autre organisme OTAN.

33. Le défendeur renvoie également aux premier et deuxième jugements du Tribunal, par lesquels ce dernier a rejeté les demandes de réparation du préjudice matériel du requérant et lui a accordé réparation pour le préjudice moral, à hauteur de 10 000 euros dans le premier jugement et de 20 000 euros dans le deuxième. Le défendeur soutient que dans ces jugements, le Tribunal a examiné tous les griefs pertinents que le requérant a pu soulever en rapport avec son recrutement et a statué sur ceux-ci, et il affirme que le requérant répète ces griefs en l'espèce et demande la réparation de préjudices pour lesquels il s'est déjà vu accorder réparation (« the Tribunal addressed all relevant complaints of Appellant that may have arisen in relation to his recruitment process and adjudicated them. Appellant now repeats these claims in the current appeal and requests compensation for the exact same issues for which he was already compensated. »).

34. Le défendeur affirme qu'il n'est pas responsable du fait que le requérant est mécontent de son emploi actuel ni du fait que cette situation se répercute sur sa santé, et il soutient que les arguments du requérant sur ce point ne sauraient fonder l'octroi d'un dédommagement.

35. Le défendeur fait valoir qu'il a sincèrement cherché à parvenir à une solution raisonnable avec le requérant dans le respect des jugements précédents du Tribunal et de l'injonction que les parties ont reçues du tribunal de trouver une solution d'un commun accord, mais que sa démarche a été entravée par l'incohérence et l'absence de justification des divers montants réclamés par le requérant. Il cite, à cet égard:

- le montant que le requérant prétend risquer de perdre si son insatisfaction au travail devait le contraindre à anticiper son départ à la retraite, montant qu'il estime à un million d'euros;
- les montants réclamés dans la première requête (montant de 180 000 euros, évalué *ex æquo et bono*, pour le préjudice matériel subi, et montant de 20 000 euros pour le préjudice moral subi);
- l'incohérence des montants réclamés dans la deuxième requête (20 000 euros pour le préjudice moral, montant porté à 30 000 euros pour le préjudice dû à la perte de revenus de son épouse, à son retour à un poste dont il ne voulait pas (« being put back in a position he did not want to hold ») et aux conséquences néfastes sur ses perspectives de carrière, auquel s'ajoutent 150 000 euros de dommages-intérêts punitifs);
- le montant réclamé dans un premier temps équivalant à l'indemnité de perte d'emploi et le montant équivalant à six mois de salaire réclamé dans les négociations récentes, pour un total de 231 504 euros;
- le montant de 100 000 euros réclamé en l'espèce à titre de réparation juste et équitable pour le refus d'exécuter le deuxième jugement (« a fair and equitable compensation for refusing to implement »), auquel s'ajoute un montant réclamé pour le préjudice moral subi, évalué *ex æquo et bono* à 10 000 euros;
- l'absence de pièces justificatives pour, notamment, les frais de déménagement à rembourser;
- ainsi que l'incohérence manifeste des prétentions concernant la perte de revenus de son épouse, au vu de la pièce dont il ressortirait que son épouse a remis sa démission par écrit après que le requérant a été avisé du rejet de sa candidature.

36. Le défendeur demande que le Tribunal maintienne la décision du 6 mai 2020 du commandant du JFCBS et rejette les demandes de réparation du préjudice matériel et du préjudice moral ou, à titre subsidiaire, fixe le montant à verser au requérant à titre de réparation.

D. Considérations et conclusions

(i) Sur la recevabilité et la compétence

37. La compétence du Tribunal et la recevabilité du recours ne sont pas contestées. Le recours a été introduit le 16 juin 2020, dans le délai de 60 jours prévu par l'article 6.3.1 de l'annexe IX du RPC, et est recevable.

(ii) Sur le fond

Article 6.9.2 de l'annexe IX du RPC

38. Le requérant soutient en premier lieu que le défendeur a violé l'article 6.9.2 de l'annexe IX du RPC en tant qu'il a refusé de le recruter sans invoquer cette disposition et faire intervenir comme il convient le commandant suprême des forces alliées en Europe au cours de la deuxième procédure contentieuse.

39. Si le défendeur avait invoqué l'article 6.9.2, le Tribunal aurait été habilité à fixer le montant des dommages-intérêts à verser au requérant. Le cadre procédural était toutefois légèrement différent du cadre en l'espèce, mais la question que le Tribunal devait trancher est identique à celle du cas d'espèce. Le requérant n'a pas précisé en quoi il aurait éventuellement été lésé par la violation présumée de cet article du RPC, et le Tribunal ne voit pas en quoi il y aurait eu préjudice. Partant, ce moyen est sans conséquence dans les circonstances particulières de l'espèce.

Article 6.8.4 de l'annexe IX du RPC

40. Le requérant affirme ensuite qu'en refusant de le recruter ou de lui proposer une solution acceptable à ses yeux, le défendeur n'a pas exécuté le deuxième jugement et a ainsi enfreint l'obligation légale que lui imposaient l'article 6.8.4 de l'annexe IX du RPC, le paragraphe 7 de l'article 27 du règlement de procédure du Tribunal et le principe de l'autorité de la chose jugée.

41. De fait, les jugements du Tribunal sont définitifs et ont force obligatoire et entraînent l'obligation pour les parties de les exécuter avec diligence et de bonne foi. À cet égard, la situation dans le cas d'espèce est particulière. Au paragraphe 47 du deuxième jugement, le Tribunal a exhorté les deux parties « à trouver une solution d'un commun accord », sans recourir à la procédure contentieuse. Par cette injonction, le Tribunal a attribué à chacune des parties un rôle dans la recherche d'une solution acceptable pour les deux. Chaque partie devait agir d'une manière qui leur permette d'aboutir à une telle solution. Le bien-fondé de la thèse du requérant selon laquelle le défendeur n'aurait pas exécuté le deuxième jugement dépend dès lors de la façon dont le Tribunal apprécie l'attitude des parties dans les négociations menées et la question de la juste réparation. Ces points sont

examinés ci-après.

Devoir de sollicitude

42. Le Tribunal réfute l'argument du requérant selon lequel, par analogie avec le cas prévu à l'article 6.8.3 du RPC (« in analogy with Article 6.8.3 of the NCPR »), le défendeur avait pour objectif de retarder le règlement de l'affaire ou « l'intention d'utiliser de manière abusive la procédure de recours ». Rien dans le dossier ne vient étayer cette accusation de faute ou conduite abusive. Pour ce qui est des autres arguments avancés par le requérant en ce qui concerne le devoir de sollicitude, le Tribunal estime là encore qu'il convient de soupeser ces arguments en analysant la position de chaque partie dans les négociations qui devaient leur permettre de trouver une solution.

Qu'est-ce qu'une juste réparation ?

43. Dans la correspondance figurant dans le dossier, le défendeur énonce les principes de droit qui s'appliquent à ses yeux dans le cadre de la détermination d'une réparation qui soit suffisante. Pour sa part, le requérant n'aborde évidemment pas ces questions et avance au fur et à mesure divers arguments de fond, sans évoquer les principes de droit sur lesquels ils sont censés être fondés.

44. En examinant la thèse du requérant selon laquelle le défendeur n'a pas accordé de juste réparation, le Tribunal constate de prime abord que les conclusions indemnitaires du requérant en l'espèce sont souvent semblables, voire identiques, aux conclusions indemnitaires qu'il avait avancées dans le cadre des deux procédures contentieuses précédentes et que le Tribunal avait rejetées dans ses jugements. Par exemple, dans le cadre du deuxième recours, le requérant a réclamé la réparation notamment d'un préjudice matériel lié au fait que son épouse avait dû quitter son emploi (« consisting of his wife's need to quit her job »). Le Tribunal a rejeté cette demande de réparation du préjudice matériel dans le cadre de ce recours, y compris concernant le préjudice lié à la perte de revenus de son épouse.

45. Dans la réplique, le requérant insiste sur le fait que les premier et deuxième jugements du Tribunal ne sont pas pertinents à cet égard en tant qu'il demande en l'espèce réparation pour les mêmes types de préjudice que ceux dont la réparation avait été rejetée par le Tribunal mais qui résultent d'une autre faute, à savoir le défaut d'exécution du deuxième jugement. Le Tribunal n'est pas convaincu par cet argument. Les demandes ne peuvent pas être réitérées en l'espèce pour les mêmes raisons qui font qu'il n'est pas possible de faire appel des décisions du Tribunal, raisons qui tiennent au principe du caractère définitif des jugements du Tribunal (article 6.8.4 de l'annexe IX du RPC et paragraphe 7 de l'article 27 du règlement de procédure du Tribunal) et au principe de l'autorité de la chose jugée, lesquels sont invoqués par le requérant lui-même.

46. Quand bien même le caractère définitif des premier et deuxième jugements et le principe de l'autorité de la chose jugée n'interdiraient pas au requérant de formuler ces demandes en l'espèce, le Tribunal a de sérieux doutes quant à la question de savoir si elles sont juridiquement fondées.

47. À cet égard, le Tribunal ne considère pas à cet égard que le défendeur est tenu de réparer un préjudice qui découlerait des difficultés que rencontre le requérant au poste qu'il occupe dans un autre organisme OTAN. Le Tribunal ne saurait pas davantage admettre que la possibilité d'un préjudice futur qui découlerait d'une situation future hypothétique puisse rendre valable une demande de réparation de ce préjudice. Il note à cet égard qu'il est fait mention à plusieurs reprises de la possibilité que l'état de fragilité dans lequel se trouve le requérant amène ce dernier à anticiper son départ à la retraite et lui fasse ainsi perdre un million d'euros de revenus. Que le requérant ait eu l'intention ou non de réclamer réparation à ce titre (comme le défendeur semble le penser), cette affirmation ne repose que sur l'hypothèse de conséquences que pourraient avoir des événements susceptibles de survenir.

48. De plus, le Tribunal ne voit pas sur quoi reposent les montants importants qui semblent être réclamés en prévision d'une perte de revenus dès lors qu'aucune perte n'est avérée. Le Tribunal rappelle à cet égard que par la lettre de son conseil du 28 janvier 2020, le requérant a demandé l'octroi de l'équivalent de l'indemnité de perte d'emploi et de six mois de salaire, soit une somme totale de plus de 231 000 euros. Cette demande n'est pas crédible, étant donné que le requérant continue d'occuper un poste au même grade dans un autre organisme OTAN. Le requérant indique dans sa requête qu'il est à noter qu'il s'est désisté de cette demande (« one must notice that the Appellant gave up this request ») par la lettre de son conseil du 16 mars 2020, un argument qu'il avance à nouveau dans la réplique. Le Tribunal ne perçoit toutefois pas clairement ce changement d'avis à la lecture de la lettre du 16 mars, et il apparaît que le défendeur ne l'a pas davantage perçu.

49. Le requérant ne justifie pas le montant de 100 000 euros réclamé en l'espèce. Le Tribunal présume que ce montant ne correspond pas à une perte de revenus car, ainsi qu'il l'a fait observer, le requérant reste employé par un autre organisme OTAN et perçoit un salaire et des indemnités correspondant au même grade que celui du poste qu'il souhaitait obtenir au QG du JFCBS. Il apparaît que la réparation pour la perte de revenus de son épouse a été demandée et rejetée dans le cadre des recours précédents. À supposer que ce montant de 100 000 euros soit réclamé en réparation de pertes susceptibles de survenir, le fait est que les pertes hypothétiques à venir ne peuvent pas donner lieu à une réparation.

50. De son côté, par la décision contestée, le défendeur a proposé puis octroyé une somme de 15 000 euros pour régler le litige entre les parties. Il indique avoir fixé ce montant en s'appuyant sur les jugements rendus par le Tribunal et en l'absence d'éléments de droit et de fait de nature à justifier de manière convaincante le préjudice venant s'ajouter à celui dont la réparation avait été rejetée par le Tribunal. Le défendeur précise que cette somme se situe pile entre les sommes accordées par le Tribunal dans les deux jugements précédents à titre de réparation du préjudice moral et qu'elle est ainsi conforme à ces jugements pris dans leur ensemble.

51. Compte tenu des circonstances particulières de l'affaire, la somme proposée ne va pas à l'encontre de l'injonction à trouver une solution d'un commun accord formulée par le Tribunal dans le deuxième jugement, et elle n'est pas davantage déraisonnable ni constitutive d'un défaut de sollicitude.

52. Compte tenu des considérations qui précèdent, le moyen que le requérant tire de ce que le défendeur ne lui aurait pas accordé une juste réparation est rejeté. Ce moyen étant rejeté, les arguments du requérant selon lesquels le défendeur n'aurait pas respecté le caractère définitif du deuxième jugement et aurait manqué à son devoir de sollicitude en tant qu'il n'aurait pas accordé de juste réparation sont également rejetés.

53. Le surplus des demandes est rejeté, et le recours est rejeté dans son intégralité.

E. Frais

54. L'article 6.8.2 de l'annexe IX dispose:

Au cas où il admet que le/la requérant(e) avait de bonnes raisons d'introduire le recours, le Tribunal ordonne que l'organisme OTAN rembourse, dans des limites raisonnables, les frais justifiés exposés par le/la requérant(e) [...].

55. Le recours étant rejeté, aucun remboursement ne sera octroyé.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- Le recours est rejeté.

Fait à Bruxelles, le 26 avril 2021.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

25 mai 2021

AT-J(2021)0012

Jugement

Affaire n° 2020/1311

**LP
requérant**

contre

**Centre pour la recherche et l'expérimentation maritimes
défendeur**

Bruxelles, le 18 mai 2021

Original: anglais

Mots clés: invalidité d'origine professionnelle.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, et de MM. John Crook et Christos Vassilopoulos, juges, ayant pris connaissance du dossier et suite à l'audience qui s'est tenue le 16 avril 2021, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a été saisi par M. LP d'un recours contre le Centre pour la recherche et l'expérimentation maritimes (ci-après le « CMRE » ou le « Centre »). La requête correspondante, datée du 22 août 2020, a été enregistrée le 10 septembre 2020 (affaire n° 2020/1311). Le requérant, un agent à la retraite, conteste le refus du défendeur de reconnaître qu'il est atteint d'une invalidité d'origine professionnelle.

2. Les observations en défense, datées du 9 novembre 2020, ont été enregistrées le 18 novembre 2020. Les observations en réplique, datées du 2 janvier 2021, ont été enregistrées le 19 janvier 2021. Les observations en duplique, datées du 12 février 2021, ont été enregistrées le 17 février 2021.

3. En raison de la situation sanitaire, et comme convenu avec les parties, le Tribunal a tenu audience le 16 avril 2021 par visioconférence, en utilisant le système mis à disposition par le siège de l'OTAN. Il a entendu les arguments du requérant et ceux des représentants du défendeur, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait et de droit

4. Le contexte et les faits de la cause peuvent être résumés comme suit.

5. C'est la troisième fois que le requérant saisit le Tribunal. Les deux premiers recours (affaires jointes n°s 2018/1266 et 2018/1271) tendaient, pour l'un, à l'obtention d'une promotion au grade A.5, et pour l'autre, à la réparation du préjudice qu'aurait subi le requérant du fait d'actes de persécution et de vengeance de la part de l'ancien directeur du CMRE. Le Tribunal a déclaré le premier recours irrecevable et non fondé, et il a rejeté le second recours faute d'éléments de nature à étayer les allégations formulées.

6. Le requérant est un ancien membre du personnel du CMRE, où il a accompli plus de vingt années de service en tant qu'agent civil international. Il est parti à la retraite le 28 février 2019, après avoir atteint l'âge limite statutaire. Il perçoit actuellement une pension de l'OTAN.

7. Le 24 janvier 2019, suite à un congé de longue maladie, le requérant a demandé au chef du personnel du CMRE que soit engagée une procédure de mise en invalidité. Le 28 janvier 2019, le chef du personnel du CMRE a informé le médecin-conseil du Centre de la demande du requérant et l'a avisé que les préparatifs pour la réunion de la commission d'invalidité débuteraient une fois que le troisième médecin devant y siéger aurait été désigné. Le dossier médical confidentiel soumis par le requérant a été transmis au médecin-conseil du CMRE le 6 février 2019.

8. Le 18 février 2019, le chef du personnel du CMRE a été informé que le requérant était convoqué à un rendez-vous médical devant se tenir deux jours plus tard. À la lecture du courriel, qui était rédigé en italien, les Ressources humaines (RH) du CMRE ont cru que le requérant allait rencontrer le troisième membre de la commission d'invalidité, avant que celle-ci ne se réunisse, alors qu'il s'agissait en fait de la réunion de la commission proprement dite.

9. Le 20 février 2019, la commission d'invalidité s'est réunie au cabinet du troisième médecin. Le requérant était présent et a été examiné.

10. Le 3 avril 2019, le Tribunal de céans a rendu son jugement dans les affaires n^{os} 2018/1266 et 2018/1271.

11. Le 7 mai 2019, la commission d'invalidité a rendu son rapport (daté du 3 mai 2019), dans laquelle elle a conclu que le requérant était atteint d'une invalidité permanente le mettant dans l'incapacité totale d'exercer les fonctions liées à son poste (« suffering from permanent invalidity which totally prevents him for performing the duties corresponding to his post ») et que l'invalidité trouvait sa cause déterminante et directe dans l'exercice de la profession (« [t]he invalidity finds its determining and direct cause in the exercise of the profession »).

12. Le 28 mai 2019, le CMRE a signalé au médecin-conseil que des irrégularités de procédure avaient été commises, faisant valoir notamment que le Centre n'avait pas eu la possibilité de fournir à la commission le dossier administratif requis, son évaluation de l'état de santé du requérant ni la description des fonctions exercées par celui-ci. Il a en outre affirmé que la commission d'invalidité n'avait pas motivé ses conclusions.

13. Le 15 juillet 2019, la commission d'invalidité a présenté l'exposé des motifs de sa décision, dans lequel elle a indiqué ce qui suit:

« The occupational risk factors that lead to the health conditions underlying the invalidity was no[t] due to harassments, discriminations o[r] wrongdoings occurred in the workplace but to general stressful conditions involving the staff member since 2014 and mainly determined by not clear communication and poor reports with the CMRE Director at the time. »

(Les facteurs de risque professionnels qui ont provoqué les ennuis de santé à l'origine de l'invalidité étaient liés non pas à des actes de harcèlement ou de discrimination ni à des fautes qui auraient été commis sur le lieu de travail, mais au stress que l'agent avait subi à partir de 2014 en raison, essentiellement, de problèmes de communication et des piètres relations qu'il entretenait avec le directeur du CMRE.)

14. Dans un courrier envoyé au requérant le 12 septembre 2019, la directrice du CMRE a indiqué que le Centre se demandait comment la commission d'invalidité avait pu parvenir à ses conclusions sans le consulter ni lui donner la possibilité de faire part de ses observations. Elle a ajouté que cela l'amenait à remettre en cause le respect, par la commission, du principe du contradictoire. Elle a expliqué qu'il convenait de laisser à la commission la possibilité de réexaminer la question de façon approfondie, et elle a invité le requérant à communiquer ses observations et à fournir des pièces justificatives.

15. Le requérant a présenté ses observations par écrit le 25 septembre 2019. Il a indiqué que le CMRE n'avait jamais reconnu qu'il souffrait d'une maladie professionnelle et que, du point de vue du Centre, les arguments qu'il avançait à cet égard étaient

contredits par le jugement du Tribunal rejetant ses accusations de harcèlement. Il a expliqué que son objectif était de faire reconnaître que l'invalidité totale et permanente dont il était atteint avait une origine professionnelle, ajoutant que le fait de demander la reconnaissance d'une invalidité d'origine non professionnelle n'aurait pas eu de sens vu que, dans un tel cas, la pension d'invalidité aurait correspondu à sa pension d'ancienneté. Il a précisé que sa demande de mise en invalidité s'accompagnait d'un dossier médical confidentiel, qui revenait en détail sur la façon dont il avait été traité par l'ancien directeur du Centre, et dans lequel il était notamment indiqué que ses accusations de harcèlement avaient été considérées comme infondées à l'issue d'une enquête externe.

16. Dans ses observations du 25 septembre 2019, le requérant a par ailleurs soutenu que le CMRE avait *de facto* accepté sa demande formelle de mise en invalidité permanente et totale en la transmettant à son médecin-conseil, qui avait ensuite réuni la commission d'invalidité. Il a fait observer que les éléments qu'il avait produits devant la commission démontraient à suffisance le lien de causalité entre son état de santé et l'exercice de ses fonctions, et que l'existence de ce lien avait été reconnue par la commission.

17. Le requérant a estimé que le jugement du Tribunal ne pouvait pas être pris en considération dans le cadre de la procédure de mise en invalidité étant donné qu'il avait été publié un mois après que la commission d'invalidité eut rendu ses conclusions. Selon lui, le jugement confirmait les conclusions de l'enquêtrice, qui étaient déjà connues de la commission, et n'apportait donc pas d'élément nouveau. Il a ajouté que le CMRE et, selon toute vraisemblance, son médecin-conseil avaient accès au jugement mais qu'ils n'avaient visiblement pas jugé utile de demander à la commission de se pencher sur la question.

18. Il a fait observer qu'il était surprenant que la directrice du CMRE mette en doute le respect, par la commission d'invalidité, du principe du contradictoire alors que la responsabilité du déroulement des travaux de la commission incombait à l'organisme concerné ou à son médecin-conseil.

19. À propos du fait que la commission d'invalidité ne se serait pas fondée sur la législation belge, le requérant a fait valoir que le Centre aurait dû donner des instructions à cet égard. En outre, il a affirmé que la commission avait implicitement appliqué la législation belge et que le médecin-conseil du CMRE avait connaissance de cette législation puisqu'il avait déjà participé à des procédures de mise en invalidité.

20. En conclusion, il a estimé qu'il n'y avait pas de raison de saisir à nouveau la commission et que la décision rendue par celle-ci le 3 mai 2019 devait être considérée comme définitive.

21. Le 28 octobre 2019, en application de l'instruction 13/4 (iii) de l'annexe IV du Règlement du personnel civil de l'OTAN (RPC), le CMRE a de nouveau saisi la commission d'invalidité, à laquelle il a soumis le dossier administratif (qui n'avait pas été communiqué auparavant), les observations du requérant, la liste des maladies professionnelles reconnues en Belgique, la description des fonctions exercées par le requérant, et une copie du jugement rendu par le Tribunal dans les affaires n^{os} 2018/1266 et 2018/1271. Le requérant en a été informé le même jour.

22. Le 15 juin 2020, après plusieurs relances du CMRE, la commission d'invalidité a remis son rapport, dans lequel était notamment indiqué ce qui suit:

« [T]he medical Board (sic) members examined files and consideration attached in order to re-assess, in a more accurate way, a correlation between the staff member health condition and occupational hazards [...].

The occupational disease in matter (i.e. Adjustment Disorder with mixed Anxiety and Depressed Mood) i[s] not enclosed in the list of occupational illnesses in accordance with Belgian legislation [...].

It is not possible to identify univoque (sic), determining and direct causes in the execution of the job as described in the General Job Description [...].

It's true that analysing Mr P's Job Sheet it is not possible to notice occupational risk factors other than those in a normal office environment.

We confirm that there were not workplace harassment conditions in the determination of the illness [...]; the illness in matter may have been caused by poor relationships and lack of communication between the staff member and previous CMRE Director.

It is possible to state that NATO Group Insurance Contract criteria (points from "a" to "d") in order to determine an occupational disease are not completely met. »

(En s'appuyant sur les dossiers fournis et sur les autres éléments soumis à leur considération, les membres de la commission médicale (sic) se sont attachés à évaluer de manière plus approfondie s'il existait un lien entre l'état de santé de l'agent et les risques professionnels auxquels celui-ci était exposé [...].

La maladie professionnelle dont il est question ici (trouble de l'adaptation mixte avec anxiété et humeur dépressive) ne figure pas parmi les maladies professionnelles reconnues par la législation belge. [...]

On ne saurait considérer qu'elle trouve sa cause manifeste, déterminante et directe dans l'exercice des fonctions définies dans la description de poste générale [...].

Il est vrai que la lecture de la description des fonctions exercées par M. P ne permet pas d'identifier d'autres facteurs de risque professionnels que ceux associés à un environnement de travail ordinaire.

Nous confirmons que la maladie n'a pas été provoquée par des actes de harcèlement sur le lieu de travail [...] ; il se pourrait qu'elle trouve son origine dans les mauvaises relations et le manque de communication entre l'agent et l'ancien directeur du CMRE.

Il peut être conclu de ce qui précède que les critères de la police d'assurance groupe de l'OTAN (points (a) à (d)) permettant d'établir l'existence d'une maladie professionnelle ne sont pas entièrement remplis.)

23. Le 22 juin 2020, la directrice du CMRE a informé le requérant qu'à la lumière des conclusions finales de la commission d'invalidité, elle avait décidé qu'il n'y avait pas lieu de considérer qu'il était atteint d'une invalidité au sens des dispositions applicables.

24. Le 16 juillet 2020, le requérant a déposé un recours hiérarchique auprès du secrétaire général de l'OTAN. Il n'a pas reçu de réponse.

25. Le 22 août 2020, le requérant a introduit le recours en l'espèce.

C. Résumé des moyens, des arguments juridiques et des demandes des parties

(i) Moyens du requérant

26. Le requérant soutient que la décision du 22 juin 2020 est entachée d'erreurs de procédure et d'irrégularités de fond.

27. S'agissant des erreurs de procédure, le requérant affirme que la décision s'inscrit dans le prolongement d'une série d'irrégularités et d'omissions commises par le CMRE après le 3 mai 2019 (date de signature du rapport initial de la commission d'invalidité). Il évoque notamment le non-respect des instructions 13/3 et 13/4 de l'annexe IV du RPC.

28. Le requérant fait observer qu'il n'a à aucun moment été informé que la commission d'invalidité devait se réunir à nouveau le 15 juillet 2019, et qu'il ne lui a pas été demandé de présenter des observations écrites, comme le prévoient pourtant les instructions applicables. Il ajoute qu'il n'a jamais reçu la lettre du 28 octobre 2019 invitant la commission à se réunir une troisième fois et qu'il n'a pas non plus été prié de faire part de ses observations par écrit avant cette réunion. Il soutient que ce n'est que le 3 juillet 2020 qu'il a reçu une copie de la lettre, après en avoir fait la demande au CMRE.

29. Le requérant affirme qu'après avoir reçu le rapport de la commission daté du 3 mai 2019, le CMRE ne s'est pas prononcé sur la question de l'invalidité et ne l'a pas tenu informé des conclusions de la commission. Il indique qu'il en a été de même pour la réunion du 15 juillet 2019. Il fait observer que ce n'est que le 18 septembre 2019, soit plusieurs mois après, qu'il a été avisé – de manière informelle – de la teneur de l'exposé des motifs que la commission avait remis, le 15 juillet 2019, pour compléter son rapport initial.

30. Le requérant trouve surprenant que le Centre reproche à la commission d'invalidité d'avoir statué sans avoir reçu ses observations et remette dès lors en doute le respect du principe du contradictoire, alors même que c'est lui qui a géré l'ensemble de la procédure de mise en invalidité, par l'intermédiaire de son médecin-conseil. En outre, le requérant considère que le malentendu au sujet de la réunion de la commission d'invalidité du 20 février 2019 est révélateur de la méconnaissance, par le Centre, des règles régissant le fonctionnement de la commission, et il estime que le CMRE s'en est servi comme prétexte pour justifier la non-communication du dossier administratif à la commission.

31. S'agissant des irrégularités de fond, le requérant indique que la commission d'invalidité s'est réunie à trois reprises, le 20 février 2019, le 15 juillet 2019 et le 12 juin 2020, et que les conclusions qu'elle a rendues le 20 février et le 15 juillet sont identiques. Il explique que la troisième réunion s'est tenue suite à une demande formelle du CMRE, qui considérait que la commission avait outrepassé ses pouvoirs en tant 1) qu'elle avait conclu que le requérant était atteint d'une maladie professionnelle alors que le Centre ne lui avait pas explicitement demandé de se prononcer sur la question, 2) qu'elle n'avait pas tenu compte de la liste des maladies professionnelles qui était d'application, 3) qu'elle n'avait pas consulté le CMRE au sujet des allégations d'ordre non médical relatives aux conditions de travail, et 4) qu'elle n'avait pas établi l'existence d'un lien de causalité direct entre la maladie et le travail au sein de l'Organisation.

32. Le requérant fait observer que si le CMRE jugeait que sa demande formelle de mise en invalidité permanente était inacceptable, il aurait dû simplement la rejeter, sans convoquer de commission d'invalidité ni engager la procédure par l'intermédiaire du chef du personnel et du médecin-conseil. Le requérant estime qu'on ne saurait dès lors

prétendre que la commission a outrepassé ses pouvoirs.

33. Le requérant renvoie à une loi belge (arrêté royal du 28 mars 1969) et à son article 30 bis, qui dispose:

« Donne également lieu à réparation dans les conditions fixées par le Roi, la maladie qui, tout en ne figurant pas sur la liste visée à l'article 30 des présentes lois, trouve sa cause déterminante et directe dans l'exercice de la profession. »

Il considère que la commission d'invalidité a dûment suivi la législation belge en reconnaissant que l'incapacité dont il était atteint trouvait sa cause déterminante et directe dans l'exercice de sa profession, et il fait observer que lorsque la commission a réexaminé la situation à sa troisième réunion, elle l'a fait en se soumettant au cadre très strict imposé par le CMRE.

34. S'agissant du lien de causalité entre sa maladie et l'exercice de sa profession, le requérant soutient qu'une preuve absolue de l'existence d'un tel lien n'est pas requise juridiquement et que les pièces produites apportent une preuve suffisante des conditions de travail stressantes auxquelles il était exposé. Il rappelle qu'au cours de ses quatre dernières années de service au CMRE, il a été démis de ses fonctions, exclu du Comité de direction du Centre ainsi que de procédures de recrutement, et rétrogradé, avant d'être finalement licencié.

35. Le requérant fait valoir que, comme le CMRE n'a jamais contesté la reconnaissance de son incapacité en demandant que le dossier soit réexaminé sous un angle strictement médical, sa décision de ne pas reconnaître l'invalidité est manifestement infondée, tout comme son refus d'admettre l'existence d'un lien entre l'invalidité et l'exercice de la profession.

36. Le requérant reproche au CMRE un manque de professionnalisme et d'égard, faisant valoir que la décision du 22 juin 2020 n'a fait que retarder de douze mois supplémentaires l'aboutissement de la procédure.

37. Le requérant conteste que sa manière d'agir puisse être assimilée à une utilisation abusive de la procédure contentieuse, et il nie que son recours soit motivé uniquement par des considérations financières. Il indique que les échanges de courriels cités par le CMRE, qui sont selon lui confidentiels, reflètent simplement sa situation personnelle de l'époque et n'ont pas d'incidence sur le fond de l'affaire. Il explique qu'il ne perçoit actuellement pas de pension de l'armée de l'air italienne et que son recours n'est pas une forme de vengeance contre le CMRE, mais qu'il procède d'une volonté légitime de protéger ses intérêts.

38. En conclusion, le requérant affirme que la décision du 22 juin 2020 est en contradiction avec celles de la commission d'invalidité du 3 mai et du 15 juillet 2019 (dans lesquelles est établie l'existence d'une incapacité d'origine professionnelle) ainsi qu'avec le réexamen effectué par la commission le 4 juin 2020, à l'issue duquel celle-ci a considéré que, même si les quatre critères de la police d'assurance groupe de l'OTAN permettant d'établir l'existence d'une maladie professionnelle n'étaient pas entièrement remplis, il n'y avait pas lieu de revenir sur les conclusions formulées dans les rapports du 3 mai et du 15 juillet 2019. Pour le requérant, ces conclusions demeurent en tout état de cause valables.

39. Le requérant demande au Tribunal:

- d'annuler la décision de la directrice du CMRE du 22 juin 2020 ainsi que tous les actes émanant du CMRE qui sont postérieurs au rapport de la commission d'invalidité du 3 mai 2019;
- d'ordonner au CMRE de lui accorder, sur la base des constatations formulées par la commission d'invalidité le 3 mai 2019, la pension d'invalidité prévue par l'article 14, paragraphe 2, de l'annexe IV du RPC, avec effet au 20 février 2019 (date de la première réunion de la commission d'invalidité).

(ii) Moyens du défendeur

40. Le défendeur ne conteste pas la recevabilité du recours.

41. Le défendeur nie avoir manqué de professionnalisme et d'égard pour les intérêts du requérant. Il renvoie aux nombreux échanges qu'il a eus avec ce dernier et soutient qu'il ne saurait être tenu pour responsable de la longueur de la procédure. Il explique que celle-ci a pris du retard pour des raisons liées à l'emploi du temps des médecins siégeant à la commission d'invalidité, qui se compose d'experts médicaux travaillant en toute indépendance, et à la situation sanitaire qui prévalait à l'époque, en particulier en Italie.

42. Le défendeur indique que, comme le rapport du 3 mai 2019 était très laconique et ne remplissait pas les critères fixés aux alinéas a) et b) de l'instruction 13/3 (i) de l'annexe IV du RPC, le chef du personnel a écrit au médecin-conseil pour demander à la commission de justifier ses conclusions, en citant la décision 434 de la Commission de recours de l'OTAN, dans laquelle est notamment établi ce qui suit:

« Si l'exigence de respect du secret médical fait obstacle à la divulgation de données médicales à des personnes étrangères à la procédure d'examen d'invalidité, elle n'exonère nullement cette commission de son obligation de motiver ses conclusions. »

43. Le défendeur explique que lorsque la commission d'invalidité a présenté son exposé des motifs, qui, avec la décision proprement dite, formait un rapport en bonne et due forme, il est apparu qu'elle avait outrepassé ses pouvoirs en tant qu'elle avait statué sans qu'un dossier administratif ait été fourni par l'Administration et sans que le CMRE ait précisé si l'Organisation considérait que les problèmes de santé du requérant étaient susceptibles de résulter « d'un accident survenu dans l'exercice des fonctions, d'une maladie professionnelle ou d'un acte de dévouement accompli dans un intérêt public ou du fait d'avoir exposé ses jours pour sauver une vie humaine ». Il ajoute que la commission d'invalidité n'a pas tenu compte de la liste des maladies professionnelles reconnues en Belgique, qui s'applique pourtant à tous les organismes OTAN, qu'elle n'a pas vérifié le bien-fondé des allégations d'ordre non médical faisant état d'actes de harcèlement et de conditions de travail stressantes, et qu'elle n'a pas démontré l'existence d'un lien de causalité entre la maladie dont le requérant disait souffrir et le travail au sein de l'Organisation.

44. Le défendeur souligne qu'en vertu de l'instruction 13/3 (viii) (a) de l'annexe IV du RPC, il est tenu de soumettre un dossier administratif. En réponse aux allégations du requérant au sujet des erreurs de procédure qui auraient été commises, il fait observer que, s'il a demandé à la commission d'invalidité de motiver sa décision du 3 mai 2019,

c'était simplement pour pouvoir se prononcer en toute connaissance de cause. Il estime dès lors qu'il n'était pas nécessaire de soumettre un « nouveau » dossier administratif, étant donné que la commission n'avait pas été invitée à se réunir de nouveau. Dans le même esprit, il explique que si aucune décision n'a été communiquée au requérant dans les 30 jours suivant la présentation du rapport du 3 mai 2019, c'est parce que la procédure n'était pas terminée et qu'il ne pouvait pas se prononcer sur la seule base de ce rapport, qui était extrêmement laconique.

45. S'agissant de la liste des maladies professionnelles, le défendeur souligne que la commission d'invalidité s'est basée sur la liste en vigueur en Italie, alors que l'instruction 14.2 de l'annexe IV du RPC dispose que pour déterminer si une pathologie constitue une maladie professionnelle au sens du RPC, il convient de se référer à la réglementation applicable dans l'Organisation pour la définition des risques accident du travail et maladie professionnelle, à savoir la liste des maladies professionnelles reconnues en Belgique.

46. Le défendeur ajoute que la législation belge prévoit qu'une pathologie ne figurant pas dans la liste des maladies professionnelles puisse néanmoins être considérée comme une incapacité d'origine professionnelle si les critères suivants sont remplis (étant entendu que la charge de la preuve repose sur la partie bénéficiaire, à savoir le requérant):

- la maladie trouve sa cause déterminante et directe dans l'exercice de la profession;
- l'exposition à l'influence nocive est inhérente à l'exercice de la profession et est nettement plus grande que celle subie par la population en général;
- il est reconnu par le corps médical que l'exposition à l'influence nocive peut provoquer la maladie concernée;
- l'existence d'un lien de causalité entre la maladie et l'exposition au risque professionnel peut être prouvée.

47. Le défendeur considère que l'interprétation que fait le requérant de ces critères est dénuée de pertinence en tant que c'était à la commission d'invalidité qu'il appartenait de déterminer comment les appliquer, et qu'elle a conclu qu'ils n'étaient pas remplis en l'espèce.

48. Le défendeur fait observer que certains passages du rapport initial de la commission d'invalidité et de l'exposé des motifs établi par la suite étaient en contradiction avec le jugement rendu par le Tribunal de céans concernant les précédents recours dont l'avait saisi le requérant. Il estime que cela montre clairement que la commission n'a pas vérifié auprès de l'Organisation le bien-fondé des dires du requérant et qu'elle n'aurait pas dû s'appuyer uniquement sur la version donnée par l'une des parties (en l'occurrence, le requérant). Il considère que, compte tenu de ce qui précède, la directrice du CMRE a agi en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par l'instruction 13/4 (iii) de l'annexe IV du RPC en saisissant à nouveau la commission d'invalidité et en soumettant à celle-ci le dossier administratif, le jugement du Tribunal, la liste des maladies professionnelles reconnues en Belgique et les observations écrites du requérant. Il indique que la seule autre option aurait été de rejeter la demande de mise en invalidité du requérant, auquel cas celui-ci n'aurait pas eu d'autre choix que de recourir à la procédure de règlement des litiges.

49. Le défendeur explique qu'en transmettant systématiquement les demandes de mise en invalidité à la commission, il ne fait qu'accomplir l'une des tâches administratives qui lui incombent en vertu du RPC, et qu'il ne lui appartient pas de décider si une personne est atteinte ou non d'une incapacité ou d'une autre maladie.

50. Le défendeur conteste l'allégation du requérant selon laquelle le dossier aurait été renvoyé devant la commission d'invalidité à trois reprises. Il précise que cela n'est arrivé qu'une seule fois, en octobre 2019. Il ajoute que, contrairement à ce que le requérant tente de montrer, on ne saurait considérer que le rapport de 2019 et celui de 2020 vont dans le même sens, étant donné qu'en 2020, la commission d'invalidité a appliqué les critères en vigueur à l'OTAN et est parvenue à la conclusion qu'ils n'étaient pas remplis, ainsi qu'il ressort clairement du dossier.

51. Le défendeur estime que la manière d'agir du requérant peut être assimilée à une utilisation abusive de la procédure de recours au sens de l'article 6.8.3 de l'annexe IX du RPC. Il affirme que le requérant tente de soutirer autant d'argent que possible à l'OTAN, notamment en demandant, comme il l'a fait précédemment, que lui soient accordées une promotion au grade A.5 et la réparation des actes de harcèlement dont il considère avoir été victime, ainsi qu'en cherchant, en l'espèce, à obtenir une pension pour invalidité d'origine professionnelle. Le défendeur présente des données chiffrées pour montrer dans quelle mesure la situation financière du requérant se serait améliorée s'il s'était vu accorder une pension pour invalidité d'origine professionnelle, et il cite des extraits de courriels montrant que le requérant cherchait à obtenir une pension de ce type pour pourvoir à ses besoins financiers.

52. Le défendeur considère que le recours est dénué de tout fondement et demande l'application de l'article 10 du règlement de procédure du Tribunal.

53. Dans l'hypothèse où le Tribunal ne rejeterait pas le recours sans autre procédure, le défendeur lui demande:

- de déclarer le recours non fondé et de conclure qu'il est constitutif d'un abus de procédure relevant de l'article 6.8.3 de l'annexe IX du RPC;
- de conclure, s'il déclare le recours recevable et bien fondé, que l'invalidité du requérant ne résulte pas de facteurs professionnels, étant donné que les motifs invoqués pour justifier l'origine professionnelle de l'invalidité sont dénués de tout fondement, comme l'a établi le Tribunal dans les affaires n^{os} 2018/1266 et 2018/1271.

D. Considérations et conclusions

Sur la recevabilité

54. Le défendeur ne conteste pas la recevabilité du recours, et le Tribunal ne relève aucun motif d'irrecevabilité. Le recours est dès lors recevable.

Sur le fond

55. Deux grandes questions doivent être tranchées dans l'instance, qui est la troisième affaire portée devant le Tribunal par le requérant: 1) Le requérant a-t-il été

victime de harcèlement ? 2) Dans l'affirmative, existe-t-il un lien suffisamment direct entre cette situation et sa maladie pour que l'invalidité doive être considérée comme étant d'origine professionnelle ?

56. Il y a lieu de rappeler (cf. jugement du Tribunal dans les affaires n^{os} 2018/1266 et 2018/1271) que, le 9 novembre 2017, le requérant a déposé auprès de la nouvelle directrice du CMRE, qui avait pris ses fonctions une semaine auparavant, une plainte pour préjudice d'ordre psychologique, moral et existentiel résultant des actes de harcèlement et des détournements de pouvoir auxquels se serait livré l'ancien directeur du Centre. Le 11 décembre 2017, il a déposé une deuxième plainte à ce sujet. Le défendeur a pris ces plaintes au sérieux. Le 6 février 2018, suite à une série d'échanges, une enquêtrice externe a été désignée, qui a remis son rapport le 13 avril 2018. Par lettre datée du 15 mai 2018, la directrice du CMRE a informé le requérant du résultat de l'enquête et l'a avisé que, se fondant sur les conclusions de celle-ci, elle rejetait les accusations de harcèlement et de détournement de pouvoir portées contre l'ancien directeur du Centre ainsi que la demande de réparation financière. Le requérant a introduit un recours contre cette décision le 13 juillet 2018.

57. Dans son jugement du 3 avril 2019 dans les affaires n^{os} 2018/1266 et 2018/1271, le Tribunal a constaté, au paragraphe 63, que le requérant renvoyait à des faits et des situations qui s'étaient produits au plus tard en 2017, notamment la décision de résilier son contrat, et qu'il n'avait contesté aucune des décisions prises à l'époque par l'ancien directeur du CMRE. Le Tribunal a conclu que la demande de réparation du requérant devait dès lors être considérée comme hors délai.

58. En outre, ainsi que le Tribunal l'a relevé au paragraphe 64 du jugement précité, l'organisme a agi conformément au principe de bonne administration et s'est acquitté de son obligation de prendre en compte les intérêts de l'agent. Il n'a pas rejeté la demande du requérant *prima facie* en invoquant les délais. Il a préféré diligenter une enquête et a fait appel à un expert indépendant. Il faut considérer qu'il y a eu là un réel effort pour répondre aux préoccupations du requérant.

59. Le Tribunal a conclu que ni les éléments de preuve présentés par les parties ni les conclusions de l'enquêtrice externe n'étaient les allégations de harcèlement.

60. S'agissant de l'instance, le Tribunal constate que la nouvelle directrice du CMRE a donné suite à la plupart des demandes du requérant en lien avec ses précédents recours, notamment s'agissant de la résiliation de son contrat en 2017. Les points soulevés alors ne sont plus d'actualité. En outre, le Tribunal ayant déjà statué sur ces questions dans son jugement du 3 avril 2019, le requérant ne saurait revenir sur celles-ci, et le Tribunal ne les réexaminera pas. Le jugement du 3 avril 2019 demeure valable, en particulier la conclusion selon laquelle ni les éléments de preuve présentés par les parties ni les conclusions de l'enquêtrice externe n'étaient les allégations de harcèlement.

61. Le requérant considère que le jugement précité est dénué de pertinence en tant qu'il a été prononcé après que la commission d'invalidité eut rendu ses premières conclusions, en février.

62. Le Tribunal n'est absolument pas de cet avis.

63. Si le requérant avait agi différemment, le jugement en question aurait pu être rendu avant avril 2019. Le requérant a saisi le Tribunal le 13 juillet 2018 pour obtenir l'annulation des conclusions de l'enquêtrice externe, qui avaient été acceptées par le Centre. Il n'a pas demandé l'application d'une procédure accélérée, et lorsque le Tribunal a proposé que l'audience se tienne en décembre 2018, ce qui aurait permis qu'un jugement soit rendu fin janvier 2019, le requérant a demandé qu'elle soit reportée à mars 2019.

64. Dans l'intervalle, le requérant a entamé une autre procédure en demandant la convocation d'une commission d'invalidité. Il a ensuite cherché à convaincre la commission que le harcèlement dont il avait été victime était tel qu'il avait le droit de bénéficier d'une pension pour invalidité d'origine professionnelle et ce, malgré les conclusions rendues par l'enquêtrice externe. Il s'ensuit que les points soulevés et les procédures engagées devant le Tribunal et devant la commission d'invalidité sont étroitement liés. Cela étant dit, il est important de noter que c'est dans son rapport du 13 juin 2020 que la commission d'invalidité a fait référence pour la première fois aux conclusions de l'enquête externe indépendante mentionnées dans le jugement du Tribunal administratif du 3 avril 2019 (« contained in [the] NATO Administrative Tribunal Judgment dated 3 April 2019 »).

65. À la lecture du dossier soumis à la commission d'invalidité, il n'apparaît pas que le requérant ait informé cette dernière qu'une procédure était en cours devant le Tribunal de céans.

66. En janvier et février 2019, le requérant était occupé à constituer son dossier pour la commission d'invalidité et à se préparer pour l'entretien du 20 février avec la commission.

67. Le 22 février 2019, c'est-à-dire deux jours après son entrevue avec la commission d'invalidité, le requérant a informé le Tribunal qu'en raison de son état de santé, il ne serait pas en mesure d'assister à l'audience devant se tenir le 14 mars 2019. Il a présenté une déclaration écrite de trois pages, que le Tribunal a accepté de joindre au dossier comme pièce supplémentaire. Dans cette déclaration, il n'a pas mentionné la procédure de mise en invalidité qui était en cours. L'audience s'est tenue en son absence et le Tribunal a rendu son jugement trois semaines plus tard. Ce jugement, dans lequel le Tribunal établit notamment que les faits de harcèlement ne sont pas suffisamment étayés, est définitif et s'impose aux deux parties, et donc au requérant ; or, ce dernier n'en a pas tenu compte dans sa lettre du 25 septembre 2019, qui a été transmise à la commission d'invalidité.

68. Le requérant affirme qu'au moment de signer son rapport initial, le 3 mai 2019, la commission d'invalidité était au courant que le Tribunal avait rejeté son recours et confirmé les conclusions de l'enquêtrice, mais il n'apporte aucun élément de nature à étayer ses dires. Comme expliqué au paragraphe 64 ci-dessus, c'est dans son rapport du 13 juin 2020 que la commission d'invalidité a fait référence pour la première fois au jugement du Tribunal du 3 avril 2019.

69. Il y a lieu de rappeler que le requérant occupait jusqu'à récemment encore le poste de chef du Service Ressources humaines du CMRE et qu'à ce titre, il a une connaissance approfondie des règles et procédures en vigueur, comme le montre d'ailleurs le dossier.

70. Le Tribunal ne peut qu'en conclure que le requérant, fort de sa vaste expérience de la question, était, ou, à tout le moins, aurait dû être conscient que la commission d'invalidité – qui s'est réunie le 20 février 2019 de manière expéditive et sans que le défendeur en ait fait la demande – s'appuyait sur un dossier incomplet, qui ne donnait qu'une seule version des faits.

71. L'instruction 13/3 (viii)(a) de l'annexe IV du RPC est très claire à cet égard:

« La Commission d'invalidité dispose:

a) d'un dossier administratif soumis par le chef du personnel contenant notamment l'indication de l'emploi de l'agent dans l'Organisation et la description de ses fonctions ainsi que des fonctions correspondant à son expérience et ses qualifications qui lui auraient été proposées par l'Organisation, afin que la Commission d'invalidité puisse se prononcer sur l'incapacité éventuelle d'assumer ces fonctions. En outre, ce dossier précise si la demande de mise en invalidité est susceptible de rentrer dans le cadre de l'application de l'article 14, paragraphe 2.

Les indications précitées sont communiquées à l'agent par le chef du personnel avant transmission à la Commission d'invalidité pour observations éventuelles écrites de l'agent à la Division du Personnel dans les 15 jours calendaires de leur réception au plus tard. »

Ces dispositions n'ont pas été respectées en l'espèce.

72. Le Centre était dès lors tout à fait fondé à saisir de nouveau la commission d'invalidité pour que celle-ci réexamine la situation de façon plus approfondie, sur la base d'un dossier complet, et à lui demander de motiver ses conclusions.

73. La commission d'invalidité n'est pas revenue sur sa conclusion selon laquelle le requérant était atteint d'une invalidité permanente le mettant dans l'incapacité totale d'exercer les fonctions liées à son poste. Il y a toutefois lieu de noter que cette conclusion n'a pas d'incidence sur la situation financière du requérant, qui percevait une pension d'ancienneté en tant qu'ancien agent de l'OTAN.

74. La commission d'invalidité a en revanche confirmé que le requérant n'avait pas été victime de harcèlement au travail et que les critères permettant d'établir l'existence d'une maladie professionnelle n'étaient pas remplis.

75. Ces conclusions ont été rendues par des experts médicaux. Or, l'étendue du contrôle que le Tribunal peut exercer sur un avis médical est très restreinte (cf. paragraphe 190 du jugement du Tribunal dans les affaires jointes n^{os} 2019/1284, 2019/1285 et 2019/1291). En l'espèce, le Tribunal ne dispose d'aucun élément qui serait de nature à prouver – ni même à suggérer – que la commission d'invalidité a commis une erreur d'appréciation manifeste.

76. Le Tribunal conclut que le recours est infondé et doit être rejeté dans son intégralité.

E. Frais

77. L'article 6.8.2 de l'annexe IX dispose:

Au cas où il admet que le/la requérant(e) avait de bonnes raisons d'introduire le recours, le Tribunal ordonne que l'organisme OTAN rembourse, dans des limites raisonnables, les frais justifiés exposés par le/la requérant(e) [...].

79. Le recours étant rejeté, aucun remboursement ne sera octroyé. Au demeurant, le remboursement des frais n'a pas été demandé.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- Le recours est rejeté.

Fait à Bruxelles, le 18 mai 2021.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

10 août 2021

AT-J(2021)0019

Jugement

Affaire n° 2020/1312

**RA
requérant**

contre

**Agence OTAN d'information et de communication
défenderesse**

Bruxelles, le 8 juin 2021

Original: anglais

Mots clés: recevabilité; objet des demandes du requérant; délai d'introduction d'un recours.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, et de MM. Laurent Touvet et Christos A. Vassilopoulos, juges, ayant pris connaissance du dossier et suite à l'audience qui s'est tenue le 16 avril 2021, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a été saisi par M. RA d'un recours contre l'Agence OTAN d'information et de communication (ci-après la « NCIA » ou l'« Agence »). La requête correspondante, datée du 21 août 2020, a été enregistrée le 16 septembre 2020 (affaire n° 2020/1312). Le requérant conteste la décision que la défenderesse a prise, le 15 juillet 2020, de rejeter ses allégations selon lesquelles il y aurait eu fraude, gaspillage de ressources et abus dans le cadre d'une procédure de recrutement, en violation du code de conduite en vigueur au sein de l'Agence.

2. Les observations en défense, datées du 16 novembre 2020, ont été enregistrées le 27 novembre 2020. Les observations en réplique, datées du 28 novembre 2020, ont été enregistrées le 10 décembre 2020. Les observations en duplique, datées du 10 février 2021, ont été enregistrées le 16 février 2021.

3. Le 16 avril 2021, le Tribunal a statué dans l'instance sur le seul fondement des observations écrites, comme convenu avec les parties, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

4. Le requérant est entré en fonction à la NCIA le 1^{er} juin 2016 en tant qu'assistant sénior de grade B.4 au sein de l'Équipe Acquisition de talents du Service Ressources humaines, un poste pour lequel il s'était vu octroyer un contrat de durée déterminée de trois ans. Au terme de ce contrat, il a obtenu un nouveau contrat de trois ans, venant à échéance le 31 mai 2022.

5. En septembre 2019, la NCIA a procédé à une restructuration de l'Équipe Acquisition de talents, qui comptait alors parmi son personnel cinq agents de grade B.4, dont le requérant. Dans ce contexte, elle a décidé de transformer les cinq postes de grade B.4 de l'équipe en deux postes de recruteur de grade B.5 et deux postes de recruteur sénior de grade B.6, et elle a organisé un concours en interne pour pourvoir ces nouveaux postes. Les cinq agents de grade B.4, parmi lesquels le requérant, ont posé leur candidature. Pour être plus précis, le requérant s'est porté candidat à l'un des postes de grade B.6.

6. Le requérant a passé un entretien le 16 mars 2020. Le jury était composé de cinq membres, parmi lesquels un expert externe, M. A. Il ressort du dossier que, sur les cinq agents de l'Équipe Acquisition de talents qui s'étaient portés candidats, seuls deux ont été sélectionnés par le jury pour intégrer la nouvelle équipe. Le requérant ne faisait pas partie des candidats retenus.

7. Par lettre datée du 1^{er} avril 2020, la défenderesse a informé le requérant que sa candidature n'avait pas été retenue, le jury ayant estimé qu'il n'était pas qualifié pour occuper le poste de grade B.6. Reconnaisant que cette décision était préjudiciable au requérant, la défenderesse a proposé à celui-ci quatre options, comme indiqué ci-après:

« 1. You can continue to serve our Agency at the B4 level until your contract ends as previously communicated (in the HR Transformation people mapping guidelines, 17 December 2020). We will move/transfer you to one of the currently vacant posts in HR and allow you to continue in your current role as B4 recruiter until the end of your contract.
 2. If option 1 does not appeal to you, you may choose to be transferred immediately to HR staff services to experience and perform a broader HR role at the B4 level, including some of the recruitment tasks that will be transferred to HR staff services, again until the end of your current contract.
 3. During the time as per above and until your contract end date you may apply for other jobs within the Agency.
 4. If you do not wish to remain with the Agency any longer we can terminate your contract which entitles you to Loss of Job Indemnity (LoJI) of 5 months' emoluments and 90 days' notice period. »

(1. Comme indiqué précédemment (voir le document « HR Transformation people mapping guidelines », du 17 décembre 2020), vous pouvez choisir de continuer de travailler pour l'Agence à un poste de grade B.4 jusqu'à la fin de votre contrat. Dans ce cas, vous serez transféré à l'un des postes actuellement vacants au sein des RH et vous pourrez continuer d'exercer vos fonctions actuelles de recruteur de grade B.4 jusqu'à ce que votre contrat se termine.

2. Si vous préférez, vous pouvez aussi choisir d'être immédiatement transféré aux Services Personnel des RH pour y exercer, jusqu'à la fin de votre contrat actuel, des fonctions plus générales dans le domaine des RH, au grade B.4. Dans ce cas, vous serez notamment amené à vous acquitter de certaines des tâches de recrutement qui seront transférées aux Services Personnel.

3. Dans un cas comme dans l'autre, vous avez la possibilité, jusqu'à l'échéance de votre contrat, de poser votre candidature à d'autres postes au sein de l'Agence.

4. Si vous ne souhaitez plus travailler pour l'Agence, nous mettrons fin à votre contrat. Vous aurez alors droit à une indemnité de perte d'emploi équivalant à cinq mois d'émoluments et vous bénéficierez d'un délai de préavis de 90 jours.)

8. Suite à des échanges de messages électroniques, le requérant a fait savoir dans un courriel du 2 avril 2020 qu'il acceptait la quatrième option, sous certaines conditions. Il a notamment indiqué ce qui suit: « [...] I am happy to accept your offer of termination and LoJI on the basis of 1. My final working day will be 30 September 2020; 2. My repatriation costs back to the UK will be covered by the Agency in full [...] » ([...] Je serais heureux d'accepter votre offre de licenciement avec indemnité de perte d'emploi, à condition que 1) mon dernier jour de travail soit fixé au 30 septembre 2020 et 2) mes frais de rapatriement vers le Royaume-Uni soient intégralement pris en charge par l'Agence [...]).

9. Par lettre du 16 avril 2020, la défenderesse a officialisé la décision prise par le requérant de quitter l'Agence sur la base de la quatrième option présentée dans la lettre susmentionnée du 1^{er} avril 2020; elle a en outre accepté d'accorder au requérant le remboursement des frais de rapatriement (déménagement/voyage) vers son adresse officielle de congé dans les foyers.

10. Par lettre du 20 mai 2020, le requérant et les deux autres agents de l'Équipe Acquisition de talents dont la candidature n'avait pas été retenue par le jury, Mme C et Mme K, ont adressé au directeur général et au chef d'état-major de l'Agence une « réclamation collective formelle » (« formal group complaint ») portant sur la nomination d'un consultant externe à l'un des postes de l'Équipe Acquisition de talents après sa restructuration, et ils ont demandé qu'une enquête indépendante soit menée à ce sujet.

11. Dans leur lettre, le requérant, Mme C et Mme K ont fait part de leur mécontentement après avoir appris, le 18 mai 2020, que M. A – l'un des membres du jury qui s'était prononcé sur leurs candidatures – avait été nommé à l'un des postes vacants au sein de l'Équipe Acquisition de talents, avec effet au 1^{er} juin 2020. Ils ont soulevé une série de points qui, selon eux, montraient notamment que le contrat de consultant externe de M. A n'avait pas été renouvelé et que ce dernier avait pris part à la procédure de sélection dont ils ont été écartés alors qu'il avait lui-même un intérêt direct à obtenir le poste, la preuve en étant qu'il avait été engagé à l'issue de cette procédure. En conclusion, ils ont fait valoir qu'il y avait eu un conflit d'intérêts manifeste, constitutif d'une violation du code de conduite en vigueur au sein de l'Agence, que ce conflit d'intérêts avait eu une incidence sur la décision prise par le jury de rejeter leurs candidatures et que la défenderesse s'était ainsi rendue coupable de fraude, d'abus et de manquement au devoir de diligence. Au dernier paragraphe de la réclamation, on peut lire ce qui suit:

« Resultantly, as per NCI Agency code of conduct art 4.4 (bullet 4) [...] it is the intent of this letter to report this circumstance and appointment (of Mr A) which came to our attention on 18th May 2020 [...] to the NCI Agency Fraud Detection and Prevention Manager and the NCI Agency Legal Office and if considered to be accurate, to initiate an official, independent and impartial investigation, so as to prevent any damage or risk to reputation or good standing of staff members involved in the process [...]. »

(Ainsi, sur la base de l'article 4.4 (alinéa 4) du code de conduite de la NCIA [...], nous souhaitons par la présente porter cette situation et la nomination (de M. A), dont nous avons été informés le 18 mai 2020 [...], à l'attention du responsable de la détection et de la prévention de la fraude et à celle du Bureau des affaires juridiques de la NCIA, et demander qu'une enquête officielle, indépendante et impartiale soit menée, s'il y a lieu, afin de prévenir toute atteinte ou tout risque d'atteinte à la réputation ou à l'image des agents concernés [...].)

12. Par lettre du 2 juin 2020, la défenderesse a accusé réception de la réclamation du requérant et indiqué que l'Agence y donnerait suite en menant une enquête.

13. Dans une lettre du 19 juin 2020, le requérant, Mme C et Mme K ont rappelé que, dans leur réclamation du 20 mai 2020, ils avaient signalé à la défenderesse que plusieurs violations du code de conduite de l'Agence (article 4) avaient été commises dans le cadre du recrutement, peu de temps auparavant, d'un consultant au sein de l'Équipe Acquisition de talents. Ils ont fait observer dans cette lettre qu'en dépit de ce que prévoit le Règlement du personnel civil de l'OTAN (RPC), leur réclamation n'avait pas été soumise à un comité de réclamation comme ils en avaient fait la demande et qu'ils n'avaient nullement été informés, dans le délai de 30 jours fixé par le RPC, de la procédure devant être suivie s'agissant de l'enquête demandée. À cet égard, ils ont prié la défenderesse de les tenir informés de la suite donnée à leur réclamation. La

défenderesse n'ayant pas répondu, le requérant, Mme C et Mme K ont réitéré leur demande dans une nouvelle lettre, datée du 6 juillet 2020.

14. Par lettre du 15 juillet 2020, la défenderesse a informé le requérant, Mme C et Mme K que le responsable de la prévention et de la détection de la fraude avait remis son rapport d'enquête, dans lequel il jugeait dénuées de fondement les allégations selon lesquelles M. A aurait pris des décisions partiales en tant que membre du jury et concluait à l'absence d'éléments de nature à prouver que M. A se trouvait dans une situation de conflit d'intérêts. La défenderesse a en outre indiqué dans cette lettre que le choix des candidats à retenir à l'issue du concours interne était le fruit d'une décision par consensus du jury. Elle a par ailleurs rappelé que, dans leur réclamation du 20 mai 2020, les intéressés n'avaient pas demandé la constitution d'un comité de réclamation, et elle a conclu qu'au vu des circonstances, il n'y avait pas lieu de prendre d'autre mesure.

15. C'est dans ces circonstances que le requérant a saisi le Tribunal, le 21 août 2020.

C. Résumé des moyens, des arguments juridiques et des demandes des parties

(i) Moyens du requérant

16. Le requérant demande au Tribunal de déclarer son recours recevable. Il considère que, contrairement à ce qu'avance la défenderesse, il était recevable à contester plusieurs des décisions que celle-ci a prises le concernant dans le cadre de la procédure de sélection. Il fait valoir que le rejet de sa candidature au poste de grade B.6 au motif qu'il n'était pas qualifié pour occuper ce poste n'est pas la seule décision qu'il conteste en l'espèce. Il soutient par ailleurs que, contrairement aux allégations faites par la défenderesse, il a suivi la procédure précontentieuse en déposant une réclamation, le 20 mai 2020, mais que les services compétents n'ont pas traité cette réclamation comme ils auraient dû le faire en vertu du RPC, si bien qu'il s'est vu obligé de réitérer sa demande (lettres du 19 juin et du 6 juillet). Il estime que c'est en réalité la défenderesse qui n'a pas suivi la procédure précontentieuse, agissant ainsi en méconnaissance du RPC et des autres textes applicables, au détriment des intérêts du requérant.

17. Sur le fond, le requérant conteste, en premier lieu, la décision de la défenderesse d'engager M. A au sein de l'Équipe Acquisition de talents suite à la restructuration de cette dernière. Il fait valoir que cette décision est manifestement entachée de partialité et qu'il y a eu fraude, gaspillage de ressources et conflit d'intérêts. Il explique que M. A faisait partie du jury qui a rejeté sa candidature au poste de grade B.6 au sein de la nouvelle équipe. Il ajoute qu'au cours de la procédure de sélection, M. A a été informé du non-renouvellement de son contrat de consultant externe et qu'il avait dès lors tout intérêt à ce que le requérant ne soit pas jugé qualifié pour occuper le poste de grade B.6, poste auquel M. A a en fin de compte été nommé sans avoir dû passer de concours. Le requérant soutient par ailleurs que la défenderesse a manqué à plusieurs reprises à son obligation de confidentialité au cours de la procédure de sélection en dévoilant le nom des différents candidats. Il fait en outre observer que la composition du jury a été modifiée juste avant les entretiens, sans qu'aucune explication ne soit donnée à ce sujet.

18. En deuxième lieu, le requérant affirme que la façon dont la défenderesse a géré la procédure de sélection n'était pas conforme aux règles. Il fait observer à cet égard que ses performances en tant qu'agent n'ont pas été prises en considération et que, de manière générale, l'examen de sa candidature par le jury ne reposait pas sur des critères objectifs tenant compte de sa grande expérience au sein de l'Équipe Acquisition de talents. Il indique que ce constat vaut également pour les deux autres membres de l'équipe qui ont été jugés non qualifiés au cours de la procédure de sélection. Il soutient en outre que le reclassement des postes des agents de l'Équipe Acquisition de talents n'était pas conforme aux dispositions du RPC et qu'il a porté atteinte aux intérêts des agents concernés, faisant valoir que, du fait de ce reclassement, des agents ayant les qualifications voulues pour occuper un poste de grade B.6 ont pu poser leur candidature au même poste que les agents de grade B.4 de l'équipe, qui se sont dès lors retrouvés en mauvaise posture pour être retenus comme candidats qualifiés.

19. En troisième lieu, le requérant considère que les quatre options proposées dans la décision du 1^{er} avril 2020 étaient entachées d'illégalité, faisant valoir qu'elles étaient contraires aux dispositions du RPC, et en particulier à celles de l'article 4.1.1 et des articles 57.2 à 57.4, ainsi que de l'article 1.2.b de l'annexe V.

20. Enfin, le requérant soutient que, dans le cadre de la restructuration de l'Équipe Acquisition de talents, la défenderesse a enfreint les valeurs et les règles d'éthique devant être respectées en matière de gestion. Il affirme que, pendant deux ans, la défenderesse ne s'est de toute évidence pas comportée en bonne gestionnaire à son égard, et il explique qu'il a été confronté à une surcharge de travail, qu'il a dû effectuer de nombreux déplacements et qu'on lui en a demandé beaucoup, ce qui a nui à sa santé et à son bien-être, avec des répercussions sur ses conditions de travail.

21. Compte tenu de ce qui précède, le requérant demande:

- qu'un dédommagement lui soit accordé en réparation des modifications préjudiciables que la chef des RH a apportées à ses conditions de travail, dédommagement calculé sur la base de son salaire mensuel d'agent de grade B.4 pour la période comprise entre la date de la décision (avril 2020) et l'échéance de son contrat d'agent civil OTAN à statut international, et comprenant l'intégralité des émoluments dus ainsi qu'une contrepartie financière pour les congés annuels non pris;
- qu'il soit ordonné à la défenderesse d'annuler toutes les décisions de recrutement prises par le directeur général de l'Agence à l'issue du concours restreint non autorisé organisé en interne pour le poste de grade B.6, et en particulier la décision de nommer Mme SG à ce poste ;
- qu'il soit ordonné à la défenderesse d'annuler la décision d'engager M. A au sein de l'Équipe Acquisition de talents, et que ce dernier soit licencié avec effet immédiat;
- que les membres des RH ayant participé à la procédure de sélection reçoivent une réprimande ou, dans le cas des consultants employés en intérim, voient leur contrat résilié pour n'avoir pas conseillé comme il convenait le directeur général de la NCIA, en méconnaissance du RPC, des directives applicables au sein de l'Agence et du code de conduite en vigueur ;
- que lui soit versée une somme de 15 000 euros en réparation du préjudice moral subi;
- que l'intégralité des frais de conseil et des autres frais exposés dans l'instance lui soient remboursés.

(ii) Moyens de la défenderesse

22. La défenderesse conteste la recevabilité du recours. À cet égard, elle fait valoir que la seule décision susceptible d'avoir eu des répercussions sur les conditions de travail du requérant, à savoir celle du 1^{er} avril 2020, n'a pas été contestée dans les délais prescrits. Elle soutient en outre que le requérant n'a pas suivi les règles régissant la procédure précontentieuse. Elle affirme, à ce propos, que la lettre du requérant du 20 mai 2020, qualifiée par celui-ci de « réclamation collective », n'est pas conforme aux dispositions du RPC relatives à l'introduction d'un recours hiérarchique. Elle explique que, dans sa réclamation, le requérant lui a signalé des faits qu'il estimait être constitutifs d'une violation du code de conduite de la NCIA, mais que ce n'est que dans sa lettre du 19 juin 2020 qu'il a pour la première fois fait référence à l'annexe IX du RPC, sans toutefois établir de lien clair entre la décision contestée et l'objet de sa réclamation.

23. Sur le fond, la défenderesse fait valoir que, dans sa requête, le requérant se montre assez confus quant à la décision qu'il conteste, et que les différents moyens qu'il avance pour contester cette décision ne sont pas plus clairs. Elle soutient en outre que le requérant formule des demandes d'annulation et des griefs dont il n'a jamais fait état au cours de la procédure précontentieuse qu'il a engagée par sa lettre du 20 mai 2020, en particulier en ce qui concerne Mme SG, et que ces éléments sont dès lors irrecevables. Elle ajoute que les demandes en réparation sont soit irrecevables pour les mêmes motifs, soit dénuées de tout fondement en tant qu'elle n'a commis aucune illégalité.

24. Ayant établi ce qui précède, la défenderesse affirme que l'ensemble des allégations faites par le requérant sont dénuées de fondement, qu'il s'agisse de celles portant sur le non-respect du RPC dans le cadre du reclassement des postes de l'Équipe Acquisition de talents, sur la communication d'informations confidentielles au sujet des candidats, sur la modification de la composition du jury – la défenderesse mentionnant à cet égard le contexte lié à la pandémie de COVID-19 –, sur l'absence de prise en considération des performances professionnelles du requérant et sur le caractère illégal des options proposées dans la lettre du 1^{er} avril 2020 – lesquelles constituaient, selon la défenderesse, une marque de sollicitude à l'égard des agents de l'Équipe Acquisition de talents dont la candidature n'avait pas été retenue – ou de celles faisant état de mauvaises pratiques de gestion qui seraient contraires aux valeurs et aux règles d'éthique fondamentales.

25. S'agissant de la nomination de M. A, la défenderesse estime que cette décision ne saurait, en tout état de cause, porter préjudice au requérant étant donné qu'elle a été prise après la fin de la procédure de sélection et l'acceptation, par l'intéressé, de l'une des options proposées dans la lettre du 1^{er} avril 2020. À propos de l'allégation selon laquelle il y aurait eu conflit d'intérêt en tant que M. A a été choisi pour occuper le poste de grade B.6 mentionné par le requérant alors qu'il avait été membre du jury, la défenderesse affirme que rien ne prouve qu'un tel conflit d'intérêts existait lors de la procédure de sélection, comme l'a confirmé dans son rapport la personne chargée de l'enquête au sein de l'Agence.

26. Compte tenu de ce qui précède, la défenderesse demande au Tribunal de déclarer le recours en l'espèce irrecevable et non fondé.

D. Considérations et conclusions

27. Tout d'abord, le Tribunal constate que le requérant demande l'annulation de différentes décisions sans nécessairement avancer dans chaque cas des moyens et des arguments à l'appui de ses conclusions en annulation. Il tente de démontrer, au moyen d'arguments généraux, que la procédure de sélection dont il a été écarté était viciée en tant qu'un membre du jury, M. A, a été engagé presque immédiatement par l'Agence suite au rejet de sa candidature. En outre, il conteste le processus ayant mené à son départ de l'Agence et le fait que cette dernière lui a proposé plusieurs options prétendument par égard pour sa situation, faisant valoir que tout indique que le processus en question était opaque, qu'il présentait un caractère irrégulier et qu'il était en contradiction avec toutes les considérations éthiques et morales auxquelles l'Agence est soumise.

28. Dans un esprit d'ouverture et par égard pour le requérant, qui n'est pas représenté par un avocat, le Tribunal considère, au vu de tout ce qui précède, que le requérant conteste en fait la nomination de M. A au sein de l'Équipe Acquisition de talents suite à la restructuration de cette dernière, au motif que celui-ci se serait servi de sa position de membre du jury pour écarter la candidature du requérant, avant d'être lui-même sélectionné par l'Agence sans avoir dû passer de concours. Les différents autres arguments et moyens avancés par le requérant dans sa requête visent essentiellement à appuyer cette thèse et doivent être envisagés sous cet angle.

29. Le Tribunal rappelle que le délai de 60 jours prévu pour l'introduction d'un recours, tel que fixé à l'article 6.3.2 de l'annexe IX du RPC, doit permettre d'assurer la sécurité des situations juridiques et d'éviter toute discrimination ou traitement arbitraire dans l'administration de la justice.

30. Ainsi que le requérant l'indique expressément dans sa réclamation du 20 mai 2020, il a eu connaissance de la nomination de M. A le 18 mai. Il s'agissait là d'une décision qui lui portait manifestement préjudice.

31. Or, le requérant n'a demandé l'annulation de la décision d'engager M. A au sein de l'Équipe Acquisition de talents ni dans sa réclamation du 20 mai 2020 ni dans ses lettres des 18 juin et 6 juillet 2020. De fait, à la lecture de la réclamation et des observations ultérieures du requérant – et même en s'appuyant sur une interprétation très large de celles-ci –, force est de constater que l'intéressé se plaint simplement du déroulement de la procédure de sélection, en dénonçant ouvertement des agissements prohibés par le code de conduite en vigueur au sein de l'Agence. Le Tribunal constate par ailleurs que les références faites par la suite à la constitution d'un comité de réclamation font partie d'une série d'allégations à caractère général que formule le requérant pour démontrer qu'il y a eu violation du code de conduite de l'Agence.

32. Ainsi, ce n'est que dans la requête, datée du 21 août 2020, que le requérant conteste de manière formelle, devant le Tribunal, la nomination de M. A, dont il a eu connaissance le 18 mai 2020, comme indiqué précédemment. Les conclusions en annulation dirigées contre cette nomination ont donc été présentées après l'expiration du délai de 60 jours fixé pour l'introduction d'un recours et doivent dès lors être rejetées comme irrecevables.

33. Enfin, s'agissant des conclusions en réparation du préjudice matériel ou moral subi par le requérant, le Tribunal estime qu'elles doivent être rejetées en tant qu'elles sont étroitement liées aux conclusions en annulation, elles-mêmes rejetées comme irrecevables.

34. Il résulte de toutes les considérations qui précèdent que le recours doit être rejeté dans son intégralité.

E. Frais

35. L'article 6.8.2 de l'annexe IX dispose:

Au cas où il admet que le/la requérant(e) avait de bonnes raisons d'introduire le recours, le Tribunal ordonne que l'organisme OTAN rembourse, dans des limites raisonnables, les frais justifiés exposés par le/la requérant(e) [...].

36. Le recours étant rejeté, aucun remboursement ne sera octroyé.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

– Le recours est rejeté.

Fait à Bruxelles, le 8 juin 2021.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

10 août 2021

AT-J(2021)0020

Jugement

Affaire n° 2020/1313

SC
requérante

contre

Agence OTAN d'information et de communication
défenderesse

Bruxelles, le 8 juin 2021

Original: anglais

Mots clés: recevabilité; objet des demandes de la requérante; délai d'introduction d'un recours.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, et de MM. Laurent Touvet et Christos A. Vassilopoulos, juges, ayant pris connaissance du dossier et suite à l'audience qui s'est tenue le 16 avril 2021, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a été saisi par Mme SA d'un recours contre l'Agence OTAN d'information et de communication (ci-après la « NCIA » ou l'« Agence »). La requête correspondante, datée du 21 août 2020, a été enregistrée le 16 septembre 2020 (affaire n° 2020/1313). La requérante conteste la décision que la défenderesse a prise, le 15 juillet 2020, de rejeter ses allégations selon lesquelles il y aurait eu fraude, gaspillage de ressources et abus dans le cadre d'une procédure de recrutement, en violation du code de conduite en vigueur au sein de l'Agence.

2. Les observations en défense, datées du 16 novembre 2020, ont été enregistrées le 27 novembre 2020. Les observations en réplique, datées du 27 janvier 2021, ont été enregistrées le 5 février 2021. Les observations en duplique, datées du 8 mars 2021, ont été enregistrées le 10 mars 2021.

3. Le 16 avril 2021, le Tribunal a statué dans l'instance sur le seul fondement des observations écrites, comme convenu avec les parties, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

4. La requérante est entrée en fonction à la NCIA le 20 août 2018 en tant qu'assistante de grade B.4 au sein de l'Équipe Acquisition de talents du Service Ressources humaines, un poste pour lequel elle s'est vue octroyer un contrat de durée déterminée de trois ans.

5. En septembre 2019, la NCIA a procédé à une restructuration de l'Équipe Acquisition de talents, qui comptait alors parmi son personnel cinq agents de grade B.4, dont la requérante. Dans ce contexte, l'Agence a décidé de transformer les cinq postes de grade B.4 de l'équipe en deux postes de recruteur de grade B.5 et deux postes de recruteur sénior de grade B.6, et elle a organisé un concours en interne pour pourvoir ces nouveaux postes. Les cinq agents de grade B.4, parmi lesquels la requérante, ont posé leur candidature. Pour être plus précis, la requérante s'est portée candidate à la fois au poste de grade B.5 et à celui de grade B.6.

6. La requérante a passé un entretien le 16 mars 2020. Le jury était composé de cinq membres, parmi lesquels un expert externe, M. A. Il ressort du dossier que, sur les cinq agents de l'Équipe Acquisition de talents qui s'étaient portés candidats, seuls deux ont été sélectionnés par le jury pour intégrer la nouvelle équipe. La requérante ne faisait pas partie des candidats retenus.

7. Par lettre datée du 1^{er} avril 2020, la défenderesse a informé la requérante que sa candidature n'avait pas été retenue, le jury ayant estimé qu'elle n'était pas qualifiée pour occuper le poste de grade B.5 ni celui de grade B.6. Reconnaisant que cette décision était préjudiciable à la requérante, la défenderesse a proposé à celle-ci quatre options, comme indiqué ci-après:

1. You can continue to serve our Agency at the B4 level until your contract ends as previously communicated (in the HR Transformation people mapping guidelines, 17 December 2020). We will move/transfer you to one of the currently vacant posts in HR and allow you to continue in your current role as B4 recruiter until the end of your contract.
2. If option 1 does not appeal to you, you may choose to be transferred immediately to HR staff services to experience and perform a broader HR role at the B4 level, including some of the recruitment tasks that will be transferred to HR staff services, again until the end of your current contract.
3. During the time as per above and until your contract end date you may apply for other jobs within the Agency.
4. If you do not wish to remain with the Agency any longer we can terminate your contract which entitles you to Loss of Job Indemnity (LoJI) of 5 months' emoluments and 90 days notice period. »

- (1. Comme indiqué précédemment (voir le document « HR Transformation people mapping guidelines », du 17 décembre 2020), vous pouvez choisir de continuer de travailler pour l'Agence à un poste de grade B.4 jusqu'à la fin de votre contrat. Dans ce cas, vous serez transférée à l'un des postes actuellement vacants au sein des RH et vous pourrez continuer d'exercer vos fonctions actuelles de recruteuse de grade B.4 jusqu'à ce que votre contrat se termine.
2. Si vous préférez, vous pouvez aussi choisir d'être immédiatement transférée aux Services Personnel des RH pour y exercer, jusqu'à la fin de votre contrat actuel, des fonctions plus générales dans le domaine des RH, au grade B.4. Dans ce cas, vous serez notamment amenée à vous acquitter de certaines des tâches de recrutement qui seront transférées aux Services Personnel.
3. Dans un cas comme dans l'autre, vous avez la possibilité, jusqu'à l'échéance de votre contrat, de poser votre candidature à d'autres postes au sein de l'Agence.
4. Si vous ne souhaitez plus travailler pour l'Agence, nous mettrons fin à votre contrat. Vous aurez alors droit à une indemnité de perte d'emploi équivalant à cinq mois d'émoluments et vous bénéficierez d'un délai de préavis de 90 jours.)

8. La requérante, qui était en congé de maladie lorsqu'elle a reçu cette lettre, a répondu par courriel le 29 avril 2020 qu'elle avait décidé d'accepter la quatrième option (indemnité de perte d'emploi), étant entendu que son dernier jour de travail à l'Agence serait le 31 août 2020.

9. Par lettre du 15 mai 2020, la défenderesse a officialisé la décision prise par la requérante de quitter l'Agence sur la base de la quatrième option présentée dans la lettre susmentionnée du 1^{er} avril 2020, et elle a confirmé que le dernier jour de travail de l'intéressée serait le 31 août 2020. Elle a en outre informé la requérante que celle-ci pouvait prétendre à ce que sa candidature à un poste vacant de même grade soit examinée en priorité selon le système de « clearing house » de l'OTAN, comme le prévoit l'article 57.2 du Règlement du personnel civil (RPC) de l'Organisation.

10. Par lettre du 20 mai 2020, la requérante et les deux autres agents de l'Équipe Acquisition de talents dont la candidature n'avait pas été retenue par le jury, M. AR et Mme K, ont adressé au directeur général et au chef d'état-major de l'Agence une « réclamation collective formelle » (« formal group complaint ») portant sur la nomination d'un consultant externe à l'un des postes de l'Équipe Acquisition de talents après sa restructuration, et ils ont demandé qu'une enquête indépendante soit menée à ce sujet.

11. Dans leur lettre, la requérante, M. AR et Mme K ont fait part de leur mécontentement après avoir appris, le 18 mai 2020, que M. A – l'un des membres du jury qui s'était prononcé sur leurs candidatures – avait été nommé au poste vacant au sein de l'Équipe Acquisition de talents, avec effet au 1^{er} juin 2020. Ils ont soulevé une série de points qui, selon eux, montraient notamment que le contrat de consultant externe de M. A n'avait pas été renouvelé et que ce dernier avait pris part à la procédure de sélection dont ils ont été écartés alors qu'il avait lui-même un intérêt direct à obtenir le poste, la preuve en étant qu'il avait été engagé à l'issue de cette procédure. En conclusion, ils ont fait valoir qu'il y avait eu un conflit d'intérêts manifeste, constitutif d'une violation du code de conduite en vigueur au sein de l'Agence, que ce conflit d'intérêts avait eu une incidence sur la décision prise par le jury de rejeter leurs candidatures et que la défenderesse s'était ainsi rendue coupable de fraude, d'abus et de manquement au devoir de diligence. Au dernier paragraphe de la réclamation, on peut lire ce qui suit:

« Resultantly, as per NCI Agency code of conduct art 4.4 (bullet 4) [...] it is the intent of this letter to report this circumstance and appointment (of Mr A) which came to our attention on 18th May 2020 [...] to the NCI Agency Fraud Detection and Prevention Manager and the NCI Agency Legal Office and if considered to be accurate, to initiate an official, independent and impartial investigation, so as to prevent any damage or risk to reputation or good standing of staff members involved in the process [...]. »

(Ainsi, sur la base de l'article 4.4 (alinéa 4) du code de conduite de la NCIA [...], nous souhaitons par la présente porter cette situation et la nomination (de M. A), dont nous avons été informés le 18 mai 2020 [...], à l'attention du responsable de la détection et de la prévention de la fraude et à celle du Bureau des affaires juridiques de la NCIA, et demander qu'une enquête officielle, indépendante et impartiale soit menée, s'il y a lieu, afin de prévenir toute atteinte ou tout risque d'atteinte à la réputation ou à l'image des agents concernés [...].)

12. Par lettre du 2 juin 2020, la défenderesse a accusé réception de la réclamation de la requérante et indiqué que l'Agence y donnerait suite en menant une enquête.

13. Dans une lettre du 19 juin 2020, la requérante, M. AR et Mme K ont rappelé que, dans leur réclamation du 20 mai 2020, ils avaient signalé à la défenderesse que plusieurs violations du code de conduite de l'Agence (article 4) avaient été commises dans le cadre du recrutement, peu de temps auparavant, d'un consultant au sein de l'Équipe Acquisition de talents. Ils ont fait observer dans cette lettre qu'en dépit de ce que prévoit le Règlement du personnel civil de l'OTAN (RPC), leur réclamation n'avait pas été soumise à un comité de réclamation comme ils en avaient fait la demande et qu'ils n'avaient nullement été informés, dans le délai de 30 jours fixé par le RPC, de la procédure devant être suivie s'agissant de l'enquête demandée. À cet égard, ils ont prié

la défenderesse de les tenir informés de la suite donnée à leur réclamation. La défenderesse n'ayant pas répondu, la requérante, M. AR et Mme K ont réitéré leur demande dans une nouvelle lettre, datée du 6 juillet 2020.

14. Par lettre du 15 juillet 2020, la défenderesse a informé la requérante, M. AR et Mme K que le responsable de la prévention et de la détection de la fraude avait remis son rapport d'enquête, dans lequel il jugeait dénuées de fondement les allégations selon lesquelles M. A aurait pris des décisions partiales en tant que membre du jury et concluait à l'absence d'éléments de nature à prouver que M. A se trouvait dans une situation de conflit d'intérêts. La défenderesse a en outre indiqué dans cette lettre que le choix des candidats à retenir à l'issue du concours interne était le fruit d'une décision par consensus du jury. Elle a par ailleurs rappelé que, dans leur réclamation du 20 mai 2020, les intéressés n'avaient pas demandé la constitution d'un comité de réclamation, et elle a conclu qu'au vu des circonstances, il n'y avait pas lieu de prendre d'autre mesure.

15. C'est dans ces circonstances que la requérante a saisi le Tribunal, le 21 août 2020.

C. Résumé des moyens, des arguments juridiques et des demandes des parties

(i) Moyens de la requérante

16. La requérante demande au Tribunal de déclarer son recours recevable. Elle considère que, contrairement à ce qu'avance la défenderesse, elle était recevable à contester plusieurs des décisions que celle-ci a prises la concernant dans le cadre de la procédure de sélection. Elle fait valoir que le rejet de sa candidature au poste de grade B.6 au motif qu'elle n'était pas qualifiée pour occuper ce poste n'est pas la seule décision qu'elle conteste en l'espèce. Elle soutient par ailleurs que, contrairement aux allégations faites par la défenderesse, elle a suivi la procédure précontentieuse en déposant une réclamation, le 20 mai 2020, mais que les services compétents n'ont pas traité cette réclamation comme ils auraient dû le faire en vertu du RPC, si bien qu'elle s'est vue obligée de réitérer sa demande (lettres du 19 juin et du 6 juillet). Elle estime que c'est en réalité la défenderesse qui n'a pas suivi la procédure précontentieuse, agissant ainsi en méconnaissance du RPC et des autres textes applicables, au détriment des intérêts de la requérante.

17. Sur le fond, la requérante conteste, en premier lieu, la décision de la défenderesse d'engager M. A au sein de l'Équipe Acquisition de talents suite à la restructuration de cette dernière. Elle fait valoir que cette décision est manifestement entachée de partialité et qu'il y a eu fraude, gaspillage de ressources et conflit d'intérêts. Elle explique que M. A faisait partie du jury qui a rejeté sa candidature aux postes de grade B.5 et B.6 au sein de la nouvelle équipe. Elle ajoute qu'au cours de la procédure de sélection, M. A a été informé du non-renouvellement de son contrat de consultant externe et qu'il avait dès lors tout intérêt à ce que la requérante ne soit pas jugée qualifiée pour occuper le poste de grade B.5 ni celui de grade B.6, auquel il a en fin de compte été nommé sans avoir dû passer de concours. La requérante soutient par ailleurs que la défenderesse a manqué à plusieurs reprises à son obligation de confidentialité au cours de la procédure

de sélection en dévoilant le nom des différents candidats. Elle fait en outre observer que la composition du jury a été modifiée juste avant les entretiens, sans qu'aucune explication ne soit donnée à ce sujet.

18. En deuxième lieu, la requérante affirme que la façon dont la défenderesse a géré la procédure de sélection n'était pas conforme aux règles. Elle fait observer à cet égard que ses performances en tant qu'agent n'ont pas été prises en considération et que, de manière générale, l'examen de sa candidature par le jury ne reposait pas sur des critères objectifs tenant compte de sa grande expérience au sein de l'Équipe Acquisition de talents. Elle indique que ce constat vaut également pour les deux autres membres de l'équipe qui ont été jugés non qualifiés au cours de la procédure de sélection. Elle soutient en outre que le reclassement des postes des agents de l'Équipe Acquisition de talents n'était pas conforme aux dispositions du RPC et qu'il a porté atteinte aux intérêts des agents concernés, faisant valoir que, du fait de ce reclassement, des agents ayant les qualifications voulues pour occuper un poste de grade B.6 ont pu poser leur candidature au même poste que les agents de grade B.4 de l'équipe, qui se sont dès lors retrouvés en mauvaise posture pour être retenus comme candidats qualifiés.

19. En troisième lieu, la requérante considère que les quatre options proposées dans la décision du 1^{er} avril 2020 étaient entachées d'illégalité, faisant valoir qu'elles étaient contraires aux dispositions du RPC, et en particulier à celles de l'article 4.1.1 et des articles 57.2 à 57.4, ainsi que de l'article 1.2.b de l'annexe V.

20. Enfin, la requérante soutient que, dans le cadre de la restructuration de l'Équipe Acquisition de talents, la défenderesse a enfreint les valeurs et les règles d'éthique devant être respectées en matière de gestion. Elle affirme que ces dernières années, la défenderesse ne s'est de toute évidence pas comportée en bonne gestionnaire à son égard, et elle explique qu'elle a été confrontée à une surcharge de travail, qu'elle a dû effectuer de nombreux déplacements et qu'on lui en a demandé beaucoup, ce qui a nui à sa santé et à son bien-être, avec des répercussions sur ses conditions de travail.

21. Compte tenu de ce qui précède, la requérante demande:

- qu'un dédommagement lui soit accordé en réparation des modifications préjudiciables que la chef des RH a apportées à ses conditions de travail, dédommagement calculé sur la base de son salaire mensuel d'agent de grade B.4 pour la période comprise entre la date de la décision (avril 2020) et l'échéance de son contrat d'agent civil OTAN à statut international, et comprenant l'intégralité des émoluments dus ainsi qu'une contrepartie financière pour les congés annuels non pris;
- qu'il soit ordonné à la défenderesse d'annuler toutes les décisions de recrutement prises par le directeur général de l'Agence à l'issue du concours restreint non autorisé organisé en interne pour le poste de grade B.6, et en particulier la décision de nommer Mme SG à ce poste;
- qu'il soit ordonné à la défenderesse d'annuler la décision d'engager M. A au sein de l'Équipe Acquisition de talents, et que ce dernier soit licencié avec effet immédiat;
- que les membres des RH ayant participé à la procédure de sélection reçoivent une réprimande ou, dans le cas des consultants employés en intérim, voient leur

contrat résilié pour n'avoir pas conseillé comme il convenait le directeur général de la NCIA, en méconnaissance du RPC, des directives applicables au sein de l'Agence et du code de conduite en vigueur;

- que lui soit versée une somme de 15 000 euros en réparation du préjudice moral subi;
- que l'intégralité des frais de conseil et des autres frais exposés dans l'instance lui soient remboursés.

(ii) Moyens de la défenderesse

22. La défenderesse conteste la recevabilité du recours. À cet égard, elle fait valoir que la seule décision susceptible d'avoir eu des répercussions sur les conditions de travail de la requérante, à savoir celle du 1^{er} avril 2020, n'a pas été contestée dans les délais prescrits. Elle soutient en outre que la requérante n'a pas suivi les règles régissant la procédure précontentieuse. Elle affirme, à ce propos, que la lettre de la requérante du 20 mai 2020, qualifiée par celle-ci de « réclamation collective », n'est pas conforme aux dispositions du RPC relatives à l'introduction d'un recours hiérarchique. Elle explique que, dans sa réclamation, la requérante lui a signalé des faits qu'elle estimait être constitutifs d'une violation du code de conduite de la NCIA, mais que ce n'est que dans sa lettre du 19 juin 2020 que celle-ci a pour la première fois fait référence à l'annexe IX du RPC, sans toutefois établir de lien clair entre la décision contestée et l'objet de sa réclamation.

23. Sur le fond, la défenderesse fait valoir que, dans sa requête, la requérante se montre assez confuse quant à la décision qu'elle conteste, et que les différents moyens qu'elle avance pour contester cette décision ne sont pas plus clairs. Elle soutient en outre que la requérante formule des demandes d'annulation et des griefs dont elle n'a jamais fait état au cours de la procédure précontentieuse qu'elle a engagée par sa lettre du 20 mai 2020, en particulier en ce qui concerne Mme SG, et que ces éléments sont dès lors irrecevables. La défenderesse ajoute que les demandes en réparation sont soit irrecevables pour les mêmes motifs, soit dénuées de tout fondement en tant qu'elle n'a commis aucune illégalité.

24. Ayant établi ce qui précède, la défenderesse affirme que l'ensemble des allégations faites par la requérante sont dénuées de fondement, qu'il s'agisse de celles portant sur le non-respect du RPC dans le cadre du reclassement des postes de l'Équipe Acquisition de talents, sur la communication d'informations confidentielles au sujet des candidats, sur la modification de la composition du jury – la défenderesse mentionnant à cet égard le contexte lié à la pandémie de COVID-19 –, sur l'absence de prise en considération des performances professionnelles de la requérante et sur le caractère illégal des options proposées dans la lettre du 1^{er} avril 2020 – lesquelles constituaient, selon la défenderesse, une marque de sollicitude à l'égard des agents de l'Équipe Acquisition de talents dont la candidature n'avait pas été retenue – ou de celles faisant état de mauvaises pratiques de gestion qui seraient contraires aux valeurs et aux règles d'éthique fondamentales.

25. S'agissant de la nomination de M. A, la défenderesse estime que cette décision ne saurait, en tout état de cause, porter préjudice à la requérante étant donné qu'elle a été prise après la fin de la procédure de sélection et l'acceptation, par l'intéressée, de l'une des options proposées dans la lettre du 1^{er} avril 2020. À propos de l'allégation selon laquelle il y aurait eu conflit d'intérêt en tant que M. A a été choisi pour occuper le poste de grade B.6 mentionné par la requérante alors qu'il avait été membre du jury, la défenderesse affirme que rien ne prouve qu'un tel conflit d'intérêts existait lors de la procédure de sélection, comme l'a confirmé dans son rapport la personne chargée de l'enquête au sein de l'Agence.

26. Compte tenu de ce qui précède, la défenderesse demande au Tribunal de déclarer le recours en l'espèce irrecevable et non fondé.

D. Considérations et conclusions

27. Tout d'abord, le Tribunal constate que la requérante demande l'annulation de différentes décisions sans nécessairement avancer dans chaque cas des moyens et des arguments à l'appui de ses conclusions en annulation. Elle tente de démontrer, au moyen d'arguments généraux, que la procédure de sélection dont elle a été écartée était viciée en tant qu'un membre du jury, M. A, a été engagé presque immédiatement par l'Agence suite au rejet de sa candidature. En outre, elle conteste le processus ayant mené à son départ de l'Agence et le fait que cette dernière lui a proposé plusieurs options prétendument par égard pour sa situation, faisant valoir que tout indique que le processus en question était opaque, qu'il présentait un caractère irrégulier et qu'il était en contradiction avec toutes les considérations éthiques et morales auxquelles l'Agence est soumise.

28. Dans un esprit d'ouverture et par égard pour la requérante, qui n'est pas représentée par un avocat, le Tribunal considère, au vu de tout ce qui précède, que la requérante cherche en fait à contester la nomination de M. A au sein de l'Équipe Acquisition de talents suite à la restructuration de cette dernière, au motif que celui-ci se serait servi de sa position de membre du jury pour écarter la candidature de la requérante, avant d'être lui-même sélectionné par l'Agence sans avoir dû passer de concours. Les différents autres arguments et moyens avancés par la requérante dans sa requête visent essentiellement à appuyer cette thèse et doivent être envisagés sous cet angle.

29. Le Tribunal rappelle que le délai de 60 jours prévu pour l'introduction d'un recours, tel que fixé à l'article 6.3.2 de l'annexe IX du RPC, doit permettre d'assurer la sécurité des situations juridiques et d'éviter toute discrimination ou traitement arbitraire dans l'administration de la justice.

30. Ainsi que la requérante l'indique expressément dans la réclamation du 20 mai 2020, elle a eu connaissance de la nomination de M. A le 18 mai. Il s'agissait là d'une décision qui lui portait manifestement préjudice.

31. Or, la requérante n'a demandé l'annulation de la décision d'engager M. A au sein de l'Équipe Acquisition de talents ni dans sa réclamation du 20 mai 2020 ni dans ses lettres des 18 juin et 6 juillet 2020. De fait, à la lecture de la réclamation et des observations ultérieures de la requérante – et même en s'appuyant sur une interprétation très large de celles-ci –, force est de constater que l'intéressée se plaint simplement du déroulement de la procédure de sélection, en dénonçant ouvertement des agissements prohibés par le code de conduite en vigueur au sein de l'Agence. Le Tribunal constate par ailleurs que les références faites par la suite à la constitution d'un comité de réclamation font partie d'une série d'allégations à caractère général que formule la requérante pour démontrer qu'il y a eu violation du code de conduite de l'Agence.

32. Ainsi, ce n'est que dans la requête, datée du 21 août 2020, que la requérante conteste de manière formelle, devant le Tribunal, la nomination de M. A, dont elle a eu connaissance le 18 mai 2020, comme indiqué précédemment. Les conclusions en annulation dirigées contre cette nomination ont donc été présentées après l'expiration du délai de 60 jours fixé pour l'introduction d'un recours et doivent dès lors être rejetées comme irrecevables.

33. Enfin, s'agissant des conclusions en réparation du préjudice matériel ou moral subi par la requérante, le Tribunal estime qu'elles doivent être rejetées en tant qu'elles sont étroitement liées aux conclusions en annulation, elles-mêmes rejetées comme irrecevables.

34. Il résulte de toutes les considérations qui précèdent que le recours doit être rejeté dans son intégralité.

E. Frais

35. L'article 6.8.2 de l'annexe IX dispose:

Au cas où il admet que le/la requérant(e) avait de bonnes raisons d'introduire le recours, le Tribunal ordonne que l'organisme OTAN rembourse, dans des limites raisonnables, les frais justifiés exposés par le/la requérant(e) [...].

36. Le recours étant rejeté, aucun remboursement ne sera octroyé.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

– Le recours est rejeté.

Fait à Bruxelles, le 8 juin 2021.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

10 août 2021

AT-J(2021)0021

Jugement

Affaire n° 2020/1314

EK
requérante

contre

Agence OTAN d'information et de communication
défenderesse

Bruxelles, le 8 juin 2021

Original: anglais

Mots clés: recevabilité; objet des demandes de la requérante; délai d'introduction d'un recours.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, et de MM. Laurent Touvet et Christos A. Vassilopoulos, juges, ayant pris connaissance du dossier et suite à l'audience qui s'est tenue le 16 avril 2021, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a été saisi par Mme EK d'un recours contre l'Agence OTAN d'information et de communication (ci-après la « NCIA » ou l'« Agence »). La requête correspondante, datée du 21 août 2020, a été enregistrée le 16 septembre 2020 (affaire n° 2020/1314). La requérante conteste la décision que la défenderesse a prise, le 15 juillet 2020, de rejeter ses allégations selon lesquelles il y aurait eu fraude, gaspillage de ressources et abus dans le cadre d'une procédure de recrutement, en violation du code de conduite en vigueur au sein de l'Agence.

2. Les observations en défense, datées du 16 novembre 2020, ont été enregistrées le 27 novembre 2020. Les observations en réplique, datées du 26 janvier 2021, ont été enregistrées le 5 février 2021. Les observations en duplique, datées du 8 mars 2021, ont été enregistrées le 10 mars 2021.

3. Le 16 avril 2021, le Tribunal a statué dans l'instance sur le seul fondement des observations écrites, comme convenu avec les parties, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

4. La requérante est entrée en fonction à la NCIA le 20 avril 2015 en tant qu'assistante de grade B.3 au sein du Service Ressources humaines (RH), un poste pour lequel elle s'était vue octroyer un contrat de durée déterminée de trois ans. Ce contrat a été renouvelé pour trois ans (d'avril 2018 à avril 2021). Suite au renouvellement de son contrat, la requérante a été promue à un poste de grade B.4 au sein de l'Équipe Acquisition de talents des Ressources humaines.

5. En septembre 2019, la NCIA a procédé à une restructuration de l'Équipe Acquisition de talents, qui comptait alors parmi son personnel cinq agents de grade B.4, dont la requérante. Dans ce contexte, l'Agence a décidé de transformer les cinq postes de grade B.4 de l'équipe en deux postes de recruteur de grade B.5 et deux postes de recruteur sénior de grade B.6, et elle a organisé un concours en interne pour pourvoir ces nouveaux postes. Les cinq agents de grade B.4, parmi lesquels la requérante, ont posé leur candidature. Pour être plus précis, la requérante s'est portée candidate à la fois au poste de grade B.5 et à celui de grade B.6.

6. La requérante a passé un entretien le 16 mars 2020. Le jury était composé de cinq membres, parmi lesquels un expert externe, M. A. Il ressort du dossier que, sur les cinq agents de l'Équipe Acquisition de talents qui s'étaient portés candidats, seuls deux ont été sélectionnés par le jury pour intégrer la nouvelle équipe. La requérante ne faisait pas partie des candidats retenus.

7. Par lettre datée du 1^{er} avril 2020, la défenderesse a informé la requérante que sa candidature n'avait pas été retenue, le jury ayant estimé qu'elle n'était pas qualifiée pour occuper le poste de grade B.5 ni celui de grade B.6. Reconnaisant que cette décision était préjudiciable à la requérante, la défenderesse a proposé à celle-ci quatre options, comme indiqué ci-après:

1. You can continue to serve our Agency at the B4 level until your contract ends as previously communicated (in the HR Transformation people mapping guidelines, 17 December 2020). We will move/transfer you to one of the currently vacant posts in HR and allow you to continue in your current role as B4 recruiter until the end of your contract.
2. If option 1 does not appeal to you, you may choose to be transferred immediately to HR staff services to experience and perform a broader HR role at the B4 level, including some of the recruitment tasks that will be transferred to HR staff services, again until the end of you current contract.
3. During the time as per above and until your contract end date you made apply for other jobs within the Agency.
4. If you do not wish to remain with the Agency any longer we can terminate your contract which entitles you to Loss of Job Indemnity (LoJI) of 5 months' emoluments and 90 days notice period. »

(1. Comme indiqué précédemment (voir le document « HR Transformation people mapping guidelines », du 17 décembre 2020), vous pouvez choisir de continuer de travailler pour l'Agence à un poste de grade B.4 jusqu'à la fin de votre contrat. Dans ce cas, vous serez transférée à l'un des postes actuellement vacants au sein des RH et vous pourrez continuer d'exercer vos fonctions actuelles de recruteuse de grade B.4 jusqu'à ce que votre contrat se termine.

2. Si vous préférez, vous pouvez aussi choisir d'être immédiatement transférée aux Services Personnel des RH pour y exercer, jusqu'à la fin de votre contrat actuel, des fonctions plus générales dans le domaine des RH, au grade B.4. Dans ce cas, vous serez notamment amenée à vous acquitter de certaines des tâches de recrutement qui seront transférées aux Services Personnel.

3. Dans un cas comme dans l'autre, vous avez la possibilité, jusqu'à l'échéance de votre contrat, de poser votre candidature à d'autres postes au sein de l'Agence.

4. Si vous ne souhaitez plus travailler pour l'Agence, nous mettrons fin à votre contrat. Vous aurez alors droit à une indemnité de perte d'emploi équivalant à cinq mois d'émoluments et vous bénéficierez d'un délai de préavis de 90 jours.)

8. La requérante, qui était en congé de maladie lorsqu'elle a reçu cette lettre, a fait savoir par courriel du 8 mai 2020 qu'elle avait décidé d'accepter la quatrième option, et elle a demandé de bénéficier, en plus de l'indemnité de perte d'emploi correspondant à cinq mois d'émoluments, d'un délai de préavis plus long, qui courrait jusqu'au 31 décembre 2020. Par courriel daté du même jour, la défenderesse a répondu qu'elle ne pouvait pas accorder à la requérante un préavis de sept mois au lieu de celui de trois mois initialement envisagé, et elle a proposé l'échéance du 1^{er} octobre 2020.

9. Suite à des échanges avec la requérante, la défenderesse a, par courriel du 13 mai 2020, proposé à celle-ci d'être transférée à un poste de grade B.4 au sein des services RH à compter du 1^{er} juin 2020 (deuxième option). Par courriel du 14 mai 2020, la défenderesse a fait savoir qu'elle acceptait cette proposition.

10. Par lettre du 20 mai 2020, la requérante et les deux autres agents de l'Équipe Acquisition de talents dont la candidature n'avait pas été retenue par le jury, M. AR et Mme C, ont adressé au directeur général et au chef d'état-major de l'Agence

une « réclamation collective formelle » (« formal group complaint ») portant sur la nomination d'un consultant externe à l'un des postes de l'Équipe Acquisition de talents après sa restructuration, et ils ont demandé qu'une enquête indépendante soit menée à ce sujet.

11. Dans leur lettre, la requérante, M. AR et Mme C ont fait part de leur mécontentement après avoir appris, le 18 mai 2020, que M. A – l'un des membres du jury qui s'était prononcé sur leurs candidatures – avait été nommé au poste vacant au sein de l'Équipe Acquisition de talents, avec effet au 1^{er} juin 2020. Ils ont soulevé une série de points qui, selon eux, montraient notamment que le contrat de consultant externe de M. A n'avait pas été renouvelé et que ce dernier avait pris part à la procédure de sélection dont ils ont été écartés alors qu'il avait lui-même un intérêt direct à obtenir le poste, la preuve en étant qu'il avait été engagé à l'issue de cette procédure. En conclusion, ils ont fait valoir qu'il y avait eu un conflit d'intérêts manifeste, constitutif d'une violation du code de conduite en vigueur au sein de l'Agence, que ce conflit d'intérêts avait eu une incidence sur la décision prise par le jury de rejeter leurs candidatures et que la défenderesse s'était ainsi rendue coupable de fraude, d'abus et de manquement au devoir de diligence. Au dernier paragraphe de la réclamation, on peut lire ce qui suit:

« Resultantly, as per NCI Agency code of conduct art 4.4 (bullet 4) [...] it is the intent of this letter to report this circumstance and appointment (of Mr A) which came to our attention on 18th May 2020 [...] to the NCI Agency Fraud Detection and Prevention Manager and the NCI Agency Legal Office and if considered to be accurate, to initiate an official, independent and impartial investigation, so as to prevent any damage or risk to reputation or good standing of staff members involved in the process [...]. »

(Ainsi, sur la base de l'article 4.4 (alinéa 4) du code de conduite de la NCIA [...], nous souhaitons par la présente porter cette situation et la nomination (de M. A), dont nous avons été informés le 18 mai 2020 [...], à l'attention du responsable de la détection et de la prévention de la fraude et à celle du Bureau des affaires juridiques de la NCIA, et demander qu'une enquête officielle, indépendante et impartiale soit menée, s'il y a lieu, afin de prévenir toute atteinte ou tout risque d'atteinte à la réputation ou à l'image des agents concernés [...].)

12. Par lettre du 2 juin 2020, la défenderesse a accusé réception de la réclamation de la requérante et indiqué que l'Agence y donnerait suite en menant une enquête.

13. Dans une lettre du 19 juin 2020, la requérante, M. AR et Mme C ont rappelé que, dans leur réclamation du 20 mai 2020, ils avaient signalé à la défenderesse que plusieurs violations du code de conduite de l'Agence (article 4) avaient été commises dans le cadre du recrutement, peu de temps auparavant, d'un consultant au sein de l'Équipe Acquisition de talents. Ils ont fait observer dans cette lettre qu'en dépit de ce que prévoit le Règlement du personnel civil de l'OTAN (RPC), leur réclamation n'avait pas été soumise à un comité de réclamation comme ils en avaient fait la demande et qu'ils n'avaient nullement été informés, dans le délai de 30 jours fixé par le RPC, de la procédure devant être suivie s'agissant de l'enquête demandée. À cet égard, ils ont prié la défenderesse de les tenir informés de la suite donnée à leur réclamation. La défenderesse n'ayant pas répondu, la requérante, M. AR et Mme C ont réitéré leur demande dans une nouvelle lettre, datée du 6 juillet 2020.

14. Par lettre du 15 juillet 2020, la défenderesse a informé la requérante, M. AR et Mme C que le responsable de la prévention et de la détection de la fraude avait remis son rapport d'enquête, dans lequel il jugeait dénuées de fondement les allégations selon lesquelles M. A aurait pris des décisions partiales en tant que membre du jury et concluait à l'absence d'éléments de nature à prouver que M. A se trouvait dans une situation de conflit d'intérêts. La défenderesse a en outre indiqué dans cette lettre que le choix des candidats à retenir à l'issue du concours interne était le fruit d'une décision par consensus du jury. Elle a par ailleurs rappelé que, dans leur réclamation du 20 mai 2020, les intéressés n'avaient pas demandé la constitution d'un comité de réclamation, et elle a conclu qu'au vu des circonstances, il n'y avait pas lieu de prendre d'autre mesure.

15. C'est dans ces circonstances que la requérante a saisi le Tribunal, le 21 août 2020.

16. Par lettre du 5 octobre 2020, la requérante a démissionné de son poste de grade B.4 au sein des RH (cf. paragraphe 9 ci-dessus), avec effet au 1^{er} janvier 2021. La défenderesse a accusé réception de cette lettre de démission par courrier du 12 octobre 2021.

C. Résumé des moyens, des arguments juridiques et des demandes des parties

(i) Moyens de la requérante

17. La requérante demande au Tribunal de déclarer son recours recevable. Elle considère que, contrairement à ce qu'avance la défenderesse, elle était recevable à contester plusieurs des décisions que celle-ci a prises la concernant dans le cadre de la procédure de sélection. Elle fait valoir que le rejet de sa candidature au poste de grade B.6 au motif qu'elle n'était pas qualifiée pour occuper ce poste n'est pas la seule décision qu'elle conteste en l'espèce. Elle soutient par ailleurs que, contrairement aux allégations faites par la défenderesse, elle a suivi la procédure précontentieuse en déposant une réclamation, le 20 mai 2020, mais que les services compétents n'ont pas traité cette réclamation comme ils auraient dû le faire en vertu du RPC, si bien qu'elle s'est vue obligée de réitérer sa demande (lettres du 19 juin et du 6 juillet). Elle estime que c'est en réalité la défenderesse qui n'a pas suivi la procédure précontentieuse, agissant ainsi en méconnaissance du RPC et des autres textes applicables, au détriment des intérêts de la requérante.

18. Sur le fond, la requérante conteste, en premier lieu, la décision de la défenderesse d'engager M. A au sein de l'Équipe Acquisition de talents suite à la restructuration de cette dernière. Elle fait valoir que cette décision est manifestement entachée de partialité et qu'il y a eu fraude, gaspillage de ressources et conflit d'intérêts. Elle explique que M. A faisait partie du jury qui a rejeté sa candidature aux postes de grade B.5 et B.6 au sein de la nouvelle équipe. Elle ajoute qu'au cours de la procédure de sélection, M. A a été informé du non-renouvellement de son contrat de consultant externe et qu'il avait dès lors tout intérêt à ce que la requérante ne soit pas jugée qualifiée pour occuper le poste de grade B.5 ni celui de grade B.6, auquel il a en fin de compte été nommé sans avoir dû passer de concours. La requérante soutient par ailleurs que la défenderesse a manqué à plusieurs reprises à son obligation de confidentialité au cours de la procédure de sélection en dévoilant le nom des différents candidats. Elle fait en outre observer que

la composition du jury a été modifiée juste avant les entretiens, sans qu'aucune explication ne soit donnée à ce sujet.

19. En deuxième lieu, la requérante affirme que la façon dont la défenderesse a géré la procédure de sélection n'était pas conforme aux règles. Elle fait observer à cet égard que ses performances en tant qu'agent n'ont pas été prises en considération et que, de manière générale, l'examen de sa candidature par le jury ne reposait pas sur des critères objectifs tenant compte de sa grande expérience au sein de l'Équipe Acquisition de talents. Elle indique que ce constat vaut également pour les deux autres membres de l'équipe qui ont été jugés non qualifiés au cours de la procédure de sélection. Elle soutient en outre que le reclassement des postes des agents de l'Équipe Acquisition de talents n'était pas conforme aux dispositions du RPC et qu'il a porté atteinte aux intérêts des agents concernés, faisant valoir que, du fait de ce reclassement, des agents ayant les qualifications voulues pour occuper un poste de grade B.6 ont pu poser leur candidature au même poste que les agents de grade B.4 de l'équipe, qui se sont dès lors retrouvés en mauvaise posture pour être retenus comme candidats qualifiés.

20. En troisième lieu, la requérante considère que les quatre options proposées dans la décision du 1^{er} avril 2020 étaient entachées d'illégalité, faisant valoir qu'elles étaient contraires aux dispositions du RPC, et en particulier à celles de l'article 4.1.1 et des articles 57.2 à 57.4, ainsi que de l'article 1.2.b de l'annexe V.

21. Enfin, la requérante soutient que, dans le cadre de la restructuration de l'Équipe Acquisition de talents, la défenderesse a enfreint les valeurs et les règles d'éthique devant être respectées en matière de gestion. Elle affirme que ces dernières années, la défenderesse ne s'est de toute évidence pas comportée en bonne gestionnaire à son égard, et elle explique qu'elle a été confrontée à une surcharge de travail, qu'elle a dû effectuer de nombreux déplacements et qu'on lui en a demandé beaucoup, ce qui a nui à sa santé et à son bien-être, avec des répercussions sur ses conditions de travail.

22. Compte tenu de ce qui précède, la requérante demande:

- qu'un dédommagement lui soit accordé en réparation des modifications préjudiciables que la chef des RH a apportées à ses conditions de travail, dédommagement calculé sur la base de son salaire mensuel d'agent de grade B.4 pour la période comprise entre la date de la décision (avril 2020) et l'échéance de son contrat d'agent civil OTAN à statut international, et comprenant l'intégralité des émoluments dus ainsi qu'une contrepartie financière pour les congés annuels non pris;
- qu'il soit ordonné à la défenderesse d'annuler toutes les décisions de recrutement prises par le directeur général de l'Agence à l'issue du concours restreint non autorisé organisé en interne pour le poste de grade B.6, et en particulier la décision de nommer Mme SG à ce poste;
- qu'il soit ordonné à la défenderesse d'annuler la décision d'engager M. A au sein de l'Équipe Acquisition de talents, et que ce dernier soit licencié avec effet immédiat;
- que les membres des RH ayant participé à la procédure de sélection reçoivent une réprimande ou, dans le cas des consultants employés en intérim, voient leur contrat résilié pour n'avoir pas conseillé comme il convenait le directeur général de la NCIA, en méconnaissance du RPC, des directives applicables au sein de l'Agence et du code de conduite en vigueur;

- que lui soit versée une somme de 15 000 euros en réparation du préjudice moral subi;
- que l'intégralité des frais de conseil et des autres frais exposés dans l'instance lui soient remboursés.

(ii) Moyens de la défenderesse

23. La défenderesse conteste la recevabilité du recours. À cet égard, elle fait valoir que la seule décision susceptible d'avoir eu des répercussions sur les conditions de travail de la requérante, à savoir celle du 1^{er} avril 2020, n'a pas été contestée dans les délais prescrits. Elle soutient en outre que la requérante n'a pas suivi les règles régissant la procédure précontentieuse. Elle affirme, à ce propos, que la lettre de la requérante du 20 mai 2020, qualifiée par celle-ci de « réclamation collective », n'est pas conforme aux dispositions du RPC relatives à l'introduction d'un recours hiérarchique. Elle explique que, dans sa réclamation, la requérante lui a signalé des faits qu'elle estimait être constitutifs d'une violation du code de conduite de la NCIA, mais que ce n'est que dans la lettre du 19 juin 2020 que celle-ci a pour la première fois fait référence à l'annexe IX du RPC, sans toutefois établir de lien clair entre la décision contestée et l'objet de sa réclamation.

24. Sur le fond, la défenderesse fait valoir que, dans sa requête, la requérante se montre assez confuse quant à la décision qu'elle conteste, et que les différents moyens qu'elle avance pour contester cette décision ne sont pas plus clairs. Elle soutient en outre que la requérante formule des demandes d'annulation et des griefs dont elle n'a jamais fait état au cours de la procédure précontentieuse qu'elle a engagée par sa lettre du 20 mai 2020, en particulier en ce qui concerne Mme SG, et que ces éléments sont dès lors irrecevables. La défenderesse ajoute que les demandes en réparation sont soit irrecevables pour les mêmes motifs, soit dénuées de tout fondement en tant qu'elle n'a commis aucune illégalité.

25. Ayant établi ce qui précède, la défenderesse affirme que l'ensemble des allégations faites par la requérante sont dénuées de fondement, qu'il s'agisse de celles portant sur le non-respect du RPC dans le cadre du reclassement des postes de l'Équipe Acquisition de talents, sur la communication d'informations confidentielles au sujet des candidats, sur la modification de la composition du jury – la défenderesse mentionnant à cet égard le contexte lié à la pandémie de COVID-19 –, sur l'absence de prise en considération des performances professionnelles de la requérante et sur le caractère illégal des options proposées dans la lettre du 1^{er} avril 2020 – lesquelles constituaient, selon la défenderesse, une marque de sollicitude à l'égard des agents de l'Équipe Acquisition de talents dont la candidature n'avait pas été retenue – ou de celles faisant état de mauvaises pratiques de gestion qui seraient contraires aux valeurs et aux règles d'éthique fondamentales.

26. S'agissant de la nomination de M. A, la défenderesse estime que cette décision ne saurait, en tout état de cause, porter préjudice à la requérante étant donné qu'elle a été prise après la fin de la procédure de sélection et l'acceptation, par l'intéressée, de l'une des options proposées dans la lettre du 1^{er} avril 2020. À propos de l'allégation selon laquelle il y aurait eu conflit d'intérêt en tant que M. A a été choisi pour occuper le poste de grade B.6 mentionné par la requérante alors qu'il avait été membre du jury, la défenderesse affirme que rien ne prouve qu'un tel conflit d'intérêts existait lors de la

procédure de sélection, comme l'a confirmé dans son rapport la personne chargée de l'enquête au sein de l'Agence.

27. Compte tenu de ce qui précède, la défenderesse demande au Tribunal de déclarer le recours en l'espèce irrecevable et non fondé.

D. Considérations et conclusions

28. Tout d'abord, le Tribunal constate que la requérante demande l'annulation de différentes décisions sans nécessairement avancer dans chaque cas des moyens et des arguments à l'appui de ses conclusions en annulation. Elle tente de démontrer, au moyen d'arguments généraux, que la procédure de sélection dont elle a été écartée était viciée en tant qu'un membre du jury, M. A, a été engagé presque immédiatement par l'Agence suite au rejet de sa candidature. En outre, elle conteste le processus ayant mené à son départ de l'Agence et le fait que cette dernière lui a proposé plusieurs options prétendument par égard pour sa situation, faisant valoir que tout indique que le processus en question était opaque, qu'il présentait un caractère irrégulier et qu'il était en contradiction avec toutes les considérations éthiques et morales auxquelles l'Agence est soumise.

29. Dans un esprit d'ouverture et par égard pour la requérante, qui n'est pas représentée par un avocat, le Tribunal considère, au vu de tout ce qui précède, que la requérante cherche en fait à contester la nomination de M. A au sein de l'Équipe Acquisition de talents suite à la restructuration de cette dernière, au motif que celui-ci se serait servi de sa position de membre du jury pour écarter la candidature de la requérante, avant d'être lui-même sélectionné par l'Agence sans avoir dû passer de concours. Les différents autres arguments et moyens avancés par la requérante dans sa requête visent essentiellement à appuyer cette thèse et doivent être envisagés sous cet angle.

30. Le Tribunal rappelle que le délai de 60 jours prévu pour l'introduction d'un recours, tel que fixé à l'article 6.3.2 de l'annexe IX du RPC, doit permettre d'assurer la sécurité des situations juridiques et d'éviter toute discrimination ou traitement arbitraire dans l'administration de la justice.

31. Ainsi que la requérante l'indique expressément dans la réclamation du 20 mai 2020, elle a eu connaissance de la nomination de M. A le 18 mai. Il s'agissait là d'une décision qui lui portait manifestement préjudice.

32. Or, la requérante n'a demandé l'annulation de la décision d'engager M. A au sein de l'Équipe Acquisition de talents ni dans sa réclamation du 20 mai 2020 ni dans ses lettres des 18 juin et 6 juillet 2020. De fait, à la lecture de la réclamation et des observations ultérieures de la requérante – et même en s'appuyant sur une interprétation très large de celles-ci –, force est de constater que l'intéressée se plaint simplement du déroulement de la procédure de sélection, en dénonçant ouvertement des agissements prohibés par le code de conduite en vigueur au sein de l'Agence. Le Tribunal constate par ailleurs que les références faites par la suite à la constitution d'un comité de réclamation font partie d'une série d'allégations à caractère général que formule la requérante pour démontrer qu'il y a eu violation du code de conduite de l'Agence.

33. Ainsi, ce n'est que dans la requête, datée du 21 août 2020, que la requérante conteste de manière formelle, devant le Tribunal, la nomination de M. A, dont elle a eu connaissance le 18 mai 2020, comme indiqué précédemment. Les conclusions en annulation dirigées contre cette nomination ont donc été présentées après l'expiration du délai de 60 jours fixé pour l'introduction d'un recours et doivent dès lors être rejetées comme irrecevables.

34. Enfin, s'agissant des conclusions en réparation du préjudice matériel ou moral subi par la requérante, le Tribunal estime qu'elles doivent être rejetées en tant qu'elles sont étroitement liées aux conclusions en annulation, elles-mêmes rejetées comme irrecevables.

35. Il découle de ce qui précède que le recours doit être rejeté dans son intégralité.

E. Frais

36. L'article 6.8.2 de l'annexe IX dispose:

Au cas où il admet que le/la requérant(e) avait de bonnes raisons d'introduire le recours, le Tribunal ordonne que l'organisme OTAN rembourse, dans des limites raisonnables, les frais justifiés exposés par le/la requérant(e) [...].

37. Le recours étant rejeté, aucun remboursement ne sera octroyé.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

– Le recours est rejeté.

Fait à Bruxelles, le 8 juin 2021.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

25 mai 2021

AT-J(2021)0011

Jugement

Affaire n° 2020/1320

**VA
requérante**

contre

**Secrétariat international de l'OTAN
défendeur**

Bruxelles, le 17 mai 2021

Original: anglais

Mots clés: procédure précontentieuse; délais; rejet sans autre procédure.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (ci-après l'« OTAN » ou l'« Organisation ») composé de M. Chris de Cooker, président, et de Mme Maria-Lourdes Arastey Sahún et M. John R. Crook, juges, ayant pris connaissance des observations écrites présentées et ayant délibéré en exécution de l'ordonnance du Tribunal AT(PRE-O)(2021)0004, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a été saisi par Mme VA d'un recours contre le Secrétariat international de l'OTAN (SI). La requête correspondante, datée du 8 décembre 2020, a été enregistrée le 11 décembre 2020 (affaire n° 2020/1320). La requérante demande au Tribunal de statuer sur le bien-fondé de la réclamation qu'elle a introduite pour dénoncer des actes de représailles.

2. Les observations en défense, datées du 15 mars 2021, ont été enregistrées le 31 mars 2021. Les observations en réplique, datées du 1^{er} avril 2021, ont été enregistrées le 20 avril 2021.

3. Le 22 avril 2021, le président du Tribunal a rendu l'ordonnance AT(PRE-O)(2021)0004, en application de l'article 10, paragraphe 1, du règlement de procédure du Tribunal. Par cette ordonnance, il a suspendu les délais de procédure et autorisé la requérante à présenter des observations écrites supplémentaires. La requérante a soumis ses observations le 23 avril 2021. Le Tribunal a délibéré lors de sa session du 7 mai 2021.

B. Exposé des éléments de fait et de droit

4. Le contexte et les faits de la cause peuvent être résumés comme suit.

5. La requérante a commencé à travailler au SI le 5 septembre 2010, dans le cadre d'un contrat de durée déterminée, après avoir occupé, à partir d'avril 2005, un poste au sein de la délégation de son pays auprès de l'OTAN. Le 1^{er} septembre 2013, la requérante a signé un contrat de durée indéterminée (CDI) avec l'Organisation. Elle a été transférée au Bureau OTAN des ressources (NOR) le 1^{er} avril 2015, toujours dans le cadre d'un CDI.

6. Le 16 juillet 2019, la requérante a soumis au secrétaire général une demande d'assistance concernant des faits de fraude et de harcèlement commis selon elle par des agents du SI, parmi lesquels des responsables de haut niveau et son supérieur de l'époque.

7. L'Organisation a fait procéder à deux enquêtes: une enquête externe relative aux accusations de harcèlement, et une enquête interne portant sur les autres accusations.

8. Le 16 avril 2020, le secrétaire général adjoint délégué pour les ressources humaines (DASG/HR) a écrit à la requérante pour l'informer du résultat des enquêtes. Il a notamment indiqué ce qui suit dans son courrier:

« [...] As you are aware, an external expert, Ms RS was engaged to undertake an independent investigation regarding the allegations of sexual and moral harassment, bullying, discrimination and abuse of authority that you expressed against the former Deputy Director of the NATO Office of Resources [...]

Ms S has delivered her report. In light of its findings, I consider that you were subjected to a hostile working environment. This was the result of a combination of factors, including your own relationship with your colleagues in the NOR Front Office and also the management style of the former Director NOR. I share the views of the investigator that the main responsibility lies, however with Mr V, whose management had been divisive, fostering and escalating the tensions and conflicts between you and your Front Office colleagues. Because his actions in this regard, and taken in their totality, would appear to amount to harassment, I am initiating several actions, including disciplinary proceedings against Mr V, to address the issue.

Regarding the allegations in your letter of fraud and violation of the NATO Civilian Personnel Regulations and Code of Conduct in the handling of annual, special and home leave, I wish to inform you that an internal investigation was carried out, following which a certain number of corrective actions were approved, including appropriate disciplinary action against Mr V.

Finally, it has been noted that certain documentation which you submitted in connection with your request appears to have been drawn from emails that were not directly addressed to you. I have recommended that the NATO Office of Security be asked to look into this. »

([...] Comme vous le savez, une experte externe, Mme R.S, a été engagée pour mener une enquête indépendante concernant les accusations de harcèlement moral et sexuel, de brimades, de discrimination et de détournement de pouvoir que vous avez portées contre l'ancien directeur délégué du Bureau OTAN des ressources [...]

Mme S a rendu son rapport. À la lumière de ses conclusions, je considère que vous avez été exposée à un environnement de travail hostile. Cette situation était due à une combinaison de facteurs, et notamment aux relations que vous entreteniez avec vos collègues de l'équipe de direction du NOR ainsi qu'aux méthodes de gestion employées par l'ancien directeur du NOR. Comme l'enquêtrice, je suis d'avis que la responsabilité première de cet état de fait incombe toutefois à M. V, qui, par son comportement, a fait naître des clivages au sein de son service, alimentant et aggravant les tensions et les différends entre vous et vos collègues de l'équipe de direction. Étant donné que les agissements de M. V dans ce cas précis – mais aussi de façon plus générale – semblent pouvoir être assimilés à du harcèlement, j'ai pris différentes mesures de remédiation, notamment en engageant une procédure disciplinaire à son encontre.

S'agissant des allégations, formulées dans votre lettre, selon lesquelles il y aurait eu fraude et violation du Règlement du personnel civil et du Code de conduite de l'OTAN dans la gestion des congés annuels, des congés spéciaux et des congés dans les foyers, je tiens à vous informer qu'une enquête a été menée en interne, suite à quoi différentes mesures correctrices ont été prises, parmi lesquelles l'adoption de sanctions disciplinaires appropriées à l'encontre de M. V.

Enfin, il a été constaté que certains éléments que vous aviez produits à l'appui de votre demande semblaient tirés de courriels qui ne vous étaient pas directement adressés. J'ai recommandé que le Bureau de sécurité de l'OTAN soit saisi de la question.)

9. Le 11 mai 2020, le directeur du Bureau de sécurité de l'OTAN (NOS) a contacté la requérante pour l'informer qu'il souhaitait s'entretenir avec elle du fait qu'elle avait produit des courriels qui ne lui étaient pas directement adressés ou dont elle n'était pas en copie. La requérante a été entendue par le directeur du NOS les 15 et 20 mai 2020.

10. Le 21 mai 2020, le conseil de la requérante a répondu à la lettre du DASG/HR du 16 avril 2020. Il a entre autres fait part de préoccupations quant à des actes de représailles, de menace et d'intimidation dont la requérante aurait fait l'objet dans le contexte de l'enquête du NOS la concernant. Le DASG/HR a répondu le 28 mai 2020. Il a notamment expliqué que l'enquête menée par le NOS n'avait strictement rien à voir avec les griefs exprimés par la requérante et qu'elle concernait le respect de règles de sécurité s'imposant à tous les agents.

11. Le 28 mai 2020, le directeur du NOS a informé la requérante des conclusions de son enquête:

« [...] As a result of my investigation into the provenance of the email you obtained to support your complaint against a NATO staff member, I have come to the conclusion that you misused your access to this staff member's email account in order to find, and make copies of, emails you felt supported your complaint. I also found that you conducted an unauthorised search of your supervisor's physical files [...]

When you were given access to the Magellan, you signed a document stating that you would comply with the SecOps. Delegated access to Outlook is given for the specific purpose of assisting another employee in advancing with the work of the office. [...] The fact that you had access should not be confused with your right to access; they are two different things.

In light of these findings, I will be entering a record of a security infraction into your record (this will be your second documented infraction). »

([...] À l'issue de l'enquête que j'ai menée pour déterminer comment vous vous étiez procuré les courriels produits à l'appui de votre plainte contre un agent de l'OTAN, je suis parvenu à la conclusion que vous aviez profité de votre accès à la messagerie de cet agent pour rechercher des courriels de nature à étayer vos accusations et pour en faire une copie. Je note par ailleurs que vous avez consulté sans autorisation certains dossiers papier de votre supérieur [...].

Pour pouvoir avoir accès au réseau Magellan, vous avez dû signer un document par lequel vous vous êtes engagée à respecter les procédures d'exploitation de sécurité. Si un agent se voit donner accès à la messagerie Outlook d'un autre, c'est uniquement pour les besoins du service. [...] Ce n'est pas parce que vous aviez accès à ces informations que vous étiez en droit de les consulter ; il s'agit là de deux choses différentes.

Compte tenu de ce qui précède, j'ai décidé de consigner une infraction de sécurité dans votre dossier (ce qui porte à deux le nombre d'infractions relevées.)

12. Le 24 juin 2020, le conseil de la requérante a introduit, pour le compte de cette dernière, un recours hiérarchique contre la lettre du directeur du NOS du 28 mai 2020. Le secrétaire général adjoint pour le renseignement et la sécurité (ASG/JIS) a répondu le 14 juillet 2020, en indiquant qu'il confirmait la décision du directeur du NOS.

13. Le 2 octobre 2020, la requérante a écrit au secrétaire général à propos de la lettre du directeur du NOS du 28 mai 2020. Elle a demandé qu'une enquête soit menée pour déterminer, entre autres choses, si les mesures prises à partir du 16 avril 2020 – et en particulier l'ouverture de l'enquête de sécurité – constituaient des actes de représailles. Elle a également demandé, dans l'hypothèse où l'enquête lui donnerait raison, que la mention de l'infraction de sécurité soit supprimée de son dossier et que des mesures disciplinaires soient prises contre les personnes en cause.

14. Le 23 octobre 2020, le secrétaire général adjoint pour la gestion exécutive a répondu ce qui suit:

« [...] In your letter you allege once again that you have been a victim of retaliation as a result of the investigation which was carried out by the Director of the NATO Office of Security (DNOS) about potential infringement of the security regulations in connection with a number of emails on which we were neither the sender nor the addressee.

I wish to recall that you already made the same allegation of retaliation, firstly with your legal counsel's letter of 21 May 2020 to the DASG for Human Resources (DASG HR) and then in your legal counsel's letter of 24 June 2020 requesting administrative review of the decision by DNOS.

On both occasions the allegation of retaliation was rejected, firstly by DASG HR in his letter EM(HR)(2020)0106 of 28 May 2020 in response to your legal counsel's letter of 21 May, and then by Assistant Secretary General for Joint Intelligence and Security (ASG JIS) in his letter of 14 July 2020 (JIS(2020)0086) informing you of the outcome of the administrative review.

The allegation which you again put forward in your letter of 2 October to the Secretary General has therefore already been considered in depth, and the reasons for rejecting it were already communicated to you in detail by DASG HR and ASG JIS in their letters of 28 May and 14 July respectively. You did not contest either of these two decisions using the procedures foreseen by the Civilian Personnel Regulations (CPRs) for challenging the outcome of an administrative review. The possibility to invoke such procedures is time barred. [...] »

(Dans votre lettre, vous affirmez une nouvelle fois avoir été victime de représailles du fait de l'enquête qu'a menée le directeur du Bureau de sécurité de l'OTAN (NOS) pour déterminer si vous aviez enfreint les règles de sécurité applicables en vous procurant une série de courriels dont vous n'étiez ni l'auteure ni la destinataire.

Je tiens à rappeler que vous aviez déjà formulé ces accusations, par l'intermédiaire de votre conseil juridique, dans la lettre du 21 mai 2020 adressée au secrétaire général adjoint délégué pour les ressources humaines (DASG/HR), puis dans la lettre du 24 juin 2020 notifiant l'introduction d'un recours hiérarchique contre la décision du directeur du NOS.

Les accusations de représailles ont été rejetées dans les deux cas : une première fois par le DASG/HR dans sa lettre du 28 mai 2020 (EM(HR)(2020)0106), qui faisait suite au courrier de votre conseil du 21 mai, puis une seconde fois par le secrétaire général adjoint pour le renseignement et la sécurité (ASG/JIS) dans sa lettre du 14 juillet 2020 (JIS(2020)0086), par laquelle il vous a informée de la suite réservée à votre recours hiérarchique.

Les griefs que vous soulevez une nouvelle fois dans votre lettre du 2 octobre à l'intention du secrétaire général ont donc déjà fait l'objet d'un examen approfondi, et les motifs ayant conduit à les rejeter vous ont déjà été communiqués en détail par le DASG/HR et l'ASG/JIS dans leurs lettres datées respectivement du 28 mai et du 14 juillet. Vous n'avez pas cherché à contester l'une ou l'autre de ces décisions au moyen des procédures établies par le Règlement du personnel civil (RPC) pour la contestation de l'issue d'un recours hiérarchique. Il est désormais trop tard pour engager de telles procédures. [...])

15. Le 27 octobre 2020, la requérante a envoyé au secrétaire général un courriel dans lequel elle a notamment fait observer qu'elle n'avait pas encore été avisée de ce que l'infraction de sécurité avait été consignée et que, dès lors, l'argument selon lequel sa réclamation devait être rejetée comme hors délai ne tenait pas. Elle a demandé que sa réclamation soit examinée conformément aux procédures établies.

16. Le 3 novembre 2020, le directeur du Cabinet a répondu ce qui suit:

« [...] As mentioned by the ASG for Executive Management in his letter to you of 23 October, your allegations of retaliation were already twice rejected, firstly on 28 May 2020 and then, following an administrative review, on 14 July 2020. Detailed explanations of the decisions were provided on both occasions.

I note that you did not contest either decision under the provisions foreseen for this purpose in the Civilian Personnel Regulations, and that your allegations on this topic have already been extensively considered and fully addressed. »

(Comme le secrétaire général adjoint pour la gestion exécutive l'a expliqué dans sa lettre du 23 octobre, les accusations de représailles que vous aviez portées ont été rejetées une première fois le 28 mai 2020, et une seconde fois le 14 juillet 2020, à l'issue d'un recours hiérarchique. Les deux décisions correspondantes ont été motivées de manière détaillée.

Je note que vous ne vous êtes pas prévalu des dispositions applicables du Règlement du personnel civil pour contester l'une ou l'autre de ces décisions, et qu'une réponse a déjà été apportée à chacune de vos allégations à cet égard, après un examen approfondi.)

17. Le 24 novembre 2020, la requérante a de nouveau écrit au secrétaire général:

« [...] With this letter, I note your decision in DC(2020)0128 dated 3 November 2020 to deny my request to submit the complaint I sent you on 2 October 2020 to the Complaint Committee. I wish to inform you that, pursuant to the NATO CPRs, I intend to submit the matter to the NATO Administrative Tribunal.

In addition, according to the NATO by-laws I am entitled to be provided with the report that was written by the external investigator, from which the security investigation sprung, in order to have an opportunity to respond and exercise my right of defence. Therefore, I would be grateful if you could send me this report or that you provide a legal justification for denying this request at your earliest convenience.

Lastly, I am requesting again that, as regard my original request for assistance and in accordance with the NATO by-laws which state that "the complainant is to be informed of the outcome of the investigation of the elements that relate to the complainant and the measures that will be taken", you inform me of the measures that were taken against the main offender and his accomplices or that you provide a legal justification for denying this

request at your earliest convenience. »

(Par la présente, je prends acte de ce que vous avez décidé, dans le document DC(2020)0128, du 3 novembre 2020, de refuser que la réclamation que j'avais introduite auprès de vous le 2 octobre 2020 soit soumise à un comité de réclamation comme je le demandais. Je tiens à vous informer que j'entends à présent saisir le Tribunal administratif de l'OTAN, en application des dispositions du RPC.

Par ailleurs, en vertu d'autres dispositions réglementaires en vigueur à l'OTAN, je suis en droit de me voir transmettre le rapport de l'enquêtrice externe, sur la base duquel il a été décidé d'ouvrir une enquête de sécurité, de sorte à pouvoir faire part de mes observations en retour et exercer mon droit de me défendre. Je vous saurais donc gré de m'envoyer une copie du rapport dans les meilleurs délais ou, dans l'hypothèse où vous refuseriez de le faire, d'exposer les motifs juridiques de ce refus.

Enfin, s'agissant de ma demande d'assistance initiale, et en application des dispositions réglementaires de l'OTAN qui prévoient que le plaignant doit être avisé des résultats de l'enquête menée sur les éléments le concernant ainsi que des suites données à celle-ci, je vous prie de m'informer dans les meilleurs délais des mesures qui ont été prises à l'encontre de l'auteur des faits et de ses complices ou, dans l'hypothèse où vous rejetteriez cette demande, d'exposer les motifs juridiques de votre refus.)

18. La requérante a introduit le recours en l'espèce le 8 décembre 2020.

C. Résumé des moyens, des arguments juridiques et des demandes des parties

(i) Moyens de la requérante

19. La requérante indique qu'elle a décidé de saisir le Tribunal après avoir épuisé toutes les voies possibles de réclamation prévues par l'annexe IX du RPC (introduction d'une réclamation au travers de sa lettre au secrétaire général du 2 octobre 2020 puis rejet de cette réclamation par le directeur du Cabinet dans sa lettre du 3 novembre 2020).

20. Par son recours, la requérante cherche essentiellement à faire reconnaître qu'elle a bien fait l'objet de représailles après avoir déposé une demande d'assistance le 16 juillet 2019.

21. La requérante renvoie à la section D de l'ON(2020)0057, qui dispose notamment ce qui suit:

« [...] Les personnes qui introduisent de bonne foi une plainte pour harcèlement, brimades ou discrimination [...] sont toutes protégées contre toute forme de représailles ou de rétorsion qui ferait suite à une telle démarche de leur part. [...] Tout acte de représailles, sous quelque forme que ce soit, à l'encontre d'une personne qui aurait entrepris une démarche protégée contre toute forme de représailles constitue une faute passible d'une mesure disciplinaire. [...] pour déterminer si une mesure constitue un acte de représailles, il y a lieu de se poser la question de savoir si cette mesure aurait été prise, pour des raisons distinctes et légitimes, même si la démarche protégée contre toute forme de représailles n'avait pas été entreprise. Si cette mesure n'aurait pas été prise

dans ce cas de figure, elle est considérée comme un acte de représailles et n'est dès lors pas valable. »

22. La requérante renvoie également à la lettre de la conseillère en prévention psychosociale de l'Organisation du 28 août 2020, dans laquelle il est notamment indiqué ce qui suit:

« [...] in analyzing the documentation that you have provided to me, I conclude that your arguments that you have been victim of retaliation (secondary victimization by HR) are prima facie justified.

This means that I judge that, in the absence of an answer or justification from the alleged offender, I consider that your allegations and evidence in support of your issue are sufficiently weighty to entitle a reasonable man to decide the complaint in your favor.

I base this judgment on the fact that, prima facie, while you were engaged in a formal complaint (a protected activity), Mr B, in his role as initiator of the disciplinary proceedings against the offender(s) (as per the NCPRs Annex X-3, art. 5.2), initiated negative action against you that was directly related to the complaint you have filed – and that could potentially narrow your position as a party in the complaint.

This extraordinary action, which was requested by Mr B. and conducted in depth by the highest levels of the NATO Office of Security (I understand that you felt very intimidated), implied a threat for your security clearance and could have resulted in your termination with the Organization. »

([...] après avoir analysé les documents que vous m'avez fournis, je constate que la thèse selon laquelle vous auriez été victime de représailles (victimisation secondaire par les RH) est, à première vue, justifiée.

En d'autres termes, je considère, en l'absence d'une réponse ou de justifications de la part de la personne incriminée, que votre argumentaire et les pièces produites à l'appui de celui-ci sont suffisamment convaincants pour que l'on puisse raisonnablement penser qu'une suite favorable doit être donnée à votre plainte.

Pour parvenir à cette conclusion, je me suis basée sur le fait qu'il apparaît, du moins à première vue, qu'alors que vous aviez déposé une plainte officielle (ce qui constitue une démarche protégée contre toute forme de représailles), M. B, qui avait engagé la procédure disciplinaire contre l'auteur/les auteurs présumé(s) (en application de l'article 5.2 de l'annexe X-3 du RPC), a pris à votre encontre une mesure qui était directement liée à cette plainte et qui risquait de jouer en votre défaveur en tant que plaignante.

Cette mesure extraordinaire, demandée par M. B et dans laquelle les plus hauts responsables du Bureau de sécurité de l'OTAN se sont investis (je me doute que cela a dû être très intimidant), mettait en péril votre habilitation de sécurité et aurait pu conduire à votre renvoi.)

23. La requérante avance une série d'arguments qui montrent selon elle qu'elle a bien été victime de représailles au regard des dispositions de la politique OTAN précitée et du RPC:

- elle soutient que la demande d'assistance qu'elle a introduite en juillet 2019 était une démarche protégée contre toute forme de représailles, et qu'en vertu de l'article 5.3.1 de l'annexe IX du RPC, « aucune 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 »;
- elle affirme que les parties à l'enquête de sécurité savaient qu'elle était engagée dans une démarche protégée contre toute forme de représailles puisque, dans la lettre de la Division Gestion exécutive du 16 avril 2020 et dans celle du NOS du 11 mai 2020, il était question respectivement des pièces produites à l'appui de sa demande (« [...] certain documentation which you submitted in connection with your request [...] ») et des courriels qu'elle s'était procurés pour étayer sa plainte contre un agent de l'OTAN (« [...] as a result of my investigation into the provenance of the emails you obtained to support your complaint against a NATO staff member [...] »);
- elle indique qu'une mesure a été prise à son encontre en tant qu'une infraction de sécurité a été consignée dans son dossier, infraction qui allait être portée à la connaissance des autorités de son pays;
- elle fait observer que la mesure de sécurité prise à son encontre ne l'aurait pas été si elle n'avait pas entrepris la démarche protégée contre toute forme de représailles ; à cet égard, elle explique qu'elle s'est servi des courriels visés par l'enquête dans le seul but d'étayer ses accusations de harcèlement;
- elle avance que la mesure de sécurité prise à son encontre était arbitraire et discriminatoire en ce qu'elle est la seule à avoir fait l'objet d'une enquête et qu'aucune démarche n'a été engagée contre les auteurs et les destinataires des courriels, alors même que, selon elle, ces courriels enfreignaient, de par leur contenu (conspiration, brimades et diffamation), les règles de sécurité en vigueur à l'OTAN.

24. La requérante précise qu'elle ne nie pas s'être servie de ses droits d'accès pour se procurer les pièces présentées à l'appui de ses accusations, pas plus qu'elle ne remet en cause les règles de sécurité encadrant l'accès aux documents en question, mais elle souligne qu'elle a fait preuve d'une grande transparence à ce sujet dès le départ, ce qui n'a toutefois pas empêché l'ouverture d'une enquête la concernant. Elle ajoute que l'enquête a été menée neuf mois après que les courriels eurent été portés à la connaissance de l'Organisation et alors que débutait la procédure disciplinaire contre la personne visée au premier chef par ses accusations.

25. La requérante soutient qu'il y a eu préjudice à plusieurs titres:

- elle affirme que l'inaction de l'Organisation et les mesures que celle-ci a prises à son encontre ont eu pour effet de retarder le traitement de sa plainte pour harcèlement et de mettre en doute son témoignage et sa crédibilité, portant ainsi injustement atteinte à son droit de se défendre;
- elle avance que l'Organisation a fait preuve de mauvaise foi en faisant valoir, pour justifier le rejet de sa demande, qu'elle ne se serait pas prévalu des dispositions applicables du RPC pour contester l'une ou l'autre des décisions, et qu'une réponse aurait déjà été apportée à chacune de ses allégations à cet égard, après un examen approfondi (« did not contest either decision under the provisions foreseen for this purpose in the CPRs and that [her] allegations on this topic have already been extensively considered and fully addressed »); elle ajoute que le rejet de sa réclamation a entraîné un grave préjudice pour ce qui est du traitement

de sa plainte pour représailles, et que c'est l'Organisation – et elle seule – qui a laissé traîner les choses et qui n'a pas respecté les procédures applicables;

- elle fait observer que le non-respect des procédures par l'Organisation et les mesures de représailles prises par celle-ci lui ont causé un grave préjudice moral en tant qu'elle a vécu la peur au ventre pendant des mois, à se demander quand l'infraction de sécurité serait consignée dans son dossier, sachant que cela porterait à deux le nombre d'infractions relevées et qu'elle risquait dès lors de perdre son habilitation de sécurité – et donc son poste à l'OTAN – et de voir compromises ses chances d'obtenir un emploi dans une institution exigeant une telle habilitation ; elle ajoute que les mesures à son encontre ont été prises alors qu'elle était en congé de maladie pour se remettre des actes de harcèlement dont il a été établi qu'elle avait été victime, et elle fait valoir que cela a nui à son rétablissement;
- elle estime qu'en privant des agents de leur droit de se défendre, en faisant preuve de mauvaise foi, en agissant de façon injuste, en usant de moyens dilatoires, en faisant fi des procédures applicables et en exerçant des représailles contre des employés, l'Organisation va à l'encontre des directives qu'elle a elle-même édictées pour protéger les membres du personnel qui dénoncent des faits répréhensibles.

26. La requérante demande au Tribunal:

- de prendre les dispositions voulues pour que le litige soit réglé dans le respect du cadre applicable et des règles en vigueur;
- de conclure que la décision relative à l'infraction de sécurité constitue un acte de représailles et n'est dès lors pas valable ;
- d'ordonner que l'Organisation lui présente des excuses officielles;
- d'ordonner l'octroi d'une indemnité de 50 000 euros, qui devra être versée dans son intégralité à l'Association du personnel et sera réservée à l'acquittement des frais juridiques;
- d'ordonner que l'Organisation lui communique le rapport d'enquête sur les faits de harcèlement, ainsi que le compte rendu de l'enquête de sécurité;
- de noter qu'elle se réserve le droit de demander à l'Organisation d'ouvrir une enquête sur les représailles qui ont été exercées à son encontre sous couvert de sécurité;
- de demander à l'Organisation de donner son autorisation pour que les détails de la présente affaire soient rendus publics.

Elle ajoute qu'elle se réserve le droit de saisir ultérieurement une autre juridiction que celle de l'OTAN.

27. Dans ses observations au sujet de l'ordonnance rendue en application de l'article 10, la requérante indique que le harcèlement prolongé et les représailles qu'elle a subis ont bouleversé son existence et l'ont amenée à démissionner de l'OTAN, la privant ainsi de ses moyens de subsistance. Elle ajoute que son recours devant le Tribunal est motivé non pas par la recherche d'un profit personnel, par un désir de vengeance ou par la volonté de mettre en défaut le service juridique de l'Organisation, mais par l'espoir que la décision du Tribunal aidera à mettre fin à la culture du silence et de l'impunité à l'OTAN.

(ii) Moyens du défendeur

28. Le défendeur soutient que le recours est manifestement irrecevable et demande qu'il soit rejeté sans autre procédure.

29. Le défendeur estime que la requérante n'applique pas correctement le système de règlement des litiges, faisant valoir qu'elle a délibérément choisi de ne pas suivre la procédure établie par le RPC.

30. Le défendeur fait observer que, conformément aux dispositions applicables, la réclamation aurait dû être déposée dans les 30 jours suivant la date de notification de l'issue du recours hiérarchique, le 14 juillet 2020, mais qu'elle n'a été introduite que le 2 octobre 2020, soit trois mois après cette date, si bien qu'elle doit être considérée comme hors délai. Il soutient qu'il en va de même pour la demande de constitution d'un comité de réclamation, que la requérante a formulée pour la première fois dans sa lettre du 24 novembre 2020, soit quatre mois après la notification de l'issue du recours hiérarchique.

32. Le défendeur affirme que la requérante semble avoir confondu plusieurs procédures et qu'il lui arrive d'employer un terme pour un autre, ce qui est source de confusion. À titre d'exemple, il indique que, dans sa lettre du 2 octobre 2020, la requérante demande que la lumière soit faite sur les mesures de représailles prises à son encontre (« to look into acts of retaliation ») mais que dans une autre lettre, elle qualifie cette demande de « réclamation » (« complaint ») et sollicite l'ouverture d'une « enquête » (« an investigation »).

33. Le défendeur estime en outre que la lettre du 2 octobre 2020 ne saurait être considérée comme une réclamation au sens des dispositions applicables en tant que la requérante a délibérément omis de préciser qu'elle avait déjà fait état à deux reprises (le 21 mai 2020 et le 24 juin 2020) d'actes de représailles qui auraient été commis à son encontre, que ses allégations à cet égard avaient été rejetées (le 28 mai 2020 et le 14 juillet 2020, respectivement) et qu'elle n'avait contesté aucune des décisions correspondantes, ce qu'elle aurait eu jusqu'en août 2020 pour faire.

34. Dans l'hypothèse où la demande de rejet sans autre procédure ne serait pas accueillie, le défendeur soutient que le recours doit être rejeté pour cause de tardiveté des demandes, la requérante ayant choisi de ne pas contester les décisions dans les délais prescrits et suivant la procédure prévue par le RPC.

35. Le défendeur affirme par ailleurs que le recours est irrecevable en tant que le Tribunal n'est pas compétent pour en connaître. Il fait observer à cet égard que la lettre du 28 mai 2020 ne saurait être assimilée aux décisions dont il est question dans les dispositions applicables, dès lors que la requérante n'a pas été personnellement lésée par celle-ci.

36. Le défendeur explique que la décision est fondée sur une appréciation des faits que la requérante ne conteste pas : elle a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de la politique de sécurité de l'OTAN et elle a été avisée des conséquences de ses actes. Il ajoute que la requérante n'a subi aucun préjudice, qu'elle n'a pas fait l'objet de

sanctions disciplinaires et qu'il n'y a pas eu de suites sur le plan juridique. Il fait observer en outre que, pour toutes les questions liées à l'habilitation de sécurité, ce sont les autorités nationales qui sont compétentes.

37. Enfin, le défendeur soutient que le recours est dénué de fondement.

38. Le défendeur rappelle que, dans le cadre de l'examen de sa demande d'assistance, la requérante a admis s'être servie de ses droits d'accès à la messagerie Outlook de son supérieur pour se procurer certaines informations, sans que son supérieur ni quiconque d'autre ne sache qu'elle avait agi de la sorte. Il ajoute que l'enquête du NOS a révélé que la requérante avait aussi consulté sans autorisation certains dossiers papier de son supérieur pour mettre la main sur un document qu'elle n'avait pas trouvé dans ses courriels.

39. Le défendeur fait observer que la requérante a été avisée à plusieurs reprises que l'enquête de sécurité menée par le NOS n'avait strictement rien à voir avec sa demande d'assistance. Il indique que le NOS était tenu d'ouvrir une enquête dès lors qu'il avait été porté à son attention qu'un agent du SI avait peut-être enfreint la politique de sécurité de l'OTAN.

40. Le défendeur affirme que, quel que soit leur grade ou leur poste, tous les membres du personnel sont tenus de respecter en permanence les règles de sécurité et qu'ils doivent signer une déclaration en ce sens au moment de leur entrée en fonction. Il fait observer que la requérante avait elle aussi dû se plier à cette exigence. Il ajoute que pour pouvoir avoir accès au réseau Magellan, la requérante avait dû signer un document par lequel elle s'était engagée à se conformer aux procédures d'exploitation de sécurité, et qu'à chaque fois qu'elle se connectait au réseau, elle devait confirmer qu'elle respecterait cet engagement.

41. Le défendeur souligne que l'un des principes de sécurité les plus élémentaires est celui du besoin d'en connaître, principe selon lequel il doit être « établi avec certitude qu'un destinataire potentiel a besoin d'accéder à des informations, d'en prendre connaissance ou d'entrer en leur possession, pour accomplir des tâches ou fournir des services officiels ». Il soutient que la requérante a consulté et utilisé les courriels et le document papier en cause sans avoir besoin d'en connaître et sans motif officiel. Il ajoute que ni le poste occupé par la requérante ni les attributions qui lui étaient dévolues ne justifiaient qu'elle effectue des recherches systématiques dans une messagerie électronique ou dans des dossiers étalés sur un bureau, quand bien même elle y avait physiquement accès. Il affirme qu'il s'agit là de faits constitutifs d'une infraction de sécurité.

42. Le défendeur rappelle que le rôle et les attributions du NOS ainsi que les mesures à prendre en cas d'incident de sécurité sont définis par les règles de sécurité en vigueur. Il fait observer que, dans les procédures d'exploitation de sécurité applicables au réseau Magellan, il est précisé que toute utilisation abusive de l'outil informatique fera l'objet d'une enquête de sécurité par le NOS et pourra être considérée comme une infraction de sécurité (« will be subject to a security investigation by the NOS and may constitute a security violation »). Il indique que le NOS était dès lors fondé à mener une enquête et qu'il était par ailleurs tenu d'aviser les autorités nationales de sécurité dont relevait la requérante de toute infraction de sécurité qu'il viendrait à constater.

43. Le défendeur conteste les autres allégations faites par la requérante. Il affirme que cette dernière a reçu les informations voulues à toutes les étapes de la procédure ayant conduit à la décision du 24 juin 2020, qu'elle a eu tout le loisir de formuler des observations en retour et qu'elle a été entendue en personne à plusieurs reprises. Il considère dès lors qu'il y a lieu de rejeter la thèse de la requérante selon laquelle elle aurait été privée de son droit de se défendre ainsi que des garanties d'une procédure régulière. S'agissant de l'argument tiré de ce que l'Organisation n'aurait pas appliqué les décisions dans un délai raisonnable, le défendeur fait observer que l'infraction de sécurité constatée a été notifiée à la requérante deux mois après que celle-ci eût été informée de l'ouverture de l'enquête, et un mois seulement après qu'elle eût été entendue par le directeur du NOS. Il ajoute que les décisions prises par les autorités nationales de sécurité ne sont pas du ressort du SI et que le Tribunal n'est pas compétent pour en connaître.

44. Le défendeur s'oppose par ailleurs à toute demande de réparation pécuniaire, faisant valoir que l'Organisation n'a pas commis d'erreur – factuelle ou juridique – et que la requérante n'a subi aucun préjudice. Enfin, il fait observer que le Tribunal a lui-même établi, dans sa jurisprudence, qu'il n'était pas compétent pour ordonner à l'Organisation de présenter des excuses officielles.

45. Le défendeur demande au Tribunal de rejeter le recours en application de l'article 6.5.1 de l'annexe IX du RPC et de l'article 10 de son règlement de procédure. Dans l'hypothèse où le Tribunal ne ferait pas droit à la demande de rejet sans autre procédure, le défendeur invite celui-ci à déclarer le recours irrecevable ou, à défaut, dénué de tout fondement.

D. Considérations et conclusions

46. Le défendeur soutient que le recours a été introduit hors délai et qu'il doit être rejeté sans autre procédure au motif qu'il est manifestement irrecevable. Invitée à faire part de ses observations à cet égard, la requérante n'a pas avancé d'arguments convaincants qui permettent de réfuter cette assertion. Elle s'est limitée à des remarques générales sur le rôle que le Tribunal pourrait jouer s'agissant de faire évoluer les pratiques à l'OTAN.

47. Il est constant que les délais doivent être respectés, y compris au cours de la procédure précontentieuse, sous peine d'irrecevabilité du recours (*cf.* paragraphe 37 du jugement rendu par le Tribunal dans l'affaire n° 2019/1288).

48. En l'espèce, la procédure précontentieuse – au cours de laquelle la requérante était représentée par un avocat – a débuté le 24 juin 2020, lorsque le conseil de la requérante a introduit, pour le compte de cette dernière, un recours hiérarchique contre la lettre du 28 mai 2020 (*cf.* paragraphe 12 ci-dessus). Cette demande a été introduite dans le délai prescrit à l'article 2.1 de l'annexe IX du RPC. Le secrétaire général adjoint pour le renseignement et la sécurité a répondu le 14 juillet 2020, indiquant qu'il confirmait la décision prise précédemment.

49. L'article 4.2 de l'annexe IX du RPC dispose:

Un agent, ou son ayant droit, ou un agent retraité de l'OTAN, ou son ayant droit, qui souhaite contester la décision à l'issue de la procédure de recours hiérarchique prévue à l'article 2 de la présente annexe ou, le cas échéant, de la procédure de médiation prévue à l'article 3 de la présente annexe ou à défaut de réponse dans les délais applicables peut déposer une réclamation conformément aux dispositions de l'article 61 du Règlement du personnel civil (il/elle est dénommé(e) ci-après le/la réclamant(e)). Une telle réclamation est soumise au chef de l'organisme OTAN au sein duquel le recours hiérarchique a été exercé. Pour être prise en considération par le chef d'organisme OTAN, la réclamation doit lui être soumise dans les 30 jours qui suivent la notification de la décision contestée. Le chef d'organisme OTAN répond à la réclamation dans un délai de 30 jours, sauf si un comité de réclamation doit être constitué. [soulignement ajouté par le Tribunal]

50. La requérante a été notifiée de la décision administrative attaquée le 14 juillet 2020. En vertu de l'article 4.2 de l'annexe IX du RPC, elle disposait d'un délai de 30 jours pour contester cette décision. Or, ce n'est que le 2 octobre 2020 qu'elle a écrit au secrétaire général, pour demander l'ouverture d'une nouvelle enquête. Quand bien même cette demande devrait être considérée comme une réclamation pour les besoins de la procédure établie par le RPC, elle n'en resterait pas moins hors délai.

51. La requérante n'ayant pas respecté les délais applicables dans le cadre de la procédure précontentieuse, le Tribunal ne peut que conclure, selon sa jurisprudence constante (voir par exemple les jugements dans les affaires n^{os} 2013/1008, 2014/1015, 2014/1018, 2016/1075 et 2019/1288), et conformément à l'article 10, paragraphe 2, de son règlement de procédure, que le recours est manifestement irrecevable en ce qu'il ne répond pas aux exigences de l'article 61.1 du RPC. Le recours doit être rejeté sans autre procédure.

E. Frais

52. L'article 6.8.2 de l'annexe IX dispose:

Au cas où il admet que le/la requérant(e) avait de bonnes raisons d'introduire le recours, le Tribunal ordonne que l'organisme OTAN rembourse, dans des limites raisonnables, les frais justifiés exposés par le/la requérant(e) [...].

53. Le recours étant rejeté, aucun remboursement ne sera octroyé. Au demeurant, la requérante n'a pas formulé de demande en ce sens.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- Le recours est rejeté.

Fait à Bruxelles, le 17 mai 2021

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

25 mai 2021

AT-J(2021)0013

Jugement

Affaire no. 2020/1317

**MR
requérant**

v.

**Agence OTAN de soutien et d'acquisition
défenderesse**

Bruxelles, 19 mai 2021

Original: français

Mot clés: Suspension – a) Suspension motivée par les accusations pénales dont l'agent fait l'objet – Motif légal de suspension (article 60.2 du Règlement et 3.5 de l'annexe X); b) Procédure – Suspension dès la connaissance de l'acte juridictionnel, alors même qu'il s'agit d'une étape préliminaire, dès lors qu'il détaille les faits reprochés; c) Privation de rémunération – Illégalité d'une privation qui n'est pas nécessaire pour assurer la protection des intérêts de l'Organisation – Caractère disproportionné et manquement au devoir de sollicitude.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, MM. John Crook et Laurent Touvet, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue par visioconférence le 7 mai 2021, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après dénommé «le Tribunal») a été saisi par M. MR d'un recours enregistré le 5 octobre 2020, recours qui tend:

- à l'annulation de la décision du 10 juillet 2020 par laquelle le directeur général de la NSPA l'a suspendu de ses fonctions avec privation de ses émoluments, ensemble la décision du 7 août 2020 rejetant sa réclamation contre la décision du 10 juillet;
- à sa réintégration dans ses fonctions;
- à la réparation du préjudice moral subi, évalué à la somme de 20 000 euros;
- au bénéfice du jugement rapide prévu à l'article 6.6.4 de l'annexe IX du Règlement du personnel civil (RPC); et
- à ce que Tribunal indique la durée de la suspension.

2. Les observations en défense, datées du 7 décembre 2020 ont été enregistrées le 11 décembre 2020. Les observations en réplique, datées du 10 février 2021, ont été enregistrées le 11 février 2021. Des observations en duplique, datées du 11 mars 2021, ont été enregistrées le 12 mars 2021.

3. Suite à la demande du requérant d'appliquer l'article 6.6.4 de l'annexe IX du RPC et après échange avec les parties (lettre du président du 7 octobre adressée à la NSPA et réponse de la NSPA du 9 octobre 2020), le Président a décidé de ne pas accorder le bénéfice de la procédure accélérée.

4. En raison de la situation sanitaire, et comme convenu avec les parties, le Tribunal a tenu audience le 7 mai 2021 par visioconférence, en utilisant le système mis à disposition par le siège de l'OTAN. Le Tribunal a entendu les arguments des parties, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

5. Les éléments de fait peuvent être résumés comme suit.

6. Le requérant, colonel de l'armée de l'air italienne, est entré au service de la NSPA le 17 septembre 2013, sur un contrat à durée déterminée, dont l'actuel renouvellement le 1^{er} mars 2020 expire le 23 février 2023.

7. Depuis le 1^{er} mars 2017, le requérant est chef de section sur les projets spéciaux, au bureau des programmes généraux. Il y est chargé de préparer des instructions techniques, de définir les caractéristiques techniques des certains contrats, d'analyser la qualité technique des offres et de s'assurer que les obligations des contractants à l'égard de l'Organisation sont remplies, d'analyser les rapports techniques des contractants et les résultats qui attestent de la conformité des produits aux normes techniques contractuelles.

8. Le 10 juillet 2020, le bureau des ressources humaines de la NSPA reçoit une ordonnance d'un juge italien qui décide une procédure pénale préliminaire, et contient des allégations précises concernant le requérant et des faits illégaux qu'il aurait commis. Le requérant aurait transmis à une entreprise intéressée des informations sur un projet de marché d'habillement de la NSPA.

9. Le même jour, le directeur général de la NSPA suspend le requérant de ses fonctions, avec privation de ses émoluments. C'est un vendredi soir.

10. La décision de suspension est ainsi motivée:

On July 2020, I was informed that the Italian law enforcement authorities are investigating you in relation to allegations of corruption. In an order (No. 39445/2018 R.G.N.R./No.°8379/2019 R.G.G.I.P.) issued by judge Tamara De Amicis, a judge responsible for preliminary investigation (*Giudice per le indagini preliminari*), it is alleged that on or around 8 February 2019, you misused your official position to gain personal advantage. In particular, the Order refers to allegations that you unlawfully disclosed information pertaining to a competitive bidding process to one specific bidder in exchange for an employment for your sister-in-law. If established, the alleged facts would constitute not only a very serious misconduct under the NATO Civilian Personnel Regulations but also a criminal offense in Italy.

I am of the view that the allegations are *prima facie* well-founded within the meaning of Article 60.2 of the Civilian Personnel Regulations and that your continuance in office during the investigation by the Italian authorities will be highly prejudicial to NATO's and NSPA's reputation. Consequently, in accordance with Article 3.5 of Disciplinary Powers and Procedures (Annex X of the Civilian Personnel Regulations), I decided to suspend you immediately from your functions without emoluments while the criminal proceedings against you are taking place. I will revisit the decision and determine the most appropriate course of action once the Italian authorities complete their criminal proceedings against you.

11. En arrivant au bureau le lundi 13 juillet, le requérant est informé de sa suspension, et privé de tout accès à la NSPA. Il doit rendre ses équipements professionnels.

12. Le même 13 juillet 2020, le requérant demande au directeur général l'annulation de la décision de suspension, qu'il a reçu le même jour par voie postale. Il dément les accusations de mauvaise conduite et soutient qu'il n'est l'objet d'aucune accusation pénale en Italie. Il se plaint de ne pas avoir été entendu avant que la décision soit prise. Le 16 juillet, il demande à la NSPA la communication de nombreux documents. La NSPA lui demande si ses courriers constituent une réclamation.

13. Le 5 août le requérant soumet une réclamation demandant l'annulation de la décision de suspension, le paiement rétroactif de ses émoluments et la production de documents. Cette réclamation est rejetée le 7 août 2020.

14. Le 5 octobre 2020, le requérant adresse sa requête au Tribunal.

C. Résumé des moyens, des arguments juridiques et des demandes des parties

(i) Moyens du requérant

15. En premier lieu, le requérant soutient que la décision attaquée méconnaît l'article 60.2 du RPC, qui exige trois conditions cumulatives pour pouvoir prendre la décision de suspendre un agent.

16. La première condition est que l'accusation soit grave. Le requérant le conteste, estimant qu'il n'y a que des soupçons faisant l'objet d'une enquête préliminaire, mais aucun fait établi par une juridiction.

17. La deuxième condition tient à ce que les accusations soient à première vue fondées. Pour le requérant, les accusations restent hypothétiques et il en veut pour preuve la circonstance que le juge pénal italien n'a pas pris de mesures provisoires à son encontre.

18. La troisième condition est que le maintien de l'agent en fonctions pourrait porter préjudice à l'Organisation. Le requérant dénie ce préjudice potentiel.

19. Le deuxième moyen du requérant est tiré d'une violation de l'article 3.5 de l'annexe X au RPC. Il avance deux arguments. Il soutient d'abord que la décision est entachée d'une erreur de fait (qu'il appelle «erreur manifeste d'appréciation») en écrivant qu'il est accusé de «corruption». Il développe la différence entre la corruption et les délits dont il est précisément accusé par la justice italienne. Le requérant soutient aussi qu'il ne faisait pas l'objet d'accusations pénales, en se fondant sur le terme de «procedimento penale» distinct du «processo penale», étape ultérieure.

20. En troisième lieu, le requérant soutient que la décision attaquée a été prise au terme d'une procédure irrégulière. Le moyen se subdivise en quatre branches.

21. La première branche consiste à soutenir que la NSPA aurait obtenu copie du jugement italien par des voies détournées, qui interdiraient de le prendre en compte.

22. Le requérant se plaint ensuite de ce que les droits de la défense auraient été méconnus, parce que le chef d'organisme OTAN ne l'a pas entendu avant qu'il prenne sa décision, et parce que l'Agence a refusé de lui fournir les documents qu'il avait demandés le 16 juillet 2020 afin d'organiser sa défense.

23. L'auteur de la décision attaquée aurait aussi commis une irrégularité en prenant sa décision sans associer au processus de décision le supérieur direct du requérant, qui aurait pu, selon lui, attester de ses qualités et de sa moralité.

24. Le requérant reproche enfin à l'Agence sa précipitation, qui l'a conduite à décider la suspension du requérant le jour même de la réception de l'ordonnance pénale, sans avoir vérifié les faits.

25. Le quatrième moyen se rapporte à la motivation de la décision. Le requérant prétend que l'administration ne pouvait pas se fonder sur l'article 60.2 du RPC pour le suspendre dès lors qu'elle n'a pas fourni le document décrivant les faits reprochés et

qualifiés d'accusation grave. Le requérant conteste le fait qu'il n'a pas reçu communication du document judiciaire sur lequel l'administration a fondé sa décision de suspension. Il soutient aussi que la décision de suspension aurait dû être accompagnée d'un document décrivant les faits reprochés et communiqué en même temps que la décision de suspension.

26. En cinquième lieu, le requérant se plaint de ce que la décision de suspension a été prise sans limitation de durée, ce qui serait excessif.

27. En sixième lieu, le requérant soutient que la décision est disproportionnée. Les faits qui lui sont reprochés ne peuvent pas fonder une sanction aussi sévère que la suspension assortie de la privation des droits à rémunération. A supposer même les faits établis, il est disproportionné de priver un agent de toute ressource avant qu'une décision définitive soit prise.

28. Le septième moyen consiste en la violation du devoir de sollicitude dû à tout agent par son employeur. Le requérant reproche à l'administration la brutalité avec laquelle elle a agi: empêché d'entrer sur son lieu de travail, badge confisqué, accompagné par un garde jusqu'à son domicile pour restituer des documents, décision reçue par lettre recommandée. Ce manquement au devoir de sollicitude est aussi manifesté par la privation de toute rémunération à un agent ayant charge de famille et qui a déjà servi l'Organisation pendant plus de quinze années.

29. En huitième et dernier lieu, la décision attaquée méconnaît la convention d'Ottawa qui protège les agents de l'OTAN de toute poursuite pénale. Le requérant estime qu'aucune poursuite pénale n'aurait dû être engagée contre lui, protégé par l'immunité conférée par la convention d'Ottawa, et que le chef d'organisme OTAN ne pouvait pas prendre une décision de suspension en se fondant sur de telles poursuites pénales irrégulièrement entreprises.

30. Pour l'ensemble de ces motifs, le requérant demande l'annulation de la décision prononçant sa suspension et le privant de toute rémunération.

(ii) Moyens de la défenderesse

31. La défenderesse rappelle que la décision de suspension est fondée sur les articles 60.2 du RPC et 3.5 de son annexe X. Une des conditions de l'article 3.5 est l'existence d'une procédure pénale. La défenderesse affirme que tel est bien le cas du requérant, mis en cause dans une «procedimeto penale» en Italie, qui se traduit justement par «criminal proceedings» ou «procédure pénale». C'est le cas ici alors même que le requérant n'est pas inculpé en Italie. La décision judiciaire sur laquelle se fonde la suspension le met clairement en cause en identifiant les charges qui pèsent sur lui, même si les faits ne sont pas encore judiciairement établis par un tribunal. En employant le mot «corruption» dans sa décision de suspension, l'administration a désigné l'ensemble du comportement du requérant, et ce terme lui permettait parfaitement de savoir quels actes lui étaient reprochés, même si la qualification juridique pourrait utiliser un autre terme.

32. La défenderesse réfute la valeur des jugements précédents de ce Tribunal qui sont rappelés par le requérant. Contrairement à ces cas, l'administration ne s'est pas fondée sur des rumeurs ou informations, mais sur un document authentique émanant

d'une juridiction d'un État membre de l'Organisation. Il n'y avait donc pas besoin de mener une enquête supplémentaire avant de prononcer la suspension.

33. En outre, même sans se référer à l'article 3.5 de l'annexe X, l'administration a pu légalement prononcer la suspension sur le fondement de l'article 60.2 du Règlement. Les faits montrent bien une conduite inappropriée du requérant: il a transmis des informations à un fournisseur de l'OTAN alors même que des procédures d'appel d'offres étaient imminentes. Au surplus, c'est pour tirer un avantage personnel, l'embauche de sa belle-sœur, qu'il a agi ainsi. Ces faits sont détaillés dans le jugement italien de façon crédible.

34. En tout état de cause, une décision de suspension n'est pas une mesure disciplinaire, aussi les moyens tirés de la violation des droits de la défense ne sont pas pertinents.

35. Pour répondre au moyen tiré du caractère disproportionné de la privation des émoluments qui accompagne la décision de suspension, la défenderesse retourne l'argument en soulignant que le requérant se borne à affirmer sans montrer le caractère disproportionné de cette décision. Elle souligne le dommage important causé à la réputation de l'Organisation et la durée prévisible de la procédure pénale devant la cour italienne.

36. Quant à la durée indéfinie de la suspension, la défenderesse le réfute en soulignant que cette suspension a été décidée jusqu'au terme de la procédure pénale italienne.

37. La défenderesse souligne qu'elle n'est pas tenue de révéler comment elle a pris connaissance du jugement pénal italien et soutient qu'elle n'a pas manqué à son devoir de sollicitude: une décision de suspension est nécessairement désagréable pour celui qui en est l'objet, mais l'administration a fait usage avec discernement des pouvoirs que lui donne le RPC.

38. La défenderesse conclut donc au rejet des conclusions de la requête.

D. Considérations et conclusions

39. La décision attaquée a été prise sur le fondement de deux dispositions du RPC: l'article 60.2 du RPC et l'article 3.5 de l'annexe X relative à la procédure disciplinaire.

40. Aux termes de l'article 60.2 du RPC:

L'agent qui est l'objet d'une accusation grave peut être suspendu immédiatement si le chef d'organisme OTAN juge à première vue que cette accusation est fondée et que le maintien en fonction de l'intéressé(e) pendant la durée de l'enquête serait préjudiciable à l'Organisation. La décision de suspension précise si l'intéressé(e) doit ou non être privé(e) en totalité ou en partie de ses émoluments pendant la durée de l'enquête.

41. Aux termes de l'article 3.5 de l'annexe X au RPC:

Lorsqu'un agent est l'objet de poursuites pénales, il/elle peut, en application de l'article 60.2 du Règlement du personnel, être par décision du chef d'organisme OTAN intéressé suspendu(e) de ses fonctions pour la durée de l'instance. La décision finale concernant les mesures disciplinaires à prendre à l'encontre de ces agents pour les mêmes faits ne sera prise que lorsque la décision rendue par la juridiction saisie sera devenue définitive.

42. Le 10 juillet 2020, le bureau des ressources humaines de la NSPA reçoit copie d'une ordonnance d'un juge de la cour pénale de Rome en Italie qui, statuant en procédure préliminaire le 26 juin 2020, met en cause des dizaines de personnes, dont le requérant à raison de faits illégaux qu'il aurait commis dans une procédure d'attribution de marchés, en prenant contact avec une entreprise susceptible de soumissionner à un appel d'offres qui était sur le point d'être lancé par l'Organisation défenderesse.

43. Le jour même le requérant a été suspendu de ses fonctions pour une durée alignée sur les conclusions de la justice italienne, cette suspension étant assortie de la privation de tout versement d'émoluments.

Sur les conclusions dirigées contre la décision en tant qu'elle prononce la suspension du requérant

44. Le requérant prétend que l'administration ne pouvait pas se fonder sur l'article 60.2 pour le suspendre dès lors qu'elle n'a pas fourni le document décrivant les faits reprochés et qualifiés d'accusation grave.

45. L'article 60.2 soumet le prononcé d'une suspension d'un agent à trois conditions cumulatives.

46. Une accusation grave. Le requérant le conteste, estimant qu'il n'y a que des soupçons faisant l'objet d'une enquête préliminaire. Le Tribunal ne partage pas cette appréciation. Il est reproché au requérant d'avoir donné des informations à une entreprise pour lui indiquer à quel prix elle avait intérêt à soumissionner pour emporter un marché d'habillement. C'est clairement une accusation grave, retenue contre lui dans la procédure pénale italienne, d'autant plus que le requérant est aussi soupçonné d'avoir cherché à tirer un avantage personnel consistant à faire embaucher sa belle-sœur par cette entreprise.

47. Des accusations à première vue fondées. Le requérant minimise son implication en faisant remarquer que le juge n'a pas pris de mesures provisoires à son encontre. Mais il ressort clairement d'une deuxième décision pénale italienne, rendue le 31 juillet 2020 c'est-à-dire postérieurement à la décision de suspension, que le juge a renoncé à ces mesures provisoires, non en raison de charges insuffisantes contre lui, mais parce que la suspension décidée par l'OTAN suffisait pour l'écarter du service et éviter la réitération. Le juge italien a donc renoncé à ajouter des contraintes sur le requérant. L'administration pouvait donc estimer, à la date de sa décision et en se fondant sur l'acte judiciaire italien, que les accusations étaient apparemment fondées. D'autant plus que l'acte d'accusation du 26 juin 2020 est précis et concerne bien le requérant. Comme l'exprime la défenderesse dans sa duplique, il n'y avait pas à mettre en question un document officiel émanant de l'autorité judiciaire d'un État membre de l'OTAN.

48. La troisième condition est que le maintien de l'agent en fonctions pourrait porter préjudice à l'Organisation. Le Tribunal est d'avis qu'il y a vraiment un préjudice pour l'Organisation à maintenir en fonction un agent chargé d'apprécier les offres de candidats fournisseurs alors que cet agent est sous le coup d'accusations de partialité et de livraison d'informations à certains candidats. Ces manœuvres et le maintien en fonctions de leur auteur pourraient être connus hors de l'Organisation et ternir la crédibilité de la décision d'attribution qui serait prise par l'Organisation dans les semaines ou mois qui suivent. C'est aussi la crédibilité de l'OTAN vis-à-vis des États membres qui est en jeu. C'est à bon droit que la défenderesse a estimé qu'il était nécessaire d'écarter temporairement l'agent du service.

49. Les trois conditions nécessaires à la suspension prévues par l'article 60.2 du CPR sont donc réunies. Le moyen sera rejeté.

50. L'article 3.5 de l'annexe X soumet la suspension à l'existence d'une procédure pénale contre l'agent. Il le conteste ici sous deux aspects.

51. Le requérant soutient que la décision est entachée d'une erreur de fait, qu'il appelle «erreur manifeste d'appréciation», en écrivant qu'il est accusé de «corruption». Il développe longuement la différence entre la corruption et les délits dont il est précisément accusé par la justice italienne. Mais le mot de «corruption» est un terme général qui couvre plusieurs catégories d'accusations pénales, et dans lequel s'inscrit bien l'accusation précise de «disruption of an NSPA auction for the ITA MoD by acting as Italian Public Officer responsible for the descending contract and misuse of restricted information related to that auction». Il était possible, sans risque de confusion, d'écrire «corruption» dans la décision de suspension, qui recouvre différentes catégories de comportements, qui ne sont pas encore qualifiés juridiquement par un tribunal à la date de la décision de suspension.

52. Le requérant soutient ensuite longuement qu'il ne faisait pas l'objet d'accusations pénales, en se fondant sur le terme de «procedimento penale» qui serait distinct du «processo penale», étape ultérieure. Il fait erreur sur ce point: l'acte de procédure préliminaire du 26 juin 2020, sur lequel s'est fondé la défenderesse pour prendre la décision attaquée, est un acte juridictionnel qui se situe au débit du processus pouvant conduire à un jugement pénal. Même si la procédure n'est pas encore dans la phase du procès, il s'agit quand même de poursuites pénales, qui correspondent à la même notion mentionnée à l'article 3.5 de l'annexe X. L'absence d'inculpation formelle ne retire pas à cette procédure la qualification de poursuites pénales.

53. En ce qui concerne la procédure, le requérant s'interroge à plusieurs reprises sur la façon dont la NSPA a obtenu copie du jugement et estime que la suspension ne pouvait pas intervenir sur le fondement d'un document obtenu hors des voies officielles. Mais ces circonstances sont sans effet sur la légalité de la décision. Il n'est nulle part allégué que le document serait un faux, et l'administration pouvait, quel que soit le processus qui l'a porté à sa connaissance, prendre en compte ce jugement d'une juridiction d'un État membre de l'OTAN pour fonder une suspension.

54. Le requérant se plaint de ne pas avoir été entendu par le chef d'organisme OTAN avant qu'il prenne sa décision. Mais une décision de suspension est un acte conservatoire qui ne revêt pas un caractère disciplinaire et rien n'oblige l'autorité compétente d'entendre l'agent avant de décider sa suspension.

55. Le requérant reproche à la décision de ne pas avoir été prise en association avec son supérieur direct, qui aurait pu, selon lui, attester de ses qualités et de sa moralité. Mais cette consultation n'est exigée par aucun texte.

56. Le requérant reproche à la défenderesse sa précipitation, qui l'a conduite à décider le jour même de la réception de l'ordonnance pénale, sans avoir vérifié les faits. La NSPA répond qu'elle a vérifié rapidement lorsqu'elle a reçu le jugement italien, et que précisément, le requérant était bien en voyage professionnel en Italie à la date à laquelle le juge italien le soupçonne d'avoir rencontré un candidat à un appel d'offres. L'administration pouvait se fonder sur les éléments factuels énoncés par ce jugement pénal italien et en tirer les conséquences quant à la nécessité d'écarter temporairement leur auteur de son service à l'OTAN.

57. S'agissant du quatrième moyen, le requérant conteste le fait qu'il n'ait pas reçu communication du document judiciaire sur lequel l'administration a fondé sa décision de suspension. Mais si la décision de suspension doit être motivée pour expliquer les reproches adressés à l'agent, elle n'a pas à joindre des documents particuliers qui la fondent.

58. Il soutient aussi que la décision de suspension aurait dû être accompagnée d'un document décrivant les faits reprochés et communiqué en même temps que la décision de suspension. La défenderesse énonce à bon droit que le document officiel émanant de l'autorité judiciaire d'un État membre de l'OTAN établit les faits sans ambiguïté, et que les accusations ont été reprises dans la décision de suspension. Et, contrairement à l'affaire n°2019/1289 du 19 janvier 2021 où les circonstances de fait étaient différentes parce qu'elles reposaient sur de simples allégations, l'administration n'était pas tenue, dans la présente affaire, de rédiger un document spécial. La défenderesse n'a pas entendu une rumeur de mauvais comportement, mais a reçu un document officiel d'une juridiction pénale d'un État membre de l'OTAN. Il n'y a dès lors pas d'enquête supplémentaire à mener: dès la date de la suspension, les faits sont déjà suffisamment décrits et argumentés.

59. En l'espèce la décision de suspension attaquée mentionne les accusations avec un degré de détail suffisant: information contenue dans une ordonnance pénale dont le numéro est mentionné; nature de l'infraction reprochée; date des faits, nature des faits (utiliser sa position pour obtenir un avantage personnel, qui est mentionné: obtenir l'embauche de sa belle-sœur), fondement juridique de la suspension (articles 60.2 du RPC et 3.5 de son annexe X) et durée de la suspension: jusqu'au terme de la procédure pénale italienne.

60. Le moyen tiré du défaut de motivation et de l'absence de rapport particulier est donc être rejeté.

61. En cinquième lieu, Le requérant se plaint de ce que la décision de suspension a été prise sans limitation de durée, ce qui serait excessif. C'est inexact: la décision mentionne bien qu'elle est prise dans l'attente d'un jugement du tribunal pénal italien. Il y a un terme, certes indéfini, mais clairement énoncé. Il reviendra à l'administration de procéder à une nouvelle analyse de la situation à chaque fois qu'elle aura connaissance d'un nouvel état de la procédure pénale italienne. Mais il n'appartient pas au Tribunal de fixer, par avance, une date précise de fin de suspension.

62. En sixième lieu, le requérant soutient que l'administration a manqué à son devoir de sollicitude. Il reproche à l'administration la brutalité avec laquelle elle aurait agi en l'empêchant d'entrer sur son lieu de travail, lui confisquant son badge, et le faisant accompagner par un garde jusqu'à son domicile pour restituer des documents. Ce serait d'autant plus une violation du devoir de sollicitude que le requérant avait déjà servi l'OTAN pendant quinze ans. La privation de ses émoluments serait aussi un élément de ce manquement au devoir de sollicitude à l'égard d'un agent qui est chargé de famille.

63. Le Tribunal estime que, s'agissant du principe de la suspension, la défenderesse a appliqué le RPC sans manifester d'acharnement contre le requérant mais en usant de ses pouvoirs pour préserver la sécurité et la réputation de l'Organisation. Une décision défavorable à un agent n'induit pas nécessairement un manquement au devoir de sollicitude, qui n'a ici pas été commis par une procédure prise dans les règles.

64. Enfin, le requérant soutient que la décision attaquée méconnaît la convention d'Ottawa qui protège les agents de l'OTAN de toute poursuite pénale. Le requérant estime qu'aucune poursuite pénale n'aurait dû être engagée contre lui, protégé par l'immunité conférée par la convention d'Ottawa, et que le chef d'organisme OTAN ne pouvait pas prendre une décision de suspension en se fondant sur de telles poursuites pénales irrégulièrement entreprises.

65. Le requérant fait ici fausse route. L'immunité prévue par la convention d'Ottawa, à l'instar de celles qui régissent le statut des agents d'autres organisations internationales, n'a pas vocation à accorder une immunité inconditionnelle à ses agents pour l'ensemble de leurs actes. Elle est limitée à ceux qu'ils accomplissent dans l'exercice de leurs fonctions au nom de cette organisation. C'est ce qu'a jugé la Commission de recours de l'OTAN (n°344, *Gasparini*, 17 juillet 1997): l'immunité de juridiction des agents non soumis au statut diplomatique n'est applicable qu'aux actes commis par eux en leur qualité officielle.

66. Tel n'est pas le cas ici puisque les actes reprochés l'ont été en essayant de tirer frauduleusement parti des fonctions officielles. La transmission d'informations à une entreprise tierce hors des missions professionnelles de l'agent n'est pas un acte accompli au nom de l'Agence de l'OTAN dont le requérant est un agent. Dans ces actions extérieures à sa mission même si elles n'y sont pas sans lien, l'agent ne bénéficie d'aucune immunité.

67. Pour l'ensemble de ces motifs, le requérant n'est pas fondé à demander l'annulation de la décision du 10 juillet 2020, ensemble celle du 7 août qui la confirme, en tant qu'elles décident sa suspension de ses fonctions.

Sur les conclusions dirigées contre la décision en tant qu'elle prive le requérant de ses émoluments

68. La décision attaquée indique que l'agent ne recevra aucun émolument pendant la période de la suspension de ses fonctions. L'agent le conteste en soulevant le caractère disproportionné de cette privation qui traduit, selon lui, un manquement au devoir de sollicitude de l'administration à son égard.

69. Au soutien de sa décision de priver l'agent de toute rémunération, la défenderesse se borne à souligner la gravité des faits reprochés au requérant et la longue durée prévisible de la procédure pénale devant la juridiction italienne. Mais ces éléments ne suffisent pas à justifier de priver de rémunération un agent en service depuis plus de dix ans à l'OTAN et qui, jusque-là, n'avait fait l'objet d'aucun reproche. Si les faits sont graves, c'est la procédure de sanction qui pourra conduire à la privation de la rémunération, mais il est encore trop tôt, au stade de la suspension, pour en décider ainsi. Quant à l'argument tiré de la longue durée de la procédure pénale italienne qui conduit l'administration à ne pas prendre le risque de payer pendant plusieurs années un agent écarté de ses fonctions, il est réversible: le Tribunal estime qu'il est disproportionné de priver l'agent de toute rémunération pendant une durée indéfinie, très probablement supérieure à un an, sur le fondement d'accusations sur lesquelles aucune juridiction n'a statué définitivement. Cette privation de toute rémunération n'est pas nécessaire pour assurer la protection des intérêts de l'Organisation. En outre, parce qu'elle emporte la privation de l'assurance-maladie que détenait le requérant qui a, au surplus, charge de famille, elle apparaît comme un manquement de l'Organisation à son devoir de sollicitude envers ses agents.

70. C'est pourquoi la décision du 10 juillet 2020, ensemble la décision du 7 août 2020 rejetant sa réclamation contre cette décision, doivent être annulées en tant qu'elles décident la privation de l'agent de sa rémunération.

Sur les conclusions indemnitaires

71. Outre la réparation du préjudice matériel, qui est obtenue par le rétablissement de la rémunération depuis la date de la suspension, le requérant demande la réparation du préjudice moral qu'il a subi. Le Tribunal estime qu'il en sera fait une juste appréciation, eu égard aux conditions de son éviction et à l'inquiétude née de la privation de toute rémunération pendant dix mois, en condamnant la NSPA à lui verser la somme de 5 000 euros.

E. Frais

72. L'article 6.8.2 de l'annexe IX du RPC dispose:

Au cas où il admet que le/la requérant(e) avait de bonnes raisons d'introduire le recours, le Tribunal ordonne que l'organisme OTAN rembourse, dans des limites raisonnables, les frais justifiés exposés par le/la requérant(e) [...]

73. Dans les circonstances de l'espèce, les conclusions de la requête, il y a lieu d'accorder au requérant, qui n'obtient satisfaction que sur une fraction de ses conclusions, la somme de 2 000 euros au titre du remboursement des frais exposés devant le Tribunal.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- La décision du 10 juillet 2020 par laquelle le directeur général de la NSPA a suspendu M. R de ses fonctions, ensemble la décision du 7 août 2020 rejetant sa réclamation contre la décision du 10 juillet, sont annulées en tant qu'elles décident la privation de M. R de sa rémunération.
- La NSPA versera à M. R la somme de 5 000 euros en réparation du préjudice moral qu'il a subi.
- La NSPA versera à M. R la somme de 2 000 euros au titre des frais exposés pour son assistance juridique.
- Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Fait à Bruxelles, le 19 mai 2021.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

10 août 2021

AT-J(2021)0018

Jugement

Affaires jointes n^{os} 2019/1290 et 2020/1298

BW
requérant

contre

Secrétariat international de l'OTAN

défendeur

Bruxelles, le 14 juin 2021

Original: anglais

Mots clés: invalidité d'origine professionnelle; harcèlement; intimidation; discrimination; témoins.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, et de Mme Maria-Lourdes Arastey Sahún et M. John Crook, juges, ayant pris connaissance du dossier et suite à l'audience qui s'est tenue le 7 mai 2021, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a été saisi par M. BW de deux recours dirigés contre le Secrétariat international de l'OTAN (SI). Par son premier recours (ci-après le « recours relatif à l'invalidité »), le requérant conteste le refus du défendeur de reconnaître qu'il est atteint d'une invalidité d'origine professionnelle. La requête correspondante, datée du 6 septembre 2019, a été enregistrée le 9 septembre 2019 (affaire n° 2019/1290).

2. Par son second recours (ci-après le « recours relatif au harcèlement »), le requérant conteste l'appréciation du défendeur selon laquelle il n'aurait pas été victime de harcèlement, de brimades ni de discrimination fondée sur l'âge. La requête correspondante, datée du 10 février 2020, a été enregistrée le 17 février 2020 (affaire n° 2020/1298).

3. S'agissant du recours relatif à l'invalidité, les observations en défense, datées du 11 novembre 2019, ont été enregistrées le 15 novembre 2019; les observations en réplique, datées du 16 janvier 2020, ont été enregistrées le 17 janvier 2020; et les observations en duplique, datées du 12 février 2020, ont été enregistrées le 18 février 2020.

4. Par l'ordonnance AT(PRE-O)(2020)0002, datée du 19 février 2020, le président du Tribunal a joint les deux affaires, en précisant que l'audience aurait lieu « lorsque la procédure écrite de l'affaire n° 2020/1298 sera[it] terminée ».

5. S'agissant du recours relatif au harcèlement, les observations en défense, datées du 17 avril 2020, ont été enregistrées le 23 avril 2020; les observations en réplique, datées du 20 mai 2020, ont été enregistrées le 6 juin 2020; et les observations en duplique, datées du 6 juillet 2020, ont été enregistrées le 20 juillet 2020.

6. Par une lettre du 21 janvier 2021, la représentante du requérant a demandé que quinze personnes soient citées à comparaître comme témoins à l'audience, alors prévue pour le 4 février 2021. Parmi les témoins ainsi envisagés figuraient notamment le secrétaire général et le secrétaire général délégué de l'OTAN, le secrétaire général adjoint pour la gestion exécutive, deux personnes ayant été chargées d'enquêter sur les accusations de harcèlement portées par le requérant, le président du comité de réclamation qui a examiné la réclamation du requérant, l'ancien supérieur hiérarchique du requérant, le médecin-conseil de l'OTAN, et un membre de la commission d'invalidité qui a statué sur le cas du requérant.

7. Dans une lettre du 29 janvier 2021, le défendeur a fait valoir qu'il n'y avait pas lieu d'auditionner des témoins et s'est opposé à la demande du requérant en ce sens. Il a ajouté que le requérant n'avait pas respecté le délai prévu à l'article 25(3) du Règlement de procédure du Tribunal, qui dispose que les parties ont sept jours, à compter de

l'expiration du délai prescrit pour la présentation des pièces écrites, pour communiquer les noms des témoins qu'elles souhaitent faire entendre. Les parties ont été notifiées de l'expiration de ce délai le 20 juillet 2020.

8. Le Tribunal n'a pas cité de témoins à comparaître à l'audience.

9. En raison de la situation sanitaire, et comme convenu avec les parties, le Tribunal a tenu audience par visioconférence, le 4 mars 2021. Au début de l'audience, la représentante du requérant a déclaré que le dossier était incomplet en tant qu'il manquait des documents médicaux qui auraient selon elle dû être en la possession de son client. Après concertation, l'audience a été suspendue pour permettre au requérant de se procurer une copie de son dossier auprès du Service médical du SI.

10. Le Service médical a fourni au requérant une copie de son dossier. Comme celui-ci contenait des informations d'ordre privé sur la santé du requérant, il n'a pas été communiqué au Tribunal ni au défendeur.

11. Dans une communication du 7 avril 2021, le requérant a fait observer que son dossier médical était incomplet et a demandé à se voir transmettre certains documents qui auraient selon lui dû y figurer. Il a souligné que la non-inclusion de ces documents dans son dossier était contraire à la déontologie médicale et à la législation belge, et qu'en leur absence, la question litigieuse de l'origine de l'invalidité ne saurait être tranchée en la faveur du défendeur. Il a en outre repris certains des arguments qu'il avait déjà avancés au sujet des erreurs qu'aurait commises la commission d'invalidité et, plus largement, du sort réservé à ses demandes.

12. Le 3 mai 2021, soit quatre jours avant la date prévue de la reprise de l'audience, la représentante du requérant a envoyé une lettre dans laquelle elle a insisté pour que soient communiqués à son client une copie de la police d'assurance groupe de l'OTAN ainsi que des rapports annuels sur la problématique du harcèlement, des brimades et de la discrimination établis par l'Organisation en 2018, 2019 et 2020.

13. L'audience a repris le 7 mai 2021. Elle s'est tenue par visioconférence, au moyen du système mis à disposition par le siège de l'OTAN. Le Tribunal a entendu les arguments du requérant et ceux du représentant du défendeur, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait et de droit

14. Le contexte et les faits des deux causes, qui sont liées, peuvent être résumés comme suit.

15. Le requérant a pris ses fonctions à l'OTAN en 2004, à un poste civil, après avoir servi comme officier dans les forces armées de son pays pendant 23 ans, période au cours de laquelle il a été affecté en différents lieux (Corée du Sud, Kosovo, etc.). À l'OTAN, il occupait un poste d'administrateur chargé de la planification de défense (grade A.4), pour lequel il s'était vu octroyer un contrat de durée indéterminée. Il s'agissait d'un poste de haut niveau au sein d'un service où la cadence de travail était semble-t-il intense, comme il apparaît à la lecture du rapport du comité de réclamation,

qui indique que les employés, en effectifs réduits, absorbaient une lourde charge de travail tout en faisant montre d'une impressionnante éthique de travail (« a very high workload and a low level of staffing with an extraordinarily high work ethic »).

16. Il ressort du dossier que le requérant avait plusieurs soucis de santé, notamment des douleurs dorsales et des problèmes cardiaques, pour lesquels il s'est fait suivre par des prestataires de soins et a consulté un généraliste en Belgique. Le requérant indique qu'il avait reçu pour consigne de son médecin d'alléger son horaire compte tenu de son état de santé, mais que son supérieur a augmenté sa charge de travail de 55 %, l'obligeant à travailler un grand nombre d'heures, contre l'avis du médecin.

17. Dans le cadre de ses fonctions à l'OTAN, le requérant a été envoyé à plusieurs reprises en mission en Iraq entre septembre 2015 et avril 2018. Les parties ne s'accordent pas sur le nombre de déploiements effectués dans ce pays : le requérant en évoque une douzaine, tandis que le défendeur en mentionne huit, entre février 2016 et mars 2018. Le requérant affirme avoir été exposé à un environnement dangereux et stressant en Iraq. Il explique que l'ambassade d'un pays de l'OTAN dans laquelle il travaillait a été la cible de tirs et qu'il a été confronté à d'autres situations périlleuses, par exemple lorsque la « zone verte » de Bagdad a été attaquée, lui faisant craindre pour sa sécurité.

18. Le requérant soutient que ces déploiements dans un environnement dangereux sont à l'origine du syndrome de stress post-traumatique (SSPT) dont il est question dans le cadre du recours relatif à l'invalidité (cf. infra).

Recours relatif au harcèlement

19. Bien que le recours relatif à l'invalidité ait été introduit en premier, il est judicieux de se pencher d'abord sur le recours relatif au harcèlement, car certains des éléments soulevés dans le cadre de celui-ci sont utiles pour bien comprendre les deux affaires. Parmi les actes de harcèlement dont il estime avoir été victime, le requérant mentionne tout d'abord des faits survenus en janvier 2017: à la fin d'une journée de travail, son supérieur lui a fait un doigt d'honneur, un geste qu'il a interprété comme hostile. Le supérieur a contesté qu'il faille y voir une marque d'hostilité, mais il a admis par la suite que son geste était déplacé. Il a expliqué qu'il avait agi ainsi en réaction à l'attitude du requérant, qui l'avait appelé « patron » (« boss ») alors qu'il lui avait demandé de ne pas le faire. Le requérant a reconnu avoir appelé son supérieur « patron » mais a déclaré qu'il n'avait pas voulu lui manquer de respect.

20. Le requérant revient ensuite sur les propos tenus lors de deux réunions qu'il a eues avec son supérieur, fin février et début mars 2018, dans le cadre de l'évaluation annuelle de ses performances. Il explique que ces réunions ont eu lieu peu de temps après son retour d'une mission en Iraq, à un moment où il se sentait stressé et souffrait d'inconforts physiques. Les deux parties ne sont pas d'accord sur la teneur de leurs conversations et n'ont pas la même interprétation de ce qui s'est dit. Le requérant soutient qu'à ce moment-là, son supérieur savait qu'on lui avait diagnostiqué un SSPT. Le supérieur nie pour sa part avoir été au courant du diagnostic à l'époque.

21. Il ressort du dossier que dans le cadre de la procédure d'évaluation, le supérieur a émis des critiques au sujet de la performance du requérant et fait savoir à ce dernier

qu'il envisageait de lui attribuer la note « bonne », note qui aurait été un cran en-dessous de celle donnée les années précédentes. Le requérant a exprimé son désaccord avec l'évaluation envisagée et s'est finalement vu accorder la note « très bonne ». Le requérant affirme que, lors de ces échanges, son supérieur a tenu des propos désobligeants à son encontre et qu'il l'a menacé en lui disant qu'il risquait de perdre son emploi à l'OTAN. Le requérant estime en outre avoir été victime de discrimination fondée sur l'âge en tant que, dans le projet d'évaluation, son supérieur a fait allusion à ses nombreuses années de service à l'OTAN.

22. Le requérant indique que, peu de temps après les échanges qu'il a eus avec son supérieur en février et mars 2018, il s'est mis en relation avec le supérieur de son supérieur et avec les Ressources humaines (RH) du SI pour leur faire part de ses préoccupations. Les RH l'ont renvoyé vers la médiatrice et conseillère en prévention psychosociale de l'OTAN (ci-après la « conseillère »), avec qui il s'est entretenu le 19 mars 2018. Les deux parties ont des vues divergentes quant à certains points essentiels de leur conversation.

23. Dans sa plainte écrite du 4 juillet 2018 (*cf. infra*), le requérant indique que, lors de l'entrevue du 19 mars, la conseillère l'a informé que la première étape consisterait en une réunion de médiation avec son supérieur, réunion dont il a refusé la tenue au motif que cela serait néfaste pour sa santé (« as that would be harmful to my health »). La conseillère lui aurait alors suggéré de se laisser licencier afin d'obtenir l'indemnité de perte d'emploi (« just let them fire me because I would get loss of job indemnity ») et lui aurait dit qu'il ne servait à rien de déposer une plainte ou d'engager un avocat car il n'obtiendrait pas gain de cause. La conseillère conteste cette version des faits mais confirme qu'une médiation a été proposée et que le requérant a décliné cette proposition.

24. Le 4 juillet 2018, après avoir été mis en congé de maladie (*cf. infra*), le requérant a envoyé au secrétaire général adjoint délégué pour les ressources humaines une note de dix pages dans laquelle il est revenu sur ses interactions et ses conversations avec son supérieur, le supérieur de son supérieur, la conseillère et d'autres interlocuteurs. Par cette note, il entendait signaler les actes de harcèlement et de discrimination ainsi que les brimades dont il considérait avoir été victime (« constitutes a report of harassment, discrimination and bullying »).

25. Conformément à la procédure en vigueur, les accusations de harcèlement portées par le requérant ainsi que les autres cas de violation de règles OTAN signalés par celui-ci ont été soumis à l'examen de la conseillère. Cette dernière, qui n'a semble-t-il pas rédigé de rapport en bonne et due forme, a conclu, sur la base de son travail d'examen et des entretiens qu'elle a eus avec différents interlocuteurs, que les éléments avancés par le requérant ne permettaient pas d'établir l'existence de faits de harcèlement ou d'autres actes répréhensibles.

26. Par une lettre du 16 août 2018, le secrétaire général adjoint délégué pour les ressources humaines a rejeté les accusations du requérant selon lesquelles des actes de harcèlement et d'autres actes répréhensibles auraient été commis. Il a notamment indiqué que pour être qualifiable de harcèlement, un comportement devait se répéter dans la durée (« follows a sequence of events and [...] is sustained over time »), un critère qui n'était pas rempli en l'occurrence. Il a en outre expliqué ce que le supérieur du requérant avait voulu dire lors des échanges qui avaient eu lieu plus tôt dans l'année

dans le cadre de la PRD. L'interprétation qui est donnée des propos tenus à cette occasion est très différente de celle avancée par le requérant.

27. Le 14 septembre 2018, le requérant a introduit un recours hiérarchique contre la décision rejetant ses accusations. Par une lettre du 5 octobre 2018, le secrétaire général adjoint pour la gestion exécutive a confirmé la décision contestée, telle que communiquée dans le courrier du 16 août 2018. Il a conclu sa lettre comme suit:

« I must emphasize that I would have preferred to see this situation resolved earlier and with due consideration for the professionalism, integrity and respect of all parties involved. I believe it is still not too late to achieve this. You should be aware that throughout your 14 years of service...your managers have regarded you as a highly competent, hard-working and dedicated professional. Your employment record is clear testimony to that. I hope we can continue to count on your excellent work once your health has improved and you are fit to take up your new duties. » Please accept my best wishes for a prompt recovery.

(J'aurais sincèrement préféré que cette situation soit résolue plus tôt et dans un climat de professionnalisme, d'intégrité et de respect mutuel. Je pense néanmoins qu'il n'est pas trop tard. Sachez qu'au cours de vos quatorze années de service [...], vos supérieurs ont toujours considéré que vous étiez un agent très compétent et pleinement investi dans son travail. Vos évaluations en témoignent clairement. J'espère que nous pourrons compter sur votre dévouement lorsque vous irez mieux et serez apte à exercer vos nouvelles fonctions. Je vous souhaite un prompt rétablissement.)

28. Le 28 octobre 2018, le requérant a introduit une plainte auprès du secrétaire général, dans laquelle il a répété ses accusations de harcèlement, affirmé que la conseillère, le secrétaire général adjoint pour la gestion exécutive et d'autres personnes n'avaient pas traité correctement sa précédente plainte, et demandé notamment que le secrétaire général constate qu'il y avait bien eu harcèlement.

29. Le 12 décembre 2018, le requérant a été informé que le défendeur avait mandaté une intervenante externe pour enquêter sur ses accusations de harcèlement. L'enquêtrice s'est entretenue avec le requérant à deux reprises et a entendu huit autres témoins, dont le supérieur de l'intéressé ; les comptes rendus de ces échanges ont été relus et signés par les personnes interrogées. Le dossier inclut un document de dix pages que le requérant a adressé à l'enquêtrice pour lui faire part d'observations complémentaires (« Supplementary Statement ») et lui fournir des précisions au sujet de points évoqués lors de leur rencontre du 25 janvier 2019. Le dossier comporte également un document non daté dans lequel le requérant conteste méthodiquement certains éléments du rapport établi par l'enquêtrice qui, de son point de vue, donnent une image fausse ou trompeuse des faits (« a point by point rebuttals [sic] of what I consider false or misleading report of facts »). Dans ce document, le requérant soutient que plusieurs affirmations sont inexactes ou dénuées de pertinence et que l'enquêtrice semble s'efforcer de trouver des choses négatives à dire sur lui (« stretching to find something negative to say about me »).

30. Dans son rapport, l'enquêtrice constate que, bien qu'ils soient regrettables (« ill-judged »), les propos du supérieur du requérant et le geste qu'il a fait en 2018 ne sauraient être considérés comme étant de nature à créer un environnement de travail hostile ni être qualifiés – contrairement à ce que soutient le requérant – d'actes de

harcèlement, d'intimidation ou de discrimination. Elle ajoute que le requérant semble avoir mal interprété le comportement de son supérieur, y voyant à tort une tentative d'intimidation ou de menace (« it therefore seems that [the appellant] misconstrued [...] [his supervisors'] conduct as intimidation and/or a threat, when it was not »).

31. Le 27 mars 2019, la secrétaire générale déléguée a rejeté les accusations de harcèlement, de discrimination et de brimades portées par le requérant. Elle s'est appuyée pour ce faire sur la conclusion de l'enquêtrice selon laquelle le geste fait par le supérieur du requérant et les propos tenus par celui-ci, bien qu'ils soient regrettables et traduisent un manque de professionnalisme, ne constituaient pas une succession d'actes inappropriés de nature à créer un environnement de travail hostile (« such as to create a hostile working environment »). Le 26 avril 2019, le requérant a adressé au secrétaire général une réclamation de vingt pages, dans laquelle il a avancé que des fautes avaient été commises par plusieurs personnes chargées d'enquêter sur ses accusations de harcèlement, et demandé que la décision prise par la secrétaire générale déléguée le 27 mars 2019 soit annulée et qu'un comité de réclamation soit constitué.

32. Le 10 avril 2019, le requérant a écrit au président du Comité du personnel de l'OTAN. Dans son courrier, il a critiqué sévèrement le comportement de l'enquêtrice, reprochant notamment à celle-ci de l'avoir traité comme s'il était suspecté d'un crime (« treated me like the suspect in a criminal prosecution »).

33. En réponse à la demande faite par le requérant le 26 avril 2019, un comité de réclamation a été constitué. Les membres du comité se sont réunis à plusieurs reprises entre juillet et octobre 2019 et ont entendu le requérant, son supérieur, le supérieur de ce dernier et d'autres personnes. Le 18 octobre 2018, ils ont rendu leur rapport, dans lequel ils ont conclu que les faits signalés par le requérant ne constituaient pas des actes de harcèlement ou de discrimination ni des brimades et qu'ils ne pouvaient pas non plus être considérés comme des actes répétés de malveillance (« do not constitute harassment, bullying or discrimination nor do they represent repetitive acts of ill intent »).

34. Le requérant a ensuite adressé au secrétaire général un long document remettant en cause le rapport du comité de réclamation. Dans ce document, il a fait valoir que le comité avait commis une erreur grave et substantielle (« the failure of the Committee is substantial and grievous ») et qu'il serait parfaitement injuste (« great injustice ») de suivre sa recommandation, et il a demandé au secrétaire général de bien vouloir invalider le rapport en question (« agreeable if [the Secretary General] were to vacate the Committee's report »).

35. Le secrétaire général n'a pas invalidé le rapport, et il a rejeté la réclamation du requérant par une lettre du 12 décembre 2019.

Recours relatif à l'invalidité

36. Suite aux faits survenus en février et mars 2018 qui ont donné lieu à la plainte pour harcèlement, le requérant a demandé à changer de supérieur hiérarchique. Le 3 mai 2018, il a rencontré le secrétaire général adjoint délégué qui était responsable de l'entité dont il relevait pour s'entretenir avec lui de la possibilité d'être réaffecté dans un autre service de la division. Lors de cette rencontre, le requérant a déclaré qu'il

songeait à se faire du mal. Il a été directement envoyé chez le médecin-conseil de l'OTAN, qui l'a mis en congé de maladie avec effet immédiat.

37. Le 18 mai 2018, alors que le requérant était en congé de maladie, le défendeur l'a informé qu'il allait être réaffecté à un poste de même grade au sein de la même division et qu'il serait placé sous l'autorité d'un autre supérieur hiérarchique. Le requérant n'a cependant jamais repris le travail et n'a donc pas occupé le nouveau poste qui lui avait été attribué.

38. En juillet 2019, le requérant est rentré dans son pays pour s'y faire soigner. Il est par la suite revenu en Belgique, où il s'est soumis, le 15 novembre 2018, à un examen médical et psychologique poussé, réalisé à la demande de l'OTAN par le Dr D. À l'issue de cet examen, le Dr D. a établi un compte rendu détaillé, dont seules quelques pages ont été versées au dossier dans le cadre du recours relatif à l'invalidité (une version bien plus complète a cependant été fournie dans le cadre du recours relatif au harcèlement). Des passages de rapports rédigés par d'autres médecins ayant examiné le requérant depuis 2005 sont cités dans ce compte rendu.

39. Le 19 décembre 2018, le requérant a été informé par téléphone que son cas serait examiné par une commission d'invalidité. Cette information lui a été confirmée par écrit le 7 janvier 2019. Par une lettre du 19 février 2019, il a été avisé que la commission se réunirait le 1^{er} mars 2019.

40. Le requérant a soumis différents documents à l'examen de la commission, notamment une lettre d'un médecin dans laquelle ce dernier indiquait qu'il considérait, en sachant bien qu'il y avait toujours un risque d'erreur dans sa profession (« within the margin of error of my profession »), que le requérant remplissait les critères de diagnostic d'un SSPT, ainsi qu'un courrier d'une psychothérapeute agréée précisant qu'elle suivait le requérant pour un SSPT dont elle estimait, en sa qualité de spécialiste, qu'il était directement lié aux nombreux déplacements que l'intéressé avait effectués vers des zones de combat en Iraq entre 2015 et 2018 dans le cadre de ses fonctions à l'OTAN (« is very specifically related to multiple trips to and from Iraq combat zones during 2015-2018, as part of his employment with NATO »). Parmi les pièces fournies à la commission figurait également le compte rendu d'un examen avant déploiement effectué par un psychologue clinicien en novembre 2016, dans lequel il était précisé qu'il n'y avait pas, sur le plan psychologique, de contre-indication à ce que le requérant soit déployé à Bagdad (Iraq) pour une période de douze mois (« no contraindications on the psychological level for deployment [of the appellant] to Bagdad (Iraq) for a period of 12 months »).

41. Par une lettre du 14 janvier 2019, le requérant a été invité à faire part de ses observations sur le dossier administratif soumis à la commission, dossier dont une copie était jointe à la lettre. Par une lettre du 28 janvier 2019, le requérant a communiqué ses observations au sujet du dossier. Il a notamment contesté la conclusion du médecin-conseil de l'OTAN selon laquelle ses problèmes de santé n'étaient pas d'origine professionnelle, affirmé que le Règlement du personnel civil (RPC) ne définissait pas la notion de maladie professionnelle et fait état d'autres préoccupations et d'erreurs qui auraient selon lui été commises.

42. Les membres de la commission d'invalidité se sont réunis le 1^{er} mars 2019 et ont conclu à l'unanimité que le requérant n'était pas apte à reprendre le travail mais que son invalidité n'était pas d'origine professionnelle. Le requérant en a été avisé le 19 mars 2019. Une semaine plus tard, le 26 mars 2019, le médecin traitant du requérant, qui avait été désignée par celui-ci pour siéger à la commission d'invalidité, a rédigé une lettre dans laquelle elle a remis en cause la conclusion de la commission selon laquelle l'invalidité n'était pas d'origine professionnelle, et annoncé qu'elle retirait sa signature de cette partie du rapport de la commission. Elle a expliqué que les problèmes du requérant étaient en partie dus à son travail à l'OTAN (« his work at NATO is/was partly to the origin »), précisant notamment qu'il souffrait de stress professionnel, qu'il présentait des symptômes de burn-out et qu'il avait à certains moments été victime, au travail, de comportements confinant aux brimades (« stress at work, burnout symptoms, and periods of almost bullying at work »).

43. Le 31 mars 2019, l'emploi du requérant auprès de l'OTAN a pris fin pour cause d'invalidité permanente.

44. Le 17 avril 2019, le requérant a introduit un recours hiérarchique contre l'avis de licenciement qui lui avait été adressé (« admin review of my notice of termination »), faisant valoir que son invalidité était la conséquence d'un SSPT provoqué par ce qu'il avait vécu en Iraq. Par une lettre du 13 mai 2019, le secrétaire général adjoint pour la gestion exécutive a rejeté le recours hiérarchique et confirmé la décision attaquée. Il a notamment indiqué que l'Administration n'avait pas et ne saurait avoir accès aux informations d'ordre médical se rapportant à d'anciens agents (« is not and should not be privy to any medical information ») et qu'il n'était donc pas possible de fournir au requérant le compte rendu des délibérations de la commission d'invalidité comme celui-ci le demandait.

45. Le 10 juin 2019, le requérant a déposé une longue réclamation auprès du secrétaire général. Il a notamment fait valoir que l'affection dont il souffrait remplissait les critères pour être considérée comme une maladie professionnelle au regard du droit belge et que, pour prendre sa décision, la commission d'invalidité avait tenu compte d'un prétendu problème de santé dont l'existence n'était corroborée par aucun élément du dossier.

46. Par une lettre du 18 juillet 2019, la secrétaire générale déléguée a rejeté la réclamation du requérant. Elle a estimé que les arguments avancés par le requérant n'étaient pas étayés et a notamment rappelé que ce dernier avait pris connaissance du dossier administratif soumis à la commission d'invalidité et fait part de ses observations le concernant, et que la commission était bien en possession des rapports médicaux supplémentaires qu'il avait fournis.

C. Résumé des moyens, des arguments juridiques et des demandes des parties

(i) Recours relatif à l'invalidité – Moyens du requérant

47. Le requérant demande l'annulation de la décision par laquelle le défendeur a souscrit à la conclusion de la commission d'invalidité et considéré ainsi que l'invalidité n'était pas d'origine professionnelle. Il soutient que son recours est recevable et avance cinq moyens pour contester cette décision.

Défaut de motivation

48. Tout d'abord, le requérant affirme que le défendeur n'a pas exposé les motifs qui avaient amené la commission à conclure que l'invalidité n'était pas d'origine professionnelle alors qu'il était légalement tenu de le faire. Il soutient que la décision du 19 mars 2019, qu'il conteste, ne contient aucun exposé des motifs mais indique simplement que l'Organisation reconnaît qu'il est atteint d'une invalidité au sens du RPC (« does not reveal any elements of motivation since it simply indicates that the Agency decided to recognize the Appellant as invalid under the CPR »). Il ajoute qu'il n'a pas pu savoir sur quels motifs reposait la décision de la commission car il n'a pas réussi à entrer en contact avec le médecin-conseil de l'OTAN pour en discuter. S'agissant de l'argument du défendeur selon lequel les délibérations de la commission d'invalidité sont couvertes par le secret médical et que leur teneur ne peut être dévoilée, le requérant avance qu'en vertu de la législation belge, les informations médicales le concernant lui appartiennent et qu'il a le droit d'y avoir accès.

49. Il indique en outre que la commission a tenu compte de certaines informations concernant ses antécédents médicaux qui n'étaient pas correctes sur le plan factuel.

Manquement au principe de sécurité juridique, au principe de bonne administration et au devoir de sollicitude

50. Le requérant soutient que, comme le RPC ne contient aucune définition de la notion de maladie professionnelle (« [t]he CPR do not provide for any definition of the occupational disease »), ni l'agent ni les membres de la commission d'invalidité ne savent sur quels critères se baser pour déterminer si la maladie ayant provoqué l'invalidité est d'origine professionnelle ou non (« both the staff member and the members of an invalidity committee are unaware of the notion in light of which they should assess whether an illness that causes disability is of occupational origin or not »). Il ajoute que ni lui, ni son médecin, ni même peut-être les autres membres de la commission d'invalidité n'ont été informés des règles applicables (« neither I nor my doctor (and possibly the other members of the Invalidity Board) have been informed of the applicable rules »).

51. Par ailleurs, il soulève différents points liés au déroulement de la procédure devant la commission d'invalidité, faisant valoir notamment que certaines de ses demandes sont restées sans suite, par exemple celles visant à ce que lui soit communiquée une copie du mandat confié à la commission ainsi que du compte rendu des délibérations de celle-ci, à ce que tout avis juridique qui serait fourni à la commission soit porté à la connaissance de son avocate, et à ce que cette dernière soit autorisée à assister à la réunion de la commission.

Erreur d'appréciation manifeste

52. Le requérant estime que la conclusion de la commission selon laquelle son invalidité n'était pas d'origine professionnelle résulte d'une erreur d'appréciation manifeste et est potentiellement entachée d'irrégularité (« possible irregularity »). Il soutient que les règles applicables aux fonctionnaires de l'Union européenne doivent servir de référence (« benchmark ») pour établir l'existence d'une maladie professionnelle, mentionnant notamment une disposition qui prévoit que, dans les situations complexes faisant intervenir de multiples facteurs causals, l'employé n'est pas tenu de prouver que l'exercice de ses fonctions était la seule cause ou la cause prépondérante de l'invalidité d'origine professionnelle.

53. Selon le requérant, il est évident que les troubles dont il souffre sont apparus dans l'exercice de ses fonctions au service de l'Organisation (« clearly originated on the occasion of his exercise of his functions in the service of the Organization »). Il explique qu'il a prévenu son supérieur et le médecin-conseil de l'OTAN du diagnostic de SSPT en 2017, mais que, malgré tout, il a été décidé de continuer de l'envoyer en Iraq. Il affirme en outre que sa charge de travail a augmenté de façon démesurée alors même qu'il avait reçu pour consigne d'alléger son horaire en raison d'un problème cardiaque. Il ajoute avoir été victime de harcèlement pendant une longue période (« prolonged harassment ») et soutient que ce harcèlement a provoqué une série de symptômes qui sont venus ajouter au SSPT précédemment diagnostiqué (« was the trigger which caused a cascade of symptoms from the already-diagnosed PTSD »).

54. Le requérant insiste sur le fait que sa hiérarchie à l'OTAN a ordonné son déploiement en Iraq et que le médecin-conseil a donné son feu vert (« at the direction of the NATO chain of command and with the medical clearance and approval ») alors qu'ils avaient été informés au préalable qu'on lui avait diagnostiqué un SSPT (« after they were both notified of my diagnosis of PTSD »). Il affirme qu'à Bagdad, il a été exposé au risque de subir des actes de violence, mentionnant notamment un incident au cours duquel des émeutiers ont pénétré dans la zone sécurisée située autour de l'ambassade dans laquelle il se trouvait.

55. Le requérant soutient que les délibérations de la commission d'invalidité sont entachées d'irrégularités. À l'appui de cet argument, il renvoie à la lettre du 26 mars 2019 dans laquelle son médecin traitant a indiqué qu'elle souhaitait retirer sa signature de l'avis rendu à l'unanimité par la commission. Selon lui, il ressort de cette lettre que la commission a fait une erreur en tenant compte d'éléments qui n'étaient pas corroborés par son dossier médical et qui étaient en fait faux.

56. En outre, le requérant affirme que plusieurs erreurs de procédure ont été commises par la commission. Il avance notamment que cette dernière ne lui a pas communiqué les documents qu'il demandait, à savoir une copie du mandat qui lui avait été confié et de tout avis juridique reçu, ainsi qu'une copie du compte rendu de ses délibérations.

57. Le requérant demande:

- l'annulation de la décision du 19 mars 2019 dans la mesure où celle-ci ne reconnaît pas l'origine professionnelle de son invalidité, et, en tant que de besoin, l'annulation de décisions prises précédemment dans le cadre de la procédure de recours hiérarchique;
- la reconnaissance de l'origine professionnelle de son invalidité et la réparation du préjudice matériel et moral qu'il estime avoir subi;
- le remboursement des frais de conseil qu'il a exposés.

58. À titre de dédommagement pour avoir été contraint de partir à la retraite de manière anticipée et pour les pertes subies par ailleurs, le requérant réclame le versement d'une somme de 518 709,05 dollars, comme détaillé dans une annexe à la requête.

(ii) Recours relatif à l'invalidité – Moyens du défendeur

59. Le défendeur soutient qu'en application des dispositions du RPC, la détermination de l'existence et de la nature d'une invalidité est une décision à caractère médical devant être prise par la commission d'invalidité, qui se prononce sur la base d'informations confidentielles relatives à l'état de santé de l'intéressé. Il s'ensuit selon lui que l'appréciation des causes d'une invalidité ne relève pas et ne saurait relever de l'Administration (« does not and should not involve the administration »). Il précise que cette dernière a pour rôle de veiller à ce que la commission soit constituée conformément aux règles en vigueur et dispose des informations voulues, et que c'est ce qu'elle a fait en l'espèce.

Recevabilité

60. Le défendeur soutient que le recours est irrecevable dans la mesure où il est dirigé contre les conclusions de la commission d'invalidité, faisant valoir que ni l'Administration ni le Tribunal ne sauraient substituer leurs vues à l'appréciation médicale de la commission.

Défaut de motivation

61. Le défendeur souligne que la décision attaquée était fondée sur les conclusions rendues à l'unanimité par la commission d'invalidité, qui comptait parmi ses membres le médecin traitant du requérant et qui, pour se prononcer, s'est appuyée sur un dossier dont le contenu était connu du requérant et qui incluait les rapports médicaux fournis par celui-ci. Le défendeur rappelle que l'Administration ignorait ce qui s'était dit lors des délibérations de la commission d'invalidité et fait observer qu'en tout état de cause, le requérant a pu obtenir des informations à ce sujet par l'intermédiaire du médecin qui le représentait au sein de la commission. Il conteste l'argument du requérant selon lequel l'Organisation aurait commis une erreur en fournissant à la commission une description de poste qui correspondait aux fonctions qu'il occupait avant d'être mis en congé de maladie.

Manquement au principe de sécurité juridique

62. Le défendeur affirme que, contrairement à ce qu'avance le requérant, le RPC contient une définition de la notion de « maladie professionnelle », qui renvoie à celle figurant dans la législation belge. Il ajoute que le requérant en a été avisé. Il a précisé à l'audience que la commission avait reçu copie de la définition en question et des textes de loi belges concernés.

Erreurs d'appréciation

63. Le défendeur rappelle que c'est à la commission qu'il appartient de statuer sur les questions d'invalidité et souligne que l'Administration n'a pas accès au dossier médical du requérant et qu'elle n'est ni apte ni habilitée à se prononcer sur ces questions. Il ajoute qu'elle ne peut intervenir qu'en cas d'erreur matérielle manifeste (« obvious factual errors ») et fait observer qu'en l'occurrence, aucune erreur de ce type n'a été commise. Par ailleurs, comme indiqué précédemment, le défendeur conteste que le requérant ait signalé, avant son déploiement en Iraq, qu'un SSPT lui avait été diagnostiqué. Il soutient que le médecin-conseil de l'OTAN n'en a été informé que le 3 mai 2019.

64. Le défendeur explique que le requérant n'a jamais abordé la question du SSPT lors des sept entrevues qu'il a eues avec le médecin-conseil de l'OTAN entre 2017 et janvier 2018, et qu'il n'en a parlé pour la première fois que le 3 mai 2018, suite à quoi il a été immédiatement mis en congé de maladie. Il note que le médecin traitant du requérant a rédigé, plusieurs jours après la discussion du 3 mai, un certificat médical signalant, sous la rubrique « Diagnostic », que le requérant souffrait d'un SSPT et d'autres troubles.

Erreurs de procédure commises par la commission

65. Le défendeur rappelle que la décision contestée a été prise à l'unanimité par les trois membres de la commission et que ceux-ci y ont tous apposé leur signature. Il estime que le fait que le médecin traitant du requérant ait ensuite demandé à retirer sa signature du document ne change rien à la décision prise initialement, et souligne qu'en tout état de cause, la majorité des membres de la commission étaient d'accord pour dire que l'invalidité n'était pas d'origine professionnelle.

Manquement au principe de bonne administration et au devoir de sollicitude

66. Le défendeur souligne que ce n'est que le 3 mai 2018 qu'il a appris qu'un SSPT avait été diagnostiqué au requérant. Il ajoute que le requérant et son médecin étaient libres de soumettre à l'examen de la commission tous les justificatifs et autres documents de leur choix, et qu'ils l'ont fait.

Demande en réparation

67. Le défendeur conteste qu'un dédommagement doive être versé.

(iii) Recours relatif au harcèlement – Moyens du requérant

68. Il est à noter que la requête dans cette affaire a été rédigée par le requérant lui-même, qui assurait sa propre représentation. Il y relate longuement les événements dont il a été question plus haut et donne son interprétation des faits. Dans le résumé qui se trouve au début de la requête, il déclare avoir été victime de harcèlement, d'intimidation et de discrimination de la part de son supérieur, qui s'en serait pris à lui de façon délibérée et répétée en janvier 2017 et en février et mars 2018 (« was the object of harassment, intimidation and discrimination as a result of prolonged intentional acts by my supervisor in January 2017 and February and March 2018 »), et il affirme en avoir avisé les autorités compétentes.

69. Dans la requête, le requérant évoque en particulier des propos qui auraient été tenus lors de deux réunions qu'il a eues avec son supérieur dans le cadre de la PRD, fin février et début mars 2018. Au cours de l'instance, il a également fait valoir que sa charge de travail avait considérablement augmenté alors même qu'il avait reçu pour consigne du médecin d'alléger son horaire.

70. Le requérant soutient que les actes délibérés de harcèlement commis à son encontre étaient d'autant plus graves qu'il était à l'époque suivi pour un syndrome de stress post-traumatique (« intentional acts of harassment were aggravated because I was at the time being treated for Post-Traumatic Stress Disorder »), lequel trouvait son origine dans les nombreux déplacements qu'il avait effectués en Iraq à la demande de l'OTAN (« which had been acquired through multiple NATO-ordered trips to Iraq »). Il précise que la personne qui le harcelait, les membres de sa hiérarchie, les Ressources humaines et le médecin-conseil de l'OTAN étaient tous au courant de ses problèmes de santé.

71. Le requérant affirme que le défendeur n'a pas répondu de manière appropriée à ses préoccupations. Il soutient qu'on a essayé de le dissuader de déposer une plainte écrite formelle et que plusieurs personnes et entités OTAN chargées de traiter sa plainte ont commis des fautes ou manqué de professionnalisme.

72. Le requérant demande au Tribunal de conclure que:

- des faits de harcèlement ont bien été commis, en violation de la politique OTAN en vigueur;
- les enquêtes préliminaires étaient viciées;
- des responsables OTAN ont agi de manière inappropriée;
- sa plainte n'a pas été traitée conformément aux procédures en vigueur;
- des responsables OTAN ont commis une erreur en manquant de faire le nécessaire pour qu'il ne soit plus en contact avec la personne qu'il accusait de harcèlement;
- l'OTAN a commis une erreur en l'envoyant en Iraq en 2018 alors qu'on lui avait diagnostiqué un SSPT.

73. Le requérant demande en outre au Tribunal:

- d'annuler la décision du 16 août 2018 rejetant sa plainte pour harcèlement;
- d'annuler, en tant que de besoin, les décisions antérieures rejetant ses demandes;
- de reconnaître l'existence des faits de harcèlement dont il a été victime;
- de lui accorder réparation pour le préjudice moral subi;

- de lui accorder le remboursement des frais de conseil, de voyage et d'assistance qu'il a exposés.

74. Le requérant réclame le versement d'une somme de 518 709,05 dollars en dédommagement du préjudice matériel qu'il estime avoir subi du fait d'un manque à gagner, s'agissant tant de ses revenus que de sa pension, et du non-remboursement de frais encourus pour se faire soigner dans son pays (« loss of income from employment, reduced pension and unreimbursed expenses resulting from his needing to seek treatment »).

(iv) Recours relatif au harcèlement – Moyens du défendeur

75. Le défendeur soutient avoir donné les suites voulues à la note du requérant du 4 juillet 2018. Il explique que même si, dans cette note, le requérant ne sollicitait pas explicitement l'application de mesures spécifiques, l'Administration a décidé d'ouvrir une enquête, conformément aux dispositions de la politique OTAN contre le harcèlement. Il précise que l'Organisation a proposé une médiation mais que le requérant a refusé. Il ajoute que pour donner au requérant la possibilité de changer de supérieur, l'Organisation lui a proposé un autre poste, au sein de la même division, qu'il a accepté.

76. Le défendeur soutient que les divergences de vues entre le requérant et son supérieur au sujet de la note à attribuer dans le cadre de la PRD ne sauraient être considérées comme du harcèlement. Il fait observer que la procédure de PRD prévoit la possibilité de recourir à la médiation pour aplanir les désaccords mais que le requérant a refusé la proposition qui lui avait été faite en ce sens. Il souligne en outre qu'après avoir contesté la note envisagée initialement, le requérant s'est vu accorder la note « très bonne », comme il l'avait demandé.

77. Le défendeur rappelle que la conseillère, l'enquêtrice et les membres du comité de réclamation sont tous parvenus à la conclusion que le requérant n'était pas victime de harcèlement, de brimades ou de discrimination. Il ajoute que le requérant n'a pas mentionné d'autres incidents que ceux évoqués initialement dans sa plainte.

78. Le défendeur conteste qu'un dédommagement doive être versé.

D. Considérations et conclusions

(i) Recours relatif à l'invalidité

79. Le défendeur conteste la recevabilité du recours dans la mesure où celui-ci tend à l'annulation de la décision de la commission d'invalidité. La question de la compétence du Tribunal à cet égard sera traitée ci-après.

Observations liminaires du Tribunal

80. En l'espèce, une commission d'invalidité constituée dans le respect des règles en vigueur a conclu à l'unanimité, dans une décision signée par tous ses membres, que l'invalidité du requérant n'était pas d'origine professionnelle. Aux termes de l'article 13

de l'annexe IV du RPC, les conclusions de la commission d'invalidité « sont définitives sauf erreur matérielle manifeste ».

81. Comme indiqué plus haut, le médecin traitant du requérant, qui avait été désignée par ce dernier pour siéger à la commission, a souscrit à la décision prise à l'unanimité par celle-ci, mais a ensuite demandé à retirer sa signature, faisant valoir que les problèmes du requérant étaient en partie dus à son travail à l'OTAN (« his work at NATO is/was partly to the origin »), et précisant notamment que l'intéressé souffrait de stress professionnel, qu'il présentait des symptômes de burn-out et qu'il avait à certains moments été victime, au travail, de comportements confinant aux brimades (« stress at work, burnout symptoms, and periods of almost bullying at work »). À supposer que le retrait par ce médecin de sa signature produise des effets sur le plan juridique – un point sur lequel le Tribunal ne se prononcera pas –, il n'en reste pas moins que la décision de la commission d'invalidité est définitive. En effet, l'article 13 de l'annexe IV du RPC dispose que « [les] conclusions de la commission d'invalidité sont prises à la majorité » ; or, la commission comptait deux autres membres.

82. Le Tribunal estime que les dispositions de l'article 13 de l'annexe IV du RPC relatives à la constitution de la commission d'invalidité et au déroulement de la procédure devant celle-ci visent à concilier les intérêts des agents, ceux de l'Organisation et ceux des médecins qui acceptent de siéger au sein d'une telle commission. Les intérêts des agents sont protégés notamment au travers de la possibilité qui leur est donnée de désigner un médecin en qui ils ont confiance pour siéger à la commission, de prendre connaissance du dossier administratif et de faire part de leurs observations le concernant avant qu'il ne soit remis à la commission, ainsi que de soumettre à celle-ci des rapports médicaux ou d'autres documents complémentaires. Pour sa part, l'Administration est dispensée de devoir se procurer ou examiner des informations médicales confidentielles se rapportant aux agents et de prendre des décisions à caractère médical alors qu'elle n'est pas compétente pour le faire. Enfin, les intérêts des médecins qui siègent en toute indépendance au sein de la commission sont protégés par le principe voulant que les travaux de cette dernière soient secrets.

83. Le Tribunal considère que les arguments du requérant concernant la décision de la commission d'invalidité doivent être examinés à la lumière de ce qui précède.

Défaut de motivation

84. Le requérant soutient tout d'abord que la décision par laquelle le défendeur a souscrit aux conclusions de la commission d'invalidité doit être annulée en tant que ces conclusions n'étaient pas motivées. Il ne conteste pas que la commission ait rendu sa décision sous la forme prescrite par le RPC, mais estime que cette décision ne comportait pas une motivation suffisante en droit.

85. Le Tribunal considère que l'obligation de motivation applicable aux décisions administratives ne lui permet pas de faire fi du juste équilibre des intérêts consacré par les modalités de fonctionnement de la commission d'invalidité, telles qu'adoptées par le Conseil de l'Atlantique Nord dans le RPC. Ainsi que le défendeur l'a indiqué, il ignore ce qui s'est dit lors des délibérations de la commission, qui portaient sur l'état de santé du requérant. Ordonner au défendeur de s'enquérir auprès de la commission d'invalidité des motifs de sa décision et de faire connaître ces motifs, ou demander à la commission

elle-même de le faire, reviendrait à modifier fondamentalement les dispositions du RPC relatives à la confidentialité des travaux de la commission. Il n'appartient pas au Tribunal de modifier de la sorte les règles en vigueur.

86. Le requérant affirme qu'en vertu de la législation belge, il peut prétendre à se voir fournir les informations qu'il demande au sujet des délibérations et de la décision de la commission d'invalidité. Le Tribunal n'étant pas une juridiction belge, il ne peut pas se prononcer sur le bien-fondé de cet argument. Le Tribunal tient toutefois à rappeler que l'OTAN est une organisation internationale jouissant de l'immunité et qu'elle n'est pas soumise à la législation du pays hôte pour ces questions. Les dispositions de la loi belge sont donc dénuées de pertinence en l'espèce.

87. En tout état de cause, le requérant savait parfaitement ce que contenait le dossier administratif soumis à l'examen de la commission, puisqu'il avait pu le consulter au préalable et formuler ses observations. Il était au courant du contenu des différents rapports médicaux remis à la commission, parmi lesquels le compte rendu détaillé de l'expertise approfondie effectuée par le Dr D. en novembre 2017, ainsi que des rapports complémentaires de ses médecins, qu'il avait lui-même fournis. Par ailleurs, fait assez inhabituel, il a reçu de son médecin traitant, qu'il avait désignée pour le représenter au sein de la commission d'invalidité, des informations importantes au sujet des délibérations de cette dernière, qui étaient pourtant confidentielles. Le dossier contient un compte rendu, signé par ce médecin, des réponses qu'elle a données aux questions que le requérant lui a posées le 3 juin 2019.

88. Le requérant affirme qu'il a à plusieurs reprises demandé à s'entretenir avec le médecin-conseil de l'OTAN de la procédure suivie par la commission et de la décision rendue par celle-ci, mais qu'il n'a jamais reçu de réponse. Le dossier ne permet pas d'établir les raisons de ce manque de communication apparent. Quoi qu'il en soit, le Tribunal ignore dans quelle mesure le médecin-conseil aurait pu apporter un éclairage utile, sachant que les travaux de la commission sont secrets, comme le dispose expressément le RPC.

89. Le requérant soutient par ailleurs que les membres de la commission ont tenu compte de certaines informations concernant ses antécédents médicaux qui ne figuraient pas dans les documents à leur disposition et n'étaient pas correctes sur le plan factuel. Le médecin du requérant a indiqué, dans une réponse écrite aux questions de son patient, que les éléments auxquels ce dernier faisait allusion avaient effectivement été évoqués. Cependant, le Tribunal constate qu'il en était aussi question dans le compte rendu de l'examen approfondi pratiqué en novembre 2017 par le Dr D., compte rendu qui figurait dans le dossier soumis à la commission d'invalidité et au Tribunal, et dont le requérant avait connaissance.

Manquement au principe de sécurité juridique et fautes commises par l'Administration

90. Le requérant affirme ensuite que le RPC ne définit pas la notion de maladie professionnelle et que ni lui, ni son médecin, ni même peut-être les autres membres de la commission d'invalidité n'étaient au courant des règles applicables, ce qui constitue selon lui un manquement au principe de sécurité juridique.

91. Le défendeur fait quant à lui observer que l'article 14.2 de l'annexe IV du RPC renvoie, pour la définition de la notion de maladie professionnelle, à « la réglementation applicable dans l'Organisation », à savoir la police d'assurance groupe de l'OTAN, qui définit cette notion par référence à l'arrêté royal belge du 28 mars 1969 et à la liste de maladies y afférente. Il soutient que, pour prendre sa décision, la commission d'invalidité s'est fondée sur les critères pertinents, tels que définis dans la réglementation belge. Le requérant, pour sa part, a souligné à l'audience que le défendeur ne pouvait pas dire avec certitude ce que savait ou ne savait pas la commission; il a également affirmé que la commission n'avait pas appliqué les dispositions du droit belge et qu'aucune pièce du dossier n'avisait cette dernière qu'elle devait appliquer la réglementation belge.

92. À l'audience, le Tribunal a cherché à savoir quelles informations avaient été fournies à la commission d'invalidité concernant la définition applicable. Le conseil du défendeur a indiqué que la commission avait reçu copie de la section pertinente de la police d'assurance groupe de l'OTAN, laquelle renvoie aux définitions des notions de maladie professionnelle et d'accident du travail données dans la législation belge. Ce document a été versé au dossier. Parmi les pièces du dossier figurent également la longue liste des affections considérées comme des maladies professionnelles au regard du droit belge, ainsi que l'énoncé des critères permettant d'établir qu'une maladie ou blessure non mentionnée dans cette liste est d'origine professionnelle. Il semble que ces documents ont aussi été communiqués à la commission d'invalidité, même si ce n'est pas tout à fait clair à la lecture du dossier.

93. S'il reconnaît que les pièces du dossier pourraient être plus claires quant à la question de savoir quels documents exactement ont été remis à la commission, le Tribunal n'est pas convaincu par l'argument du requérant selon lequel ni lui ni les membres de la commission ne savaient quelles définitions de la notion de maladie professionnelle devaient être prises en compte. Le Tribunal rappelle que le médecin-conseil de l'OTAN, qui siégeait à la commission, était au fait des critères applicables en Belgique. En outre, la requête déposée dans cette affaire a été rédigée avec l'aide d'un conseil belge ayant une grande expérience de la procédure de mise en invalidité en vigueur au SI.

94. Le requérant considère par ailleurs que la préparation et le déroulement des travaux de la commission d'invalidité sont entachés d'une série d'erreurs, qui constituent selon lui des fautes de l'Administration. Il soutient ainsi qu'une erreur typographique a été commise (utilisation d'un pronom féminin pour le désigner) et que la description de poste fournie à la commission correspondait à ses fonctions précédentes alors qu'elle aurait dû se rapporter au nouvel emploi auquel il avait été affecté en mai 2018, emploi qu'il n'a toutefois jamais occupé. Il ajoute qu'il n'a pas reçu de copie du mandat donné à la commission ni du compte rendu des délibérations de celle-ci et que son avocate n'a pas été autorisée à prendre connaissance des éventuels avis juridiques fournis à la commission ni à assister à la réunion de cette dernière.

95. Les arguments ainsi avancés ne permettent pas d'établir l'existence d'un manquement au principe de bonne administration. L'erreur typographique évidente qui a été relevée n'est rien de plus qu'une coquille, qui n'a pas porté préjudice au requérant. Par ailleurs, il est difficile de savoir quelle description de poste aurait dû être communiquée à la commission. Le choix du document aurait pu être important si la

commission avait dû se prononcer sur la nécessité ou non de mettre le requérant en invalidité. Or, en l'occurrence, l'incapacité du requérant à exercer ses fonctions n'était pas remise en cause : la question à trancher était celle de l'origine de l'invalidité. Dans ce contexte, la description de poste fournie à la commission semble être un choix plus judicieux qu'une description de poste se rapportant à des fonctions que le requérant n'a jamais exercées. S'agissant du compte rendu des délibérations de la commission dont le requérant réclamait une copie, le défendeur a signalé qu'à sa connaissance, aucun compte rendu n'avait été établi, une information qui a été confirmée par le médecin du requérant (cf. document du 3 juin 2019). Le défendeur a par ailleurs fait savoir que la commission ne s'était pas vu confier de mandat spécifique et qu'elle n'avait reçu aucun avis juridique.

Erreur d'appréciation manifeste

96. Le requérant estime que la conclusion de la commission selon laquelle l'invalidité n'était pas d'origine professionnelle résultait d'une erreur d'appréciation manifeste. À cet égard, il fait observer que le Tribunal devrait prendre comme point de référence (« benchmark ») certaines dispositions du droit de la fonction publique de l'Union européenne relatives à la détermination de l'existence d'une maladie professionnelle. Le Tribunal ne saurait fonder ses décisions sur les dispositions adoptées par d'autres organisations internationales. Les règles qu'il est tenu d'appliquer sont celles mentionnées à l'article 6.2.1 de l'annexe IX du RPC. Les dispositions du droit de la fonction publique de l'Union européenne n'en font pas partie.

97. Le Tribunal considère que le requérant soutient en substance – même si ce n'est pas clairement dit dans la requête – que la commission d'invalidité s'est trompée, que son invalidité était d'origine professionnelle et que le défendeur a commis une erreur d'appréciation manifeste en refusant de l'admettre. Dans sa requête, le requérant répète avoir été victime de harcèlement de la part de son supérieur, s'être vu confier une charge de travail excessive et déraisonnable et avoir été exposé à des circonstances dangereuses et perturbantes en Iraq, autant d'éléments qui, d'après lui, corroborent la thèse selon laquelle ses problèmes de santé ont été causés par son travail à l'OTAN.

98. Le défendeur estime que les arguments du requérant à cet égard sont sans rapport avec la décision de la commission d'invalidité attaquée en l'espèce. Il fait observer que cette décision portait sur l'état de santé du requérant, sujet qui était du ressort de la commission d'invalidité, laquelle disposait de toutes les informations et des compétences professionnelles voulues pour se prononcer. Il soutient que le Tribunal ne saurait substituer ses vues à l'appréciation médicale de la commission concernant la nature de l'invalidité.

99. Le Tribunal est du même avis. Comme expliqué plus haut, l'appréciation de l'existence d'une invalidité incombe à une commission composée de médecins, ainsi que le prévoit le RPC, et non à des agents du SI ni aux juges du Tribunal administratif. Le requérant n'a pas relevé d'erreurs factuelles manifestes dans la décision de la commission d'invalidité, et le Tribunal non plus. Le moyen tiré de ce qu'une erreur d'appréciation manifeste aurait été commise doit dès lors être rejeté.

Manquement au devoir de sollicitude

100. Le requérant avance en substance – comme il ressort de différents documents qu’il a rédigés et versés au dossier ainsi que de ses déclarations à l’audience – que le défendeur a manqué au devoir de sollicitude qui lui incombait. Il indique qu’il a commencé à souffrir d’un SSPT après 2016, SSPT qui était selon lui la conséquence directe du stress auquel il était confronté au travail et des dangers auxquels il avait été exposé lors de ses nombreux déploiements en Iraq. Il affirme avoir informé son supérieur, d’autres membres de sa hiérarchie, le médecin-conseil et d’autres personnes de ses problèmes de santé. Il soutient que son supérieur l’a harcelé et lui a confié une charge de travail excessive et déraisonnable et que l’Organisation l’a déployé à plusieurs reprises dans un environnement dangereux, en Iraq, alors qu’ils étaient au courant du diagnostic de SSPT.

101. Il est acquis qu’après son entretien du 3 mai 2018 avec le médecin-conseil de l’OTAN, le requérant a été mis en congé de maladie avec effet immédiat et que la mission qu’il devait effectuer en Iraq a été annulée. Le requérant affirme qu’à ce moment-là, le défendeur était déjà au courant de ses problèmes de santé mais qu’il n’avait pas pris les mesures voulues. Pour étayer l’argument selon lequel son supérieur, le médecin-conseil de l’OTAN et d’autres personnes avaient été avertis de son état de santé avant le 3 mai 2018, le requérant s’appuie principalement sur ses propres déclarations, telles qu’elles ressortent de différents documents que lui ou ses conseils ont soumis dans les deux affaires, du compte rendu de son audition par le comité de réclamation en 2019 et du rapport établi par l’enquêtrice à l’issue de leur entretien de février 2019.

102. Le Tribunal ne doute pas que le requérant soit sincèrement convaincu d’avoir averti son supérieur et d’autres personnes du diagnostic avant le 3 mai 2018. La question est de savoir si ses déclarations sont étayées par des éléments probants.

103. Le défendeur soutient pour sa part qu’avant l’entretien du 3 mai 2018 entre le requérant et le médecin-conseil de l’OTAN, il n’avait pas connaissance du diagnostic de SSPT. Devant le comité de réclamation, le médecin-conseil a déclaré que ce n’est qu’à cette date qu’il a été informé du diagnostic.

104. Parmi les pièces du dossier, le document le plus ancien faisant mention d’un SSPT semble être une note (non datée) dans laquelle le requérant a consigné ce qui s’est dit lors de la discussion qu’il a eue avec son supérieur le 9 mars 2018. Dans cette note, intitulée « Memorandum of Record », le requérant indique qu’on lui a récemment diagnostiqué un SSPT. D’autres éléments permettent d’établir que la note en question a été rédigée après le 13 mars 2018. Il est fait allusion au SSPT dans un deuxième document, rédigé par le médecin traitant du requérant pour justifier son absence en mai 2018, mais ce document est postérieur à l’entretien du 3 mai.

105. Le supérieur du requérant affirme qu’à l’époque des faits reprochés, il n’était pas au courant du diagnostic de SSPT.

106. D’autres éléments montrent qu’avant les faits survenus en février et mars 2018, le requérant n’avait jamais dit que, du fait d’un SSPT, il était réticent à l’idée d’être déployé. Devant le comité de réclamation, le supérieur du requérant a déclaré, avec l’appui de sa hiérarchie (« supported by his chain of command »), que le requérant avait

demandé à plusieurs reprises à être déployé en Iraq (« actively and repeatedly sought to deploy to Iraq »). D'ailleurs, l'un des points de désaccord entre le requérant et son supérieur au sujet de l'évaluation annuelle effectuée en 2018 est que ce premier souhaitait qu'il soit précisé qu'il avait passé 62 jours en mission en 2017, dont 32 en Iraq, et qu'il était toujours partant pour s'acquitter de tâches difficiles, voire dangereuses (« is noted for his willingness to take on difficult and sometime dangerous tasks »). Le requérant n'a pas signalé aux Ressources humaines qu'il était préoccupé à l'idée d'être déployé en Iraq. Dans les formulaires de sécurité voyageur (« Security Travel Record », ou STR) qu'il a dû remplir avant chaque mission – formulaires dans lesquels il devait mentionner tout problème de santé diagnostiqué et tout traitement médicamenteux en cours –, le requérant n'a fait état de troubles psychologiques qu'à une seule occasion. Le défendeur précise que la première mention de tels troubles figurait dans le STR rempli par le requérant avant sa dernière mission, fin mars 2018, dans lequel il était question d'une « dépression légère due au stress, sous traitement depuis juillet 2017 (« Stress related Mild Depression. Under treatment since July 2017 »).

107. Rien dans le dossier ne permet d'établir que le défendeur aurait manqué au devoir de sollicitude lui incombant en tant qu'il n'aurait pas tenu compte des problèmes de santé du requérant et qu'il n'aurait pas pris de mesures adéquates à cet égard avant le 3 mai 2018. Dans la note intitulée « Memorandum for the Record », qui est réputée avoir été rédigée au plus tôt à la mi-mars 2018, le requérant indique qu'on lui a « récemment » diagnostiqué un SSPT. Ce n'est que dans le STR qu'il a rempli pour une mission prévue fin mars que le requérant a fait savoir qu'il était suivi pour troubles psychologiques.

108. Les supérieurs du requérant auraient peut-être pu tenir compte de ses problèmes de santé et agir face à ceux-ci plus tôt qu'ils ne l'ont fait. Quoi qu'il en soit, le Tribunal n'a relevé aucun élément qui permette de conclure à l'existence d'un manquement au devoir de sollicitude.

109. Le recours relatif à l'invalidité est rejeté.

(ii) Recours relatif au harcèlement

110. Le défendeur ne conteste pas la recevabilité du recours dans cette affaire, et le Tribunal ne relève aucun motif d'irrecevabilité. Le recours est dès lors recevable.

111. Le Tribunal est conscient de la situation difficile dans laquelle se trouvait le requérant du fait de ses problèmes de santé. En outre, il est d'accord avec certaines appréciations qui ont été faites concernant les faits reprochés. Il estime ainsi que le doigt d'honneur que le supérieur du requérant a fait en 2017 et certains des propos qu'il a tenus dans le cadre de la PRD étaient déplacés et traduisaient un manque de professionnalisme.

112. Nonobstant ce qui précède, la question qui se pose au Tribunal est de savoir s'il y a lieu d'annuler la décision par laquelle le défendeur a conclu que les faits signalés par le requérant ne constituaient pas des actes de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination au sens des dispositions applicables à l'OTAN. Trancher cette question suppose d'analyser les faits reprochés à l'aune des dispositions pertinentes. Le requérant est intimement convaincu d'avoir été victime de harcèlement, d'intimidation et de discrimination de la part de son supérieur, qui s'en serait pris à lui de façon délibérée

et répétée en février et mars 2018 (« the object of harassment, intimidation and discrimination as the result of prolonged intentional acts by my supervisor in February and March 2018 »). Si le Tribunal peut comprendre le ressenti du requérant, il ne saurait se prononcer sur la base de sa seule appréciation.

113. Les dispositions les plus pertinentes en l'espèce sont celles de la politique OTAN relative à la prévention et à la gestion du harcèlement, de la discrimination et des brimades sur le lieu de travail (ON(2013)0076), qui s'appliquait à l'époque des faits reprochés. Il s'agit plus particulièrement des dispositions suivantes:

« Définitions de la conduite inappropriée

Il n'y a pas, et il ne saurait y avoir, une seule définition d'ensemble décrivant de manière adéquate tous les types de conduites ou de comportements abusifs, car ceux-ci peuvent prendre des formes nombreuses et variées. Toutefois, aux fins de la présente politique, les définitions ci-après peuvent fournir des repères utiles permettant de reconnaître une conduite inappropriée. Dans chacun des cas évoqués ci-dessous, l'accent est mis sur le caractère récurrent des comportements incriminés. Autrement dit, ces définitions ne seront pas forcément d'application dans les cas d'incidents uniques ou isolés.

Harcèlement

Ce terme désigne une attitude ou un comportement inapproprié et importun de type visuel, verbal, non verbal ou physique dont on peut considérer qu'il porte abusivement atteinte au travail d'une personne ou qui est ressenti comme tel, ou qui crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant, ou qui est une cause d'humiliation ou de gêne personnelle pour un agent.

Un désaccord sur la performance au travail ou sur toute autre question en rapport avec le travail n'est généralement pas considéré comme du harcèlement. Il s'agit là de problèmes qui doivent normalement être traités dans le cadre de l'évaluation et de la gestion des performances des agents.

[...]

Intimidation

Il s'agit d'un comportement intentionnel pouvant susciter, chez « une personne dotée d'un ressenti ordinaire », la crainte d'être victime d'un préjudice, éventuellement corporel. Il n'est pas nécessaire de prouver que le comportement en question était violent au point de susciter la terreur, ou encore qu'il suscitait effectivement la crainte dans le chef de la victime.

Discrimination

Il s'agit de toute distinction arbitraire ou de tout traitement injustifié fondé sur la race, le sexe, la religion, la nationalité, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, la langue ou l'origine sociale. La discrimination peut prendre la forme d'un acte isolé contre un agent ou un groupe d'agents se trouvant dans la même situation, ou peut se manifester par du harcèlement ou un abus d'autorité. »

114. La conseillère, l'enquêtrice et les membres du comité de réclamation se sont tous fondés sur ces définitions pour analyser les faits signalés par le requérant dans sa note du 4 juillet 2018, et tous sont parvenus à la conclusion qu'il n'y avait pas eu de

harcèlement, d'intimidation ni de discrimination. Après un examen approfondi du volumineux dossier qui lui a été soumis dans cette affaire, le Tribunal arrive au même constat.

115. Le Tribunal tient à rappeler que dans sa note du 4 juillet 2018, le requérant mentionne quelques interactions qu'il a eues avec son supérieur. Il évoque tout d'abord la fois où ce dernier lui a fait un doigt d'honneur, début 2017 (« in early 2017 »), soit environ un an avant les autres faits reprochés. Il en vient ensuite à l'objet principal de ses accusations, à savoir les échanges qui ont eu lieu fin février et début mars 2018 dans le cadre de l'évaluation de ses performances. Il fait allusion aux observations écrites portant sur le projet d'évaluation et aux propos tenus lors des deux entrevues qu'il a eues avec son supérieur pour discuter du projet d'évaluation, lesquelles se seraient tenues les 22 février et 3 mars 2018, ainsi qu'il ressort de la note du 4 juillet 2018.

116. L'ON(2013)0076 dispose clairement que « l'accent est mis sur le caractère récurrent des comportements incriminés. Autrement dit, ces définitions ne seront pas forcément d'application dans les cas d'incidents uniques ou isolés ».

117. Si le Tribunal estime que le doigt d'honneur fait par le supérieur en 2017 était un geste déplacé et critiquable, il ne pense en revanche pas que l'on puisse raisonnablement faire un rapprochement entre ce geste et les propos tenus un an plus tard dans le cadre du processus d'évaluation des performances et considérer ainsi que les comportements incriminés présentaient un « caractère récurrent ».

118. Le Tribunal ne pense pas non plus que les propos tenus lors des deux réunions que le requérant et son supérieur ont eues, à moins de deux semaines d'intervalle, dans le cadre de l'évaluation annuelle des performances puissent raisonnablement être assimilés à des faits répréhensibles présentant un caractère récurrent, d'autant que plusieurs des modifications demandées par le requérant ont été apportées au projet d'évaluation et que l'intéressé a finalement reçu la note « très bonne ». L'évaluation des performances des agents ne se déroule pas toujours de manière sereine ; chacune des deux parties peut exprimer de l'irritation ou de l'insatisfaction, sans pour autant qu'il faille y voir du harcèlement. Le Tribunal renvoie à cet égard à l'ON(2013)0076, qui dispose expressément qu'« [u]n désaccord sur la performance au travail ou sur toute autre question en rapport avec le travail n'est généralement pas considéré comme du harcèlement. Il s'agit là de problèmes qui doivent normalement être traités dans le cadre de l'évaluation et de la gestion des performances des agents ». En cas de désaccord entre un agent et son supérieur dans le cadre de la PRD, différentes procédures peuvent être appliquées pour remédier à la situation, comme la médiation. Le requérant a renoncé à recourir à ces procédures, tout comme il a refusé la proposition de médiation qui lui a été faite en réponse à sa plainte pour harcèlement et aux autres accusations qu'il avait portées.

119. Le requérant soutient avoir été victime d'intimidation de la part de son supérieur. Il affirme que, lors d'une entrevue au sujet de l'évaluation de ses performances, ce dernier a déclaré « Nous ne voudrions pas te perdre » (« we would hate to lose you »). Il estime que ces propos constituaient une menace explicite à son encontre, son supérieur lui signifiant ainsi qu'il risquait de perdre son emploi (« directly threatened my continued employment ») et qu'il serait licencié s'il n'acceptait pas la note proposée.

(« was an unambiguous threat to terminate my employment unless I agreed to the proposed rating »). Cependant, lorsqu'il a été entendu par l'enquêtrice, le supérieur du requérant a indiqué que ses propos étaient sincères et qu'il avait voulu faire passer un message positif. Son propre supérieur a fait observer que par ces paroles, il avait peut-être cherché à montrer qu'il s'inquiétait pour le requérant et qu'il craignait que l'un de ses problèmes de santé – des douleurs dorsales qui limitaient sa capacité de voyager – ne l'empêche, à terme, de continuer d'assumer ses fonctions.

120. L'intimidation est définie comme un comportement intentionnel « pouvant susciter, chez une personne dotée d'un ressenti ordinaire, la crainte d'être victime d'un préjudice, éventuellement corporel ». Le Tribunal considère que ces quelques mots du supérieur n'étaient pas de nature à susciter une telle crainte chez une personne dotée d'un ressenti ordinaire. Il se peut que le requérant ait perçu les choses de cette manière en raison de son état de santé physique et psychologique de l'époque, mais le fait est que, dans le cadre du système de PRD, un agent ne peut être licencié pour des problèmes de performance que s'il se voit attribuer la note « passable », pas s'il obtient la note « très bonne ». Le requérant le savait étant donné qu'il travaillait depuis longtemps à l'OTAN et que la conseillère le lui avait rappelé.

121. Le requérant affirme par ailleurs avoir fait l'objet de discrimination fondée sur l'âge en tant qu'il était fait allusion à ses nombreuses années de service dans le projet d'évaluation de ses performances. De l'avis du Tribunal, on ne saurait y voir une discrimination fondée sur l'âge. En effet, ainsi que le secrétaire général adjoint pour la gestion exécutive l'a indiqué dans sa lettre du 5 octobre 2018, si le requérant était le plus âgé des agents de grade A.4 de sa section, la majorité de ces agents étaient âgés de 55 ans ou plus. En outre, le fait que le défendeur a décidé de réaffecter le requérant à un autre poste pour lui permettre de changer de supérieur comme il le demandait donne à penser qu'il ne voulait pas se séparer de l'intéressé mais qu'il souhaitait au contraire poursuivre la collaboration avec lui.

122. Le Tribunal a tenu à se montrer compréhensif en prenant en considération la situation difficile du requérant et ses problèmes de santé. Néanmoins, l'examen des circonstances des interactions entre le requérant et son supérieur n'a pas permis de réfuter la conclusion du défendeur selon laquelle il n'y avait pas eu de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination fondée sur l'âge au sens des dispositions applicables à l'OTAN.

123. En plus d'affirmer avoir été victime de harcèlement, d'intimidation et de discrimination fondée sur l'âge, le requérant porte de multiples accusations contre les personnes chargées d'examiner ses griefs, auxquelles il reproche d'avoir commis des erreurs graves, voire des actes répréhensibles. Il soutient notamment qu'il y a eu un conflit d'intérêts (« compromised by a conflict of interest ») en tant que la conseillère a été chargée de l'enquête initiale concernant sa plainte alors qu'elle était mentionnée dans celle-ci. Il ajoute qu'elle a cherché à le dissuader d'exercer ses droits et qu'elle a omis d'établir un rapport en bonne et due forme. Il avance que l'enquête menée par l'enquêtrice était viciée (« tainted ») du fait des techniques d'interrogation abusives (« abusive interview techniques ») employées par celle-ci. Il estime en outre que l'enquêtrice (qui possédait une formation juridique et était inscrite au barreau en Angleterre) a prétendu être avocate et a ainsi enfreint la loi, et notamment la législation belge. Il a par ailleurs contesté le rapport du comité de réclamation, faisant valoir auprès

du secrétaire général que le comité avait commis une erreur grave et substantielle (« the failure of the Committee is substantial and grievous ») et qu'il serait parfaitement injuste de suivre sa recommandation (« great injustice to rely upon their recommendation »). Il a également reproché au secrétaire général d'avoir fait des déclarations inexactes (« incorrect statements ») et d'avoir conclu à tort (« an insupportable conclusion ») à l'absence de harcèlement. Dans ses observations écrites, le requérant laisse entendre que les agents de l'OTAN qu'il accuse d'avoir commis des actes répréhensibles pourraient devoir en répondre devant les juridictions civiles ou même pénales de son pays.

124. S'agissant des critiques émises par le requérant concernant bon nombre des personnes chargées d'examiner ses griefs et leur manière de procéder, le Tribunal constate que son interprétation des conversations qui ont eu lieu et des faits qui se sont produits est parfois très différente de celle des autres personnes concernées. La conseillère, par exemple, déplore que le requérant ait déformé ses propos et présenté sous un jour négatif (« negative and twisted way ») les conseils qu'elle lui avait donnés lors de leur première rencontre.

125. On ne saurait attendre du Tribunal qu'il statue sur chacune des nombreuses accusations d'irrégularité ou de faute que le requérant a portées contre les personnes chargées d'examiner ses griefs. Son rôle en l'espèce consiste à déterminer si les faits signalés par le requérant constituaient des actes de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination fondée sur l'âge au sens des dispositions applicables à l'OTAN. Après avoir examiné le dossier, le Tribunal conclut que ce n'est pas le cas. Il apparaît par ailleurs, à la lecture du dossier, que le défendeur s'est efforcé de faire la lumière sur les accusations du requérant en faisant procéder à plusieurs enquêtes. La conseillère, l'enquêtrice et le comité de réclamation sont tous parvenus à la conclusion qu'il n'y avait pas eu violation des dispositions applicables à l'OTAN. Le Tribunal est du même avis.

126. Le recours relatif au harcèlement est rejeté.

E. Frais

127. L'article 6.8.2 de l'annexe IX du RPC dispose:

Au cas où il admet que le/la requérant(e) avait de bonnes raisons d'introduire le recours, le Tribunal ordonne que l'organisme OTAN rembourse, dans des limites raisonnables, les frais justifiés exposés par le/la requérant(e) [...].

128. Les deux recours étant rejetés, aucun remboursement ne sera octroyé.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- Les recours sont rejetés.

Fait à Bruxelles, le 14 juin 2021.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

10 août 2021

AT-J(2021)0016

Jugement

Affaire n° 2020/1321

ES
requérant

contre

Agence OTAN de soutien et d'acquisition
défenderesse

Bruxelles, le 3 août 2021

Original: français

Mots clés: remboursement des frais d'éducation; irrecevabilité; requête tardive.

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, et de MM. Laurent Touvet et Christos A. Vassilopoulos, juges, ayant pris connaissance des dossiers et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 25 juin 2021, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après « le Tribunal ») a été saisi par M. ES, agent de grade A.3, d'une requête contre l'Agence OTAN de soutien et d'acquisition (NSPA) datée du 10 décembre 2020 et enregistrée le 11 décembre 2020 (affaire n° 2020/1321). Le requérant demande principalement l'annulation de la décision que la défenderesse a prise le 14 octobre 2020 d'appliquer le taux exceptionnel de 90 % à son indemnité d'éducation uniquement pour l'année 2019-2020 et non pour les périodes antérieures à compter de 2016.

2. Les observations en défense, datées du 11 février 2021, ont été enregistrées le 10 mars 2021. Les observations en réplique, datées du 12 avril 2021, ont été enregistrées le 19 avril 2021. Les observations en duplique, datées du 7 mai 2021, ont été enregistrées le 11 mai 2021.

3. En raison de la crise sanitaire, et comme convenu avec les parties, le Tribunal a tenu une audience le 25 juin 2021 par visioconférence, en utilisant le système mis à disposition par l'OTAN. Il a entendu les arguments de la représentante du requérant et ceux des représentants de la défenderesse, en présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

4. Le requérant est un agent de la NSPA. Le 9 septembre 2016, il a soumis une demande d'obtention de l'indemnité d'éducation pour les frais encourus dans le cadre des études universitaires de son fils en France pour l'année 2016-2017. Le 12 septembre 2016, cette demande a été acceptée et le requérant s'est vu reconnaître le droit à un remboursement à hauteur de 70 % des frais d'éducation admissibles. Le requérant a introduit par la suite la même demande pour les années universitaires 2017-2018 et 2018-2019, et la défenderesse lui a accordé le bénéfice du remboursement des frais d'éducation admissibles à hauteur de 70 % pour ces années également.

5. En décembre 2019, le requérant a appris qu'un autre agent de la défenderesse avait eu droit au remboursement à hauteur de 90 % des frais d'éducation exposés dans un établissement semblable à celui fréquenté par son fils. Il a ainsi sollicité des informations en vue de pouvoir introduire une demande pour se voir appliquer ce taux.

6. Le requérant a reçu une réponse par courriel le 13 décembre 2019 l'informant du fait qu'il devait adresser une demande spécifique précisant les raisons exceptionnelles justifiant l'application d'un tel taux. Par un courriel envoyé le 17 décembre 2019, le requérant a introduit une demande et exposé les raisons pour lesquelles, selon lui, les

frais dont il demandait le remboursement revêtaient un caractère exceptionnel au sens de la réglementation applicable.

7. Dans un courriel envoyé le 23 janvier 2020, la défenderesse a informé le requérant que sa demande avait été acceptée pour l'année 2019-2020. Elle a cependant précisé que, conformément à l'article 24.6 du Règlement du personnel civil de l'OTAN (RPC), il ne pouvait pas y avoir de rétroactivité pour les demandes d'octroi d'indemnités introduites trois mois après les faits.

8. Le requérant a répondu par courriel le 27 janvier 2020 et fait valoir qu'il avait introduit sa demande de remboursement au taux de 90 % en décembre 2019, date à laquelle il avait été informé pour la première fois de la possibilité de bénéficier de ce taux exceptionnel. Il a indiqué en avoir été avisé non pas par l'Administration mais par un de ses collègues, dont l'enfant se trouvait dans la même situation que son fils. Dans ce même courriel, le requérant a précisé qu'il demandait non pas l'octroi d'une indemnité mais l'application du taux de 90 % pour les années antérieures, considérant que le taux de 70 % qui lui avait été appliqué depuis 2016 était erroné. Il a ainsi demandé le versement de la différence découlant de l'application du taux de 90 % au lieu de celui de 70 %.

9. Suite à plusieurs échanges au cours du mois de février 2020, le 9 mars 2020, la défenderesse a fait savoir au requérant que le taux exceptionnel de 90 % ne pouvait lui être appliqué que pour l'année 2019-2020. Le 7 avril 2020, le requérant a introduit un recours hiérarchique contre la décision de la défenderesse de ne pas lui appliquer le taux de 90 % pour les périodes 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019.

10. Par décision du 3 septembre 2020, la défenderesse a rejeté le recours hiérarchique du requérant en lui indiquant qu'il n'avait pas contesté l'octroi du taux de 70 % en 2016 dans les délais prévus par la réglementation et que, comme expliqué au cours de la procédure précontentieuse, sa demande visant à se voir appliquer le taux exceptionnel de 90 % à compter de 2016 était tardive.

11. Le 2 octobre, le requérant a déposé une réclamation contre la décision susvisée et a également demandé que sa réclamation soit confiée pour examen à un comité de réclamation. Cette réclamation a, elle aussi, été rejetée, et ce le 14 octobre 2020. Dans cette dernière décision (décision attaquée), la défenderesse a fait valoir que le requérant n'avait pas agi dans les délais prévus pour contester l'application du taux de 70 % en 2016 et qu'il n'y avait pas lieu de convier un comité de réclamation pour examiner sa demande en tant que celle-ci était irrecevable.

12. C'est dans ce contexte que, le 10 décembre 2020, le requérant a introduit la requête en l'espèce.

C. Résumé des moyens, des arguments juridiques et des demandes des parties

(i) Moyens du requérant

13. Le requérant considère que sa requête est recevable. En effet, celle-ci tend à l'annulation de la décision du 9 mars 2020 au motif qu'il s'agit d'une nouvelle décision lui faisant grief et qui est différente de la décision intervenue en septembre 2016. C'est dans cette décision du 9 mars 2020 qu'est invoqué pour la première fois l'article 24.6 du RPC, pour justifier le refus de l'application du taux exceptionnel de 90 %.

14. Quant au fond, le requérant fait valoir que la décision attaquée viole le principe de non-discrimination. En effet, un collègue du requérant s'est directement vu appliquer le pourcentage de 90 % pour un enfant suivant le même type d'études sans en avoir fait la demande, contrairement à ce qui a été exigé de la part du requérant. L'Administration a ainsi instauré une pratique, par laquelle elle est liée, qui consiste à accepter le remboursement à hauteur de 90 % en fonction de la nature des frais en question sans demande préalable en ce sens. Or, dans le cas d'espèce, la différence de traitement est manifestement injustifiée. Le critère déterminant à remplir pour que le remboursement des frais d'études soit accordé est la nature exceptionnelle des frais engagés, et rien ne permet de considérer que le cas du requérant diffère de celui de son collègue. Enfin, le requérant ajoute que le principe de bonne administration et le devoir de sollicitude auraient dû conduire le service compétent à l'informer de la possibilité de soumettre une demande de révision ou une demande d'application du régime exceptionnel, ce qu'il n'a jamais fait.

15. Dans ces conditions, le requérant demande à ce qu'il plaise au Tribunal de:

- déclarer la requête recevable et fondée;
- annuler en conséquence la décision du 14 octobre 2020 en ce qu'elle a consisté à rejeter la réclamation du requérant du 2 octobre 2020 et à confirmer la décision d'appliquer le taux exceptionnel de 90 % à son indemnité d'éducation uniquement pour l'année universitaire 2019-2020;
- au besoin, annuler la décision du 3 septembre 2020 en ce qu'elle a consisté à rejeter le recours hiérarchique du requérant du 7 avril 2020;
- au besoin, annuler la décision initiale du 9 mars 2020 d'appliquer le taux exceptionnel de 90 % à son indemnité d'éducation uniquement pour l'année universitaire 2019-2020;
- condamner la défenderesse à l'ensemble des dépens.

(ii) Moyens de la défenderesse

16. La défenderesse excipe de l'irrecevabilité de la requête en tant que cette requête est manifestement irrecevable au sens de l'article 10 du règlement de procédure du Tribunal et doit être rejetée sans autre procédure. Elle excipe également de l'irrecevabilité de la requête en tant que cette requête est dirigée contre une décision prise en 2016 et qui n'a pas été attaquée dans les délais. Selon la défenderesse, la requête est, en tout état de cause, irrecevable en tant qu'elle est formellement dirigée contre des décisions qui ont confirmé la décision prise en 2016, à savoir celles du 23 janvier 2020 et du 9 mars 2020.

17. Quant au fond, la défenderesse considère que la requête est infondée au motif que l'article 24.6 du RPC interdit clairement et sans équivoque à tout organisme OTAN d'octroyer une indemnité de manière rétroactive en réponse à une demande soumise plus de trois mois après les faits auxquels elle se rapporte. Ainsi, le requérant ne pouvait pas demander en 2019 l'octroi d'une indemnité pour les années universitaires 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019. Une telle interprétation du dispositif applicable reviendrait à autoriser les agents à remettre en cause des situations devenues définitives dès lors qu'elles n'ont pas fait l'objet d'un recours dans les délais prévus par le RPC et porterait atteinte au principe de la sécurité juridique. Quant à l'existence de situations ou de circonstances exceptionnelles, il s'agit d'un moyen nouveau et, par conséquent, tardif. Selon la défenderesse, le fait qu'un des collègues du requérant a pu bénéficier du remboursement des frais d'éducation à hauteur de 90 % ne constitue pas davantage une circonstance exceptionnelle au sens de l'article 24.6 du RPC.

18. Dans ces conditions, la défenderesse demande au Tribunal de rejeter la requête en l'espèce comme tardive ou, à défaut, comme dénuée de fondement.

D. Appréciation du Tribunal

19. L'article 1 de l'annexe III.C du RPC dispose ce qui suit:

Les agents qui ont droit à l'indemnité d'expatriation ayant des enfants à charge, au sens du règlement du personnel de chaque Organisation coordonnée, qui fréquentent un établissement d'enseignement d'une manière régulière et à plein temps, peuvent demander à bénéficier de l'indemnité d'éducation.

20. L'article 5 de l'annexe III.C, dans sa version applicable à l'époque des faits, énumère les dépenses devant être prises en considération pour le remboursement des frais d'éducation. L'article 6 de l'annexe III.C, dans sa version applicable également à l'époque des faits, prévoit que le remboursement des frais d'éducation s'effectue selon les taux, plafonds et conditions prévus, chaque cas faisant l'objet d'un examen individuel et donnant lieu au remboursement des frais d'éducation à un taux normal de 70 %, à un taux applicable au pays de la nationalité (si différent du pays d'affectation) également de 70 %, à un taux majoré ou à un taux exceptionnel de 90 %. S'agissant en particulier du taux exceptionnel précité, l'article 6, point d), de l'annexe III.C est libellé comme suit:

d) Taux exceptionnel: jusqu'à 90 % du total des frais d'éducation dans la limite d'un plafond égal à six fois le taux annuel de l'indemnité pour enfant à charge, sous réserve que:

- i) le Secrétaire/Directeur général de l'Organisation coordonnée concernée juge que les frais d'éducation, tels que définis à l'article 5 a) et b), sont exceptionnels, inévitables, et excessivement élevés;
- ii) ces frais concernent, soit l'enseignement jusqu'à l'achèvement du cycle secondaire, soit les frais tels qu'ils sont définis à l'article 5 [...] dans le cas des études post-secondaires;
- iii) ces frais soient encourus pour des raisons pédagogiques impérieuses.

21. Il n'est pas contesté en l'espèce que le requérant a introduit, le 9 septembre 2016, une demande d'octroi de l'indemnité d'éducation pour les frais liés aux études de son fils dans un établissement en France pour l'année universitaire 2016-2017. Cette demande a été acceptée par décision de la défenderesse du 12 septembre 2016, pour le remboursement des frais d'éducation à un taux de 70 %. Il n'est pas non plus contesté que, les années suivantes, le requérant a introduit des demandes de remboursement des frais d'éducation encourus pour les années universitaires 2017-2018 et 2018-2019. Ces demandes ont été également accueillies par la défenderesse, et le requérant a bénéficié d'un remboursement des frais d'éducation à hauteur de 70 % également pour ces périodes. Le requérant n'a pas contesté ces décisions en temps utile. Ce n'est que le 17 décembre 2019 et pour l'année universitaire 2019-2020 que le requérant a introduit une demande d'application du taux de 90 %, dans laquelle il a exposé les motifs dont il est question à l'article 6, point d), de l'annexe III.C du RPC et qui a été acceptée par la défenderesse.

22. Par un courriel envoyé le 27 janvier 2020 à la défenderesse, le requérant a demandé pour la première fois l'application du taux de 90 %, au lieu de 70 %, pour les périodes antérieures (années universitaires 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019). C'est dans ces conditions que, après plusieurs échanges, la procédure précontentieuse a été engagée et a abouti à la décision du 14 octobre 2020 de rejeter la demande du requérant.

23. Le Tribunal constate que c'est en janvier 2020 que le requérant a expressément demandé la rectification du taux de 70 % pour les périodes 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019 et qu'il n'a donc pas respecté les délais prévus par le RPC (articles 6.3.1 à 6.3.3 de l'annexe IX).

24. En effet, dès sa première demande en 2016, renouvelée les années suivantes, le requérant disposait, à la lumière des dispositions de l'article 6, point d), de l'annexe III.C du RPC, de toutes les informations nécessaires pour pouvoir introduire une demande de remboursement à hauteur de 90 % en justifiant le fait que les frais d'éducation exposés pour son fils étaient exceptionnels, inévitables et excessivement élevés et encourus pour des raisons pédagogiques impérieuses. Or, après notification des décisions de lui accorder le taux de 70 % pour les années universitaires 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019, le requérant n'a jamais contesté dans le délai de 60 jours imparti par l'article 6.3.1 de l'annexe IX au RPC l'application de ce taux et n'a jamais réclamé l'application du taux exceptionnel de 90 %. Il a soumis une demande en ce sens en janvier 2020, soit hors délai.

25. Dans ces conditions, et contrairement à ce que le requérant prétend, la défenderesse n'a pas manqué à son devoir de sollicitude envers lui au motif qu'elle ne l'aurait pas invité à l'époque à introduire une demande de révision du taux appliqué.

26. Compte tenu des considérations qui précèdent, il y a lieu d'accueillir l'exception d'irrecevabilité manifeste que la défenderesse tire du caractère tardif de la demande du requérant et de rejeter la requête comme irrecevable.

E. Frais

27. L'article 6.8.2 de l'annexe IX du RPC dispose:

Au cas où il admet que le/la requérant(e) avait de bonnes raisons d'introduire le recours, le Tribunal ordonne que l'organisme OTAN rembourse, dans des limites raisonnables, les frais justifiés exposés par le/la requérant(e) [...].

28. La requête étant rejetée comme irrecevable, aucun remboursement ne sera octroyé.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide:

- La requête est rejetée.

Fait à Bruxelles, le 3 août 2021.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

19 janvier 2022

AT-J(2022)0001

Jugement

Affaire n° 2021/1325

**MT
requérant**

contre

**Grand quartier général des puissances alliées en Europe
défendeur**

Bruxelles, le 12 janvier 2022

Original: anglais

Mots clés: recevabilité; décision du jury de sélection; candidat de réserve; pouvoir discrétionnaire; bonne administration.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, et de M. Christos A. Vassilopoulos et Mme Seran Karatari Köstü, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 17 décembre 2021, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après « le Tribunal ») a été saisi par M. MT d'un recours contre le Grand quartier général des puissances alliées en Europe (SHAPE). La requête correspondante, datée du 8 février 2021, a été enregistrée le 15 février 2021 (affaire n° 2021/1325). Ce recours tend à l'annulation de la décision du défendeur de republier l'avis de vacance concernant le poste de contrôleur des finances et chef de la Direction Finances et acquisitions, pour lequel le requérant a été admis comme candidat de réserve. Le requérant demande par ailleurs que le défendeur soit condamné à produire certains documents.

2. Le 15 mars 2021, le SHAPE a introduit une demande de rejet sans autre procédure en vertu de l'article 10 de l'appendice 1 de l'annexe IX du Règlement du personnel civil de l'OTAN (RPC). Le Tribunal a rejeté cette demande et ordonné la poursuite de la procédure écrite (AT(REG)(2021)0055).

3. Les observations en défense, datées du 14 avril 2021, ont été enregistrées le 19 avril 2021. Les observations en réplique, datées du 19 mai 2021, ont été enregistrées le 1^{er} juin 2021. Les observations en duplique, datées du 1^{er} juillet 2021, ont été enregistrées le 23 juillet 2021.

4. Le collège du Tribunal a tenu audience le 17 décembre 2021 au siège de l'OTAN. Il a entendu les déclarations du requérant et les arguments de son représentant, ainsi que ceux des représentants du défendeur, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

5. Le contexte et les faits de la cause peuvent être résumés comme suit.

6. Le requérant est tout d'abord entré au service du Commandement allié de forces interarmées (JFC) Sud, à Vérone, en août 2001. Par la suite, il a travaillé au JFC Naples, où il fut nommé contrôleur des finances en 2009. Son contrat a été renouvelé plusieurs fois et a pris fin le 31 janvier 2021.

7. Avant l'expiration de ce contrat, le requérant s'est porté candidat au poste de contrôleur des finances et chef de la Direction Finances et acquisitions, de grade A.6 (poste de contrôleur des finances du Commandement allié Opérations (ACO)), suivant l'avis de vacance A04/0320 du SHAPE, dont la date de clôture était fixée au 14 juin 2020.

8. Le processus de sélection pour le poste vacant susmentionné s'est terminé à la fin du mois d'août 2020. Le jury de sélection est parvenu à la conclusion qu'un autre candidat que le requérant, M. X, était le mieux qualifié pour occuper le poste en question et a ainsi recommandé sa nomination.

9. Par une décision datée du 14 septembre 2020, le défendeur a décidé de suivre cette recommandation et a demandé au Comité des budgets d'approuver la nomination de M. X et de soumettre cette nomination à l'approbation du Conseil de l'Atlantique Nord. Le requérant n'ayant pas été choisi pour occuper ce poste de contrôleur des finances de l'ACO, il n'a pas été demandé au Comité des budgets de prendre la moindre mesure à son égard.
10. Comme le montre le dossier, le 15 septembre 2020, le requérant a contacté le défendeur, qui l'a informé verbalement que c'est M. X qui avait été retenu pour le poste et que lui avait été admis comme candidat de réserve.
11. Le 28 octobre 2020, le défendeur a décidé d'annuler la recommandation adressée le 14 septembre 2020 au Comité des budgets.
12. Par un courriel envoyé le 3 novembre 2020 au défendeur, le requérant a demandé à être mis au fait de la situation concernant le poste de contrôleur des finances de l'ACO auquel il s'était porté candidat.
13. Par un courriel envoyé le 5 novembre 2020 et une lettre datée du même jour, le défendeur a informé le requérant que le recrutement, y compris le rapport du jury et les recommandations qui y figuraient, n'avait pas été validé par le chef d'organisme OTAN (« has not been endorsed by the [head] of the NATO body ») et que, par conséquent, le poste de contrôleur des finances de l'ACO ferait l'objet d'un nouvel avis de vacance (décision du 5 novembre 2020).
14. Par une lettre datée du 6 novembre 2020, le requérant a demandé au défendeur d'expliquer la contradiction manifeste entre le contenu de la décision du 14 septembre 2020 et le courriel et la lettre du 5 novembre 2020.
15. Sa demande étant restée sans réponse, le requérant a déposé, le 1^{er} décembre 2020, une réclamation officielle auprès du chef d'organisme OTAN, dans laquelle il a demandé l'annulation de la décision de republier un avis de vacance pour le poste de contrôleur des finances de l'ACO en dépit de la recommandation du jury, et rappelé qu'il avait été admis comme candidat de réserve pour le cas où le candidat retenu ne serait pas nommé. À cet égard, le requérant a demandé pourquoi la procédure de sélection n'avait pas été validée par le chef d'organisme OTAN et pourquoi il avait été décidé de rouvrir la procédure de sélection en publiant un nouvel avis de vacance au lieu de lui proposer le poste.
16. Le poste de contrôleur des finances de l'ACO a fait l'objet d'un nouvel avis de vacance du SHAPE, portant le numéro A01/0121 et indiquant la date du 17 janvier 2021 comme date limite pour le dépôt des candidatures. Le requérant s'est porté candidat à ce poste et a été présélectionné.
17. C'est dans ce contexte, et en l'absence de toute réponse du défendeur à ses demandes, que le requérant a saisi le Tribunal le 8 février 2021. Par un courriel envoyé le 2 mars 2021, le requérant a été informé que sa candidature au poste faisant l'objet de l'avis de vacance n° A01/0121 n'avait pas été retenue.

C. Résumé des principaux moyens, des arguments juridiques et des demandes des parties

(i) Principaux moyens du requérant

18. En ce qui concerne la recevabilité du recours, le requérant soutient que les motifs d'irrecevabilité invoqués par le défendeur sont dépourvus de fondement et avance plusieurs arguments à cet égard. Premièrement, en ce qui concerne son statut, le requérant souligne qu'il n'a jamais prétendu être un membre du personnel lorsqu'il a introduit son recours et que ce dernier ne saurait dès lors être jugé irrecevable pour cause de violation de l'article 9 du règlement de procédure du Tribunal en tant qu'il aurait déformé des faits. Deuxièmement, et eu égard aux dispositions des articles 61 et 62 du RPC, le requérant soutient qu'il pouvait saisir directement le Tribunal sans passer par la procédure précontentieuse pour des faits survenus avant que son contrat ne prenne fin. Au terme de son contrat, le 31 janvier 2021, le requérant est devenu un ancien agent et pouvait, à ce titre, attaquer la décision du défendeur, qui a clairement eu un effet préjudiciable sur ses conditions de travail.

19. Sur le fond, le requérant fait valoir, premièrement, qu'en s'abstenant de répondre à ses questions à la suite du non-recrutement de M. X, le défendeur a manifestement manqué à l'obligation qui était la sienne de l'informer des véritables motifs de la décision de republier un avis de vacance pour le poste de contrôleur des finances de l'ACO. En réalité, le défendeur a décidé de republier cet avis de vacance sans avoir envisagé la possibilité d'attribuer ce poste au requérant, qui avait pourtant déjà été choisi comme candidat de réserve, et, surtout, sans l'avoir contacté pour l'informer de cette décision.

20. Deuxièmement, le requérant fait valoir que le défendeur a outrepassé son pouvoir discrétionnaire en ne se conformant ni aux règles établies dans le RPC ni aux règles internes, et en particulier à la directive de la NCIA régissant le recrutement, la sélection et la nomination d'agents civils internationaux (directive AD 2.02). En effet, l'article 10.5.2 de cette directive dispose qu'un poste ne fait l'objet d'un nouvel avis de vacance que si le candidat de réserve s'est vu proposer le poste et a décliné l'offre. Or, le requérant a été choisi comme candidat de réserve pour le poste de contrôleur des finances de l'ACO mais n'a jamais reçu d'offre après que le premier candidat a été écarté. Il estime que le défendeur a ainsi manqué au principe de confiance légitime en tant que le requérant s'attendait à se voir proposer le poste à la suite du non-recrutement de M. X ou, à tout le moins, à être informé des raisons pour lesquelles il avait été décidé de republier l'avis de vacance, et ce afin d'être en position d'exercer ses droits.

21. Troisièmement, le requérant fait valoir qu'il y a eu détournement de pouvoir dans le cadre de la décision de republier l'avis de vacance pour le poste et que le défendeur a agi sans transparence et de manière contradictoire dans le but de mettre le requérant dans une situation très inconfortable. Le requérant a demandé de manière répétée au défendeur de motiver sa décision de republier l'avis de vacance pour le poste de contrôleur des finances de l'ACO. Le défendeur a préféré garder le silence. Il n'a pas davantage communiqué lorsque le requérant lui a demandé d'expliquer ses contradictions. Outre le détournement de pouvoir manifeste commis dans le cadre de la justification de la décision du 5 novembre 2020 de republier l'avis de vacance, il est plus qu'évident que cette décision, confirmée solennellement par le chef d'organisme OTAN, a été prise en violation du devoir de sollicitude et du principe de bonne administration. En effet, le défendeur n'a pas contacté le requérant et n'a pris aucune autre mesure

concrète pour l'informer de ce qu'il avait l'intention de faire, manquant ainsi clairement à son devoir de sollicitude.

22. Enfin, le requérant soutient que la façon dont le défendeur s'est conduit l'a mis dans une situation difficile compte tenu des attentes légitimes qu'ont fait naître chez lui la manière dont le processus de sélection a été mené et la manière dont il a été traité. Compte tenu, en outre, des effets d'un tel traitement sur sa réputation et son image professionnelles, il évalue le préjudice moral subi à la somme de 40 000 euros.

23. Le requérant demande au Tribunal:

- d'annuler la décision prise par le défendeur de republier l'avis de vacance concernant le poste de contrôleur des finances de l'ACO, et d'enjoindre l'Administration à mettre en œuvre le rapport du jury, approuvé par le chef d'organisme OTAN;
- d'ordonner au défendeur de produire le rapport du jury et d'expliquer les raisons qui ont amené le chef d'organisme OTAN à retirer sa décision d'approuver ce rapport, en particulier en ce qui concerne la situation du requérant;
- de lui accorder réparation pour le préjudice moral subi, qu'il évalue à une somme de 40 000 euros;
- de condamner le défendeur à lui rembourser les frais justifiés qu'il a exposés, y compris les frais de conseil, à concurrence de 5 000 euros.

(ii) Principaux moyens du défendeur

24. Le défendeur conteste la recevabilité du recours et avance à cet effet plusieurs arguments. Premièrement, il soutient que le recours formé devant le Tribunal est contraire aux dispositions de l'article 9 du règlement de procédure relatives à la présentation des éléments de fait pertinents, au motif, notamment, que le requérant n'est pas un membre du personnel. Deuxièmement, il fait valoir que le requérant ne s'est pas conformé aux prescriptions des articles 61 et 62 du RPC en tant que la décision attaquée n'affecte pas ses conditions de travail ou d'emploi. Troisièmement, il invoque le fait que le requérant a saisi directement le Tribunal alors qu'il aurait dû suivre préalablement la procédure précontentieuse prévue par le RPC. Il estime à cet égard que par les courriers électroniques et postaux que le requérant a envoyés pour contester la décision de republier l'avis de vacance concernant le poste de contrôleur des finances de l'ACO, celui-ci n'a pas respecté l'obligation prévue par le RPC de suivre la procédure précontentieuse.

25. Sur le fond, le défendeur conteste l'ensemble des moyens et arguments invoqués par le requérant contre la décision de republier l'avis de vacance concernant le poste de contrôleur des finances de l'ACO ainsi que les autres demandes formulées dans la requête.

26. En ce qui concerne la demande en annulation et, premièrement, la violation des règles de procédure et le défaut de motivation de la décision attaquée, le défendeur soutient que si l'Administration n'a pas expressément pris position, c'est parce que la demande du requérant reposait sur une interprétation totalement erronée des règles de procédure qui la rendait irrecevable et, en tout état de cause, infondée. En outre, l'absence de réponse à cette demande équivalait, au mieux, à un rejet implicite, qui doit être considéré comme un acte préparatoire et ne constitue pas en soi un acte susceptible d'être attaqué devant le Tribunal. Le défendeur estime qu'il n'y a dès lors pas lieu

d'argumenter davantage sur la thèse d'un défaut de motivation.

27. Pour ce qui est, deuxièmement, du fait qu'il aurait abusé de son pouvoir discrétionnaire en s'abstenant de proposer le poste au requérant en tant que candidat de réserve après l'élimination du premier candidat, le défendeur considère que ce moyen est totalement dépourvu de fondement. Il soutient en particulier que la directive AD 2.02, qui prévoit l'obligation de proposer le poste au candidat de réserve si le premier candidat l'a refusé, n'est pas applicable en l'espèce. Il précise que le SHAPE dispose de ses propres règles internes en la matière, à savoir celles de la directive 050-004, qui ne prévoit pas cette obligation, sur le fondement de laquelle le requérant a développé son argumentation. Le défendeur ajoute que ce n'est pas parce que le requérant était candidat de réserve qu'il pouvait s'attendre légitimement à recevoir une offre pour le poste de contrôleur des finances de l'ACO, la procédure de sélection en cause ayant été abandonnée avant même qu'une offre d'emploi ne soit faite au candidat choisi. Le défendeur fait également valoir que, conformément au Règlement financier, la nomination d'un candidat au poste en cause doit être approuvée à la fois par le Comité des budgets et par le Conseil de l'Atlantique Nord.

28. Troisièmement, le défendeur conteste également la thèse du requérant selon laquelle la décision de republier l'avis de vacance pour le poste de contrôleur des finances de l'ACO serait constitutive d'un détournement de pouvoir. Il estime en effet que le requérant n'avance aucun argument concret et plausible à l'appui de cette thèse. Selon le défendeur, le dossier ne fait pas apparaître d'éléments objectifs, probants et concordants qui attesteraient que la décision litigieuse a été prise dans un but autre que le but déclaré. Le défendeur considère que cette décision a été prise en pleine transparence et que rien ne donne à penser qu'il y aurait eu un a priori défavorable dans le traitement du dossier du requérant au cours du processus de sélection pour le poste de contrôleur des finances de l'ACO. Le défendeur estime que dans ces circonstances, la décision susmentionnée n'est pas davantage constitutive d'un manquement au principe de bonne administration ni d'un manquement au devoir de sollicitude comme le prétend le requérant.

29. En ce qui concerne la demande de réparation d'un préjudice moral, le défendeur estime que les arguments du requérant ne sont pas fondés ni étayés et que sa demande d'indemnisation pour atteinte à sa réputation est injustifiée. Il précise à cet égard que la décision attaquée n'a pas empêché le requérant de continuer à travailler au JFC Naples et, à la fin de son contrat au SHAPE, d'être nommé par les autorités de son pays à la tête d'une division du Secrétariat général de la défense. Ainsi, les arguments avancés par le requérant pour étayer le préjudice moral qu'il aurait subi ne reposent sur rien.

30. Enfin, le défendeur considère que, selon la jurisprudence du Tribunal, le requérant n'est pas fondé à demander au Tribunal d'ordonner au SHAPE de mettre en œuvre le premier rapport du jury, approuvé par le chef d'organisme OTAN, établi dans le cadre du premier avis de vacance. Il estime que le requérant n'est pas davantage fondé à demander que lui soient communiqués le rapport du jury et les motifs de l'annulation de la première proposition de nomination. En tout état de cause, le défendeur estime que toutes les informations pertinentes ont été fournies au requérant en ce qui concerne la décision de republier un avis de vacance pour le poste de contrôleur des finances de l'ACO.

31. Compte tenu de ce qui précède, le défendeur demande au Tribunal de rejeter le recours comme irrecevable ou infondé. Il lui demande en outre de condamner le requérant à lui verser des dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de l'utilisation abusive de la procédure de recours, ainsi que le prévoit l'article 6.8.3 de l'annexe IX du RPC.

D. Considérations et conclusions

(i) Sur la recevabilité

32. Par la première exception d'irrecevabilité soulevée, tirée de la violation de l'article 9 du règlement de procédure, le défendeur fait valoir que le recours est en substance vicié en tant que le requérant n'avait pas qualité pour agir devant le Tribunal et du fait de l'exposé des éléments de fait pertinents. Sur la base des mêmes arguments, le défendeur soutient que l'objet du recours reste vague et repose sur les propres actes du requérant, qui a voulu porter le litige devant le Tribunal en présentant les faits de manière biaisée, en dehors de leur contexte et sans rapport avec la réalité. De plus, le défendeur considère que le recours est abusif en ce que le requérant ne saurait se prévaloir d'aucun droit en l'espèce et cherche à établir l'existence d'un prétendu litige – raison pour laquelle il n'a pas engagé la procédure précontentieuse. D'après le défendeur, ces éléments prouvent que le recours est abusif. Dans cette optique, il demande au Tribunal d'appliquer l'article 6.8.3 de l'annexe IX du RPC, aux termes duquel « [s]il constate que le/la requérant(e) avait pour objectif de retarder le règlement de l'affaire ou de harceler l'OTAN ou l'un quelconque de ses agents ou que le/la requérant(e) avait l'intention d'utiliser de manière abusive la procédure de recours, le Tribunal peut ordonner que le/la requérant(e) verse des dommages-intérêts raisonnables à l'organisme OTAN concerné ».

33. Le Tribunal considère que, contrairement à ce qu'affirme le défendeur, le requérant n'a ni dissimulé des faits ni présenté les faits de manière à induire le Tribunal en erreur, que ce soit en ce qui concerne sa qualité d'ancien agent de l'Organisation ou l'objet du litige. En ce sens également, le requérant n'a pas tenté par ce recours de profiter d'une situation qu'il aurait lui-même créée, en tant qu'ancien agent de l'Organisation. La lecture du dossier a permis au Tribunal de comprendre aussi bien le litige entre le requérant et le défendeur que les motifs pour lesquels le requérant a formé le recours.

34. En outre, le Tribunal estime que les actes du requérant pris dans leur ensemble ne justifient pas que le recours soit rejeté comme abusif. De fait, les éléments du dossier ne permettent pas de conclure que le requérant a choisi la voie du contentieux sans aucune justification valable. En ce sens, le Tribunal relève que le défendeur n'avait pas pris officiellement position sur les demandes du requérant, après la décision du 28 octobre 2020 (voir paragraphe 11), sauf dans la décision du 5 novembre 2020, que le requérant a d'ailleurs attaquée par la suite en formant le recours en l'espèce.

35. Il suit de là que la première exception d'irrecevabilité doit être rejetée, tout comme la demande d'application de l'article 6.8.3 de l'annexe IX du RPC.

36. Par les deuxième et troisième exceptions d'irrecevabilité soulevées, qu'il convient d'examiner conjointement, le défendeur soutient, premièrement, que la décision de republier le poste de contrôleur des finances de l'ACO ne porte pas préjudice au requérant et, deuxièmement, que ce dernier a formé son recours sans passer préalablement par la procédure précontentieuse obligatoire, en saisissant directement le Tribunal. Sur le fondement de ces deux motifs, le défendeur conclut que le recours est en tout état de cause irrecevable.

37. Le Tribunal relève que, après que le défendeur a décidé, en date du 28 octobre 2020, d'annuler la proposition de nommer le candidat retenu au poste de contrôleur des finances de l'ACO, le requérant a entamé la procédure précontentieuse tout d'abord par son courriel du 3 novembre 2020. Après avoir été avisé de la décision du 5 novembre 2020, le requérant a également contesté celle-ci par un courriel du 6 novembre. Ensuite, le 1^{er} décembre 2020, le requérant, s'appuyant sur l'article 62.2 du RPC et l'article 1.4 de l'annexe IX du RPC, a déposé une réclamation auprès du chef d'organisme OTAN, par laquelle il lui a demandé de proposer sa nomination au poste en tant que candidat de réserve. À la date à laquelle le contrat du requérant a pris fin, le 31 janvier 2021, le défendeur n'avait pris position sur aucune de ses demandes.

38. Dans de telles circonstances, au 1^{er} février 2021, le requérant n'avait pas vraiment de raisons de poursuivre la procédure précontentieuse, étant donné qu'il était alors devenu un ancien agent. Dès lors, la seule manière pour lui d'exercer ses droits et de faire appliquer la procédure était d'attaquer la décision prise implicitement par le chef d'organisme OTAN de rejeter sa demande du 1^{er} décembre 2020. C'est dans ce contexte que le requérant a saisi le Tribunal, à juste titre.

39. Compte tenu des considérations qui précèdent, les deuxième et troisième exceptions d'irrecevabilité soulevées par le défendeur doivent être rejetées et, par conséquent, le recours doit être déclaré recevable.

(ii) Sur le fond

40. Dans la requête, le requérant formule une demande d'annulation et une demande indemnitaire. Il soulève également un certain nombre de griefs et demande que le Tribunal ordonne au défendeur de prendre certaines mesures à cet égard.

41. À l'appui de sa demande en annulation, le requérant soutient, premièrement, que le défendeur a outrepassé de manière injustifiable son pouvoir discrétionnaire en s'abstenant de lui proposer le poste de contrôleur des finances de l'ACO après le retrait de la proposition de nomination du premier candidat, en violation du principe de protection de la confiance légitime. Deuxièmement, le requérant estime que le défendeur, en prenant la décision de republier le poste de contrôleur des finances de l'ACO sans le lui proposer en sa qualité de candidat de réserve, a clairement enfreint le principe de bonne administration et le devoir de sollicitude qu'il avait envers lui, d'autant qu'il n'a jamais daigné motiver sa décision en réponse aux demandes du requérant. Enfin, le requérant fait valoir que la décision du défendeur de republier le poste de contrôleur des finances de l'ACO procède manifestement d'un détournement de pouvoir, que le défendeur n'a pas agi de manière transparente et qu'il avait pour seul but de l'écarter et de le priver, d'une façon ou d'une autre, de la possibilité d'être nommé au poste en cause.

42. Le Tribunal relève que le requérant fonde les arguments susmentionnés, avancés à l'appui de sa demande en annulation, exclusivement sur sa qualité de candidat de réserve pour le poste de contrôleur des finances de l'ACO, qui, selon lui, lui revenait de droit à la suite de l'annulation de la proposition de nomination de M. X, le premier candidat.

43. Force est de constater que la demande en annulation du requérant repose sur des postulats erronés. En effet, il ressort clairement du dossier et des pièces déposées devant le Tribunal que, quoi qu'aient pu dire de manière informelle ou laisser entendre des agents ou d'autres personnes associés d'une façon ou d'une autre à la procédure de sélection pour le poste de contrôleur des finances de l'ACO, le jury a retenu un seul candidat pour le poste, à savoir M. X, et il n'a pas sélectionné en plus un candidat de réserve. Ainsi, le nom d'un seul candidat a été soumis au Comité des budgets pour approbation. La décision du 14 septembre 2020 (voir paragraphe 9) est dépourvue d'ambiguïté à cet égard, et le défendeur l'a également confirmé à l'audience, en réponse à une question du Tribunal. Aucun élément du dossier n'indique que le jury aurait jugé le requérant qualifié et l'aurait sélectionné comme candidat de réserve pour le poste de contrôleur des finances de l'ACO.

44. Le requérant a lui-même reconnu à l'audience qu'on lui avait dit qu'il était admis comme candidat de réserve pour le poste, après qu'il eut lui-même posé la question, mais qu'il n'avait reçu, en dépit de ses demandes, aucune lettre officielle le confirmant.

45. Le Tribunal ne met pas en doute que des agents du SI aient pu le féliciter pour sa performance lors de la procédure de sélection et lui dire qu'il serait le candidat de réserve de M. X. Le défendeur ne le conteste pas non plus. Cependant, sachant que ces propos n'ont pas été tenus par le jury en tant qu'organe collégial, et, surtout, qu'ils étaient officieux, le requérant ne pouvait pas en déduire qu'il pouvait légitimement s'attendre à être nommé à un poste faisant l'objet d'une procédure de sélection spécifique aux formalités très strictes, qui prévoient l'approbation des autorités compétentes à plusieurs étapes. Dans ces circonstances, il ne peut être tiré grief de ce que le défendeur aurait outrepassé son pouvoir discrétionnaire ou commis un détournement de pouvoir en décidant de republier le poste de contrôleur des finances de l'ACO. Il n'est dès lors pas nécessaire d'examiner plus avant les conditions d'application de la directive 050 004.

46. En tout état de cause, le Tribunal rappelle que les étapes prévues par la procédure en vue de la nomination du candidat retenu au poste en question sont d'application stricte et que chacune d'elles ne pouvait être franchie que moyennant l'approbation des autorités compétentes. Cette procédure et les modalités de recrutement qu'elle prévoit diffèrent en cela des autres procédures de sélection.

47. En ce qui concerne le devoir de sollicitude et le principe de bonne administration, le Tribunal relève que, bien qu'il puisse sembler regrettable de communiquer de manière informelle à un candidat des informations sur la position qu'il a atteint dans le cadre d'une procédure de sélection, cette démarche, qui n'est pas le fait du jury en tant qu'organe, ne saurait en l'espèce vicier la légalité de la décision du défendeur de republier le poste de contrôleur des finances de l'ACO à la suite de la décision du 28 octobre 2020.

48. Par conséquent, la demande en annulation du requérant, ainsi que toutes les demandes qui y sont liées, doivent être rejetées dans leur ensemble comme non fondées.

49. En ce qui concerne la demande indemnitaire du requérant, le Tribunal rappelle que lorsqu'il est demandé réparation pour un préjudice causé par une décision dont l'annulation est demandée, le rejet de la demande en annulation entraîne, par principe, le rejet de la demande de réparation du préjudice, ces deux demandes étant étroitement liées. Dans la présente affaire, le requérant affirme que c'est la décision de republier le poste de contrôleur des finances de l'ACO qui lui a causé un préjudice, et les arguments tendant à l'annulation de cette décision ont tous été rejetés. Par conséquent, la demande indemnitaire du requérant doit être rejetée à son tour.

50. En dernier lieu, en ce qui concerne la demande du requérant tendant à ce que le Tribunal ordonne au défendeur de produire le rapport du jury et d'expliquer les raisons qui ont amené le chef d'organisme OTAN à retirer la décision d'approuver ce rapport, en particulier en ce qui concerne la situation du requérant, le Tribunal considère que cette demande doit être rejetée comme irrecevable. En effet, il n'est pas compétent pour adresser des injonctions au défendeur et lui ordonner de prendre les mesures demandées, ce qui empiéterait sur les prérogatives de l'autorité administrative.

51. Compte tenu de toutes les considérations qui précèdent, le recours doit être rejeté dans son intégralité.

E. Frais

52. L'article 6.8.2 de l'annexe IX du RPC dispose:

Au cas où il admet que le/la requérant(e) avait de bonnes raisons d'introduire le recours, le Tribunal ordonne que l'organisme OTAN rembourse, dans des limites raisonnables, les frais justifiés exposés par le/la requérant(e) [...].

53. Le recours étant rejeté, aucun remboursement ne sera octroyé.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- Le recours est rejeté.

Fait à Bruxelles, le 12 janvier 2022.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

31 janvier 2022

AT-J(2022)0002

Jugement

Affaire n° 2021/1322

**FP
requérant**

contre

**Agence OTAN de soutien et d'acquisition
défenderesse**

Bruxelles, le 19 janvier 2022

Original: anglais

Mots clés: procédure disciplinaire; erreurs d'appréciation manifestes; enquête; droits de la défense; devoir de sollicitude.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, et de MM. Laurent Touvet et Christos A. Vassilopoulos, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 16 décembre 2021, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a été saisi par M. FP, agent de grade B.5, d'un recours contre l'Agence OTAN de soutien et d'acquisition (ci-après la « NSPA » ou l'« Agence »). La requête correspondante, datée du 19 janvier 2021, a été enregistrée le 27 janvier 2021 (affaire n° 2021/1322). Ce recours tend à l'annulation de la décision que la défenderesse a prise de révoquer le requérant avec effet immédiat.

2. Les observations en défense, datées du 25 mars 2021, ont été enregistrées le 19 avril 2021. Les observations en réplique, datées du 20 mai 2021, ont été enregistrées le 1^{er} juin 2021. Les observations en duplique, datées du 28 juin 2021, ont été enregistrées le 23 juillet 2021.

3. Le collège du Tribunal a tenu audience le 16 décembre 2021 au siège de l'OTAN. Il a entendu la déclaration du requérant et les arguments de sa représentante, ainsi que ceux des représentants de la défenderesse, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

4. Le requérant est entré en fonction à la NSPA en 2016, en tant qu'acheteur à la Division Achats. Il avait un contrat de durée déterminée valable jusqu'au 31 décembre 2022 et susceptible d'être renouvelé.

5. En juillet 2019, un acheteur déployé en Afghanistan a introduit une plainte informelle contre le requérant, au motif que celui-ci aurait demandé un pot-de-vin en échange de l'octroi d'un contrat avec l'Agence. Le responsable principal des achats a été saisi de cette plainte et en a informé son supérieur hiérarchique. Celui-ci a saisi à son tour le chef de la Division Achats, par un courriel envoyé le 10 juillet 2019, dans lequel il précisait toutefois que les allégations n'étaient pas étayées. Il ressort du dossier que, le 10 décembre 2019, le requérant s'est également connecté à un compte courriel partagé utilisé pour centraliser les propositions de projet concernant l'aéroport international de Kaboul - Afghanistan (KAIA) et a transféré l'offre technique d'un soumissionnaire à un tiers. Le requérant a affirmé qu'il avait été autorisé, oralement, à communiquer ces informations à un tiers.

6. Compte tenu de la gravité des faits dont le requérant était accusé, la responsable exécutive des ressources humaines (responsable RH) de la NSPA a chargé le Bureau de la sécurité de l'Agence de mener une enquête.

7. Par un courriel envoyé le 9 mars 2020, la défenderesse a informé le requérant qu'il faisait l'objet d'allégations selon lesquelles il aurait commis une faute et enfreint les articles 12 et 13 du Règlement du personnel civil (RPC) et le Code de conduite OTAN

et, qu'en conséquence, une procédure disciplinaire avait été engagée et une enquête ouverte. Dans le même courriel, la défenderesse a invité le requérant à se présenter, le 13 mars 2020, à une entrevue à l'occasion de laquelle il pourrait donner sa version des faits, fournir de nouveaux éléments et, éventuellement, désigner des témoins. Cette entrevue a eu lieu à la date proposée, et le rapport d'enquête a été produit le 22 avril 2020.

8. Dans une lettre du 15 juin 2020, la responsable RH a donné au requérant des informations sur l'enquête. La procédure disciplinaire engagée par la défenderesse reposait sur quatre griefs : en premier lieu, le requérant aurait agi d'une manière incompatible avec sa qualité de membre de l'Agence, en violation de l'article 13.2 du RPC, en deuxième lieu, il aurait privé une entreprise ou un particulier de la possibilité d'entretenir des relations commerciales avec la NSPA, sans motifs valables et objectivement étayés, en violation du paragraphe 16.1 de l'instruction d'exploitation n° 4200-01 de la NSPA (OI relative aux achats), des articles 12.2.2 et 13.2 du RPC et des dispositions du Code de conduite OTAN, en troisième lieu, par des actes avérés, il aurait compromis l'intégrité du processus d'achat, en violation des paragraphes 4.8, 16.1, 16.2.1 et 16.2.2 de l'OI relative aux achats, des paragraphes 8.1, 8.2, 8.3, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.8, 13.1 et 13.2 de l'instruction d'exploitation n° 4400-11 de la NSPA (OI relative à l'éthique), du Code de conduite OTAN et des articles 12.1.3, 12.2.2 et 13.2 du RPC, et en quatrième lieu, il aurait divulgué à un tiers non autorisé des informations couvertes par un droit de propriété ou des informations contractuelles, en l'occurrence l'offre d'un soumissionnaire, sans l'accord de la NSPA, en violation des dispositions applicables, et en particulier des paragraphes 4.8, 16.1, 16.2.1 et 16.2.2 de l'OI relative aux achats, des paragraphes 8.1, 8.2, 8.3, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.8, 13.1 et 13.2 de l'OI relative à l'éthique, de l'accord annuel de non-divulgaration de la NSPA, du Code de conduite OTAN et des articles 12.1.3, 12.2.2, 12.2.3, 12.2.5, point (a), et 13.2 du RPC. Considérant qu'il avait manqué à ses obligations de manière répétée et prolongée, et compte dûment tenu de ce que les faits s'étaient produits dans un lieu d'affectation caractérisé par des conditions difficiles, la responsable RH a recommandé la révocation du requérant à titre de sanction disciplinaire, par application de l'article 59.3, point (e), du RPC, et elle a invité l'intéressé à prendre connaissance du rapport d'enquête et à faire part de ses observations.

9. Dans une lettre datée également du 15 juin 2020 (décision du 15 juin 2020), le directeur général a dit estimer qu'à première vue, et compte tenu de la recommandation de la responsable RH, les griefs et accusations dont le requérant faisait l'objet étaient fondés et que, de ce fait, son maintien en fonction durant la procédure disciplinaire serait préjudiciable à l'Agence. La défenderesse a donc décidé de suspendre le requérant de ses fonctions avec effet immédiat et sans émoluments, pour une période initiale de quatre semaines, le temps que la procédure disciplinaire aboutisse.

10. Le 29 juin 2020, le requérant a soumis ses observations concernant la lettre que la responsable RH lui avait adressée le 15 juin 2020 et a contesté les quatre accusations portées contre lui. Le 10 juillet 2020, il a fait parvenir des observations complémentaires.

11. Le 10 juillet 2020 toujours, le requérant a déposé une réclamation contre la décision prise le 15 juin 2020 de le suspendre de ses fonctions, arguant que cette suspension était abusive et non conforme à l'article 60.2 du RPC. Par un courriel envoyé le 16 juillet 2020, la défenderesse a informé le requérant que la suspension décidée le

15 juin 2020 était levée et que la réclamation qu'il avait introduite le 10 juillet 2020 était désormais sans objet.

12. Par une décision datée du 28 juillet 2020, la défenderesse a convoqué une commission de discipline. Le 17 août 2020, la présidente de la commission de discipline a informé le requérant par courriel que celle-ci examinerait la mesure disciplinaire prononcée à son encontre, et elle l'a invité à indiquer quand il serait disponible pour être entendu.

13. Le 1^{er} août 2020, soit avant qu'il ne soit entendu, le requérant a reçu de la part de la défenderesse des documents pour commentaires, commentaires qu'il a soumis le 21 septembre 2020, en précisant également son point de vue.

14. Entendu par la commission de discipline le 1^{er} octobre 2020, le requérant a pu faire des observations sur les accusations portées contre lui et présenter des éléments à décharge. La commission de discipline a également demandé à entendre un témoin, désigné par le requérant, au sujet de l'autorisation qu'il aurait reçue oralement (voir paragraphe 5) de communiquer des informations à des tiers. La commission de discipline a entendu cinq personnes désignées par le requérant et trois autres personnes qu'elle avait elle-même invitées à comparaître. Le requérant a formulé une série d'observations sur le projet de procès-verbal de cette audition.

15. La commission de discipline a produit ses recommandations le 21 octobre 2020 ; elle a considéré, sur la base des éléments portés à sa connaissance et des auditions des témoins, que deux des quatre accusations portées contre le requérant étaient corroborées. Elle a constaté, en premier lieu, que le requérant avait agi, dans le contexte de l'achat de matériel, d'une manière incompatible avec sa qualité de membre de l'Agence, en violation de l'article 13.2 du RPC. Elle a estimé également que les faits allégués étaient constitutifs d'une violation du paragraphe 16.1 de l'OI de la NSPA relative aux achats. Elle a considéré, en deuxième lieu, que le requérant avait divulgué à un tiers des informations couvertes par un droit de propriété, en l'occurrence, l'offre d'un soumissionnaire, sans avoir reçu l'accord de la NSPA et sans justification valable, en violation des paragraphes 4.8, 16.1 et 16.2.2 de l'OI de la NSPA relative aux achats, des paragraphes 8.1, 8.2, 8.3, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.8, 13.1 et 13.2 de l'OI de la NSPA relative à l'éthique, de l'accord annuel de non-divulgaration de la NSPA, du Code de conduite OTAN et des articles 12.1.3, 12.2.2, 12.2.3, 12.2.5, point (a), et 13.2 du RPC. La commission de discipline a dès lors souscrit aux arguments invoqués par la responsable RH dans sa décision du 15 juin 2020 et a recommandé la révocation du requérant, considérant que cette mesure était la plus adaptée des sanctions disciplinaires prévues à l'article 59.3 du RPC.

16. Par une lettre du 9 novembre 2020, le directeur général de l'Agence a informé le requérant que la commission de discipline avait confirmé les conclusions de l'enquête initiale et recommandé qu'il soit révoqué pour raisons disciplinaires. Le directeur général a annoncé qu'il entendait effectivement prononcer la révocation du requérant à titre disciplinaire, en application de l'article 59.3 du RPC, et il a invité l'intéressé à présenter des observations par écrit ou verbalement, comme prévu à l'article 60.4 du RPC. Le requérant s'est entretenu avec le directeur général de l'Agence le 17 novembre 2020 et a soumis des observations par écrit le 18 novembre 2020.

17. Dans sa lettre du 20 novembre 2020, le directeur général de l'Agence a indiqué qu'après examen des dernières prises de position du requérant et de l'ensemble du dossier, il ne voyait pas de circonstance atténuante propre à justifier qu'il revienne sur ce qu'il avait annoncé dans sa lettre du 9 novembre 2020. En conséquence, et conformément aux recommandations de la commission de discipline, il a décidé de révoquer le requérant avec effet immédiat, en application de l'article 59.3, point (e), du RPC. C'est cette décision qui est contestée.

18. Dans un courriel envoyé le 16 décembre 2020, le requérant a demandé à recevoir les recommandations de la commission de discipline, que la défenderesse lui a communiquées le 17 décembre 2020.

19. C'est dans ces circonstances que le requérant a saisi le Tribunal.

C. Résumé des principaux moyens, des arguments juridiques et des demandes des parties

(i) Moyens du requérant

20. Le requérant soulève quatre moyens à l'appui de la contestation de la décision attaquée. Il tire le premier moyen de ce que des erreurs manifestes auraient été commises dans l'appréciation des faits sur la base desquels il a été décidé de le révoquer. Il tire le deuxième moyen de ce que la procédure ayant abouti à la décision attaquée aurait été entachée d'irrégularités au regard des articles 5.2 et 5.3 de l'annexe X du RPC. Il tire le troisième moyen du non-respect des droits de la défense et des garanties de procédure dont il aurait dû jouir en application de l'article 6.2 de l'annexe X du RPC. Il tire le quatrième moyen de ce que la défenderesse aurait manqué à son devoir de sollicitude envers lui et enfreint le principe de proportionnalité.

Sur les erreurs d'appréciation manifestes

21. Le requérant fait valoir que la sanction disciplinaire dont il a fait l'objet en application de la décision attaquée était motivée par le fait qu'il aurait, d'une part, acheté du matériel d'alpinisme à la demande d'une entreprise entretenant ou cherchant à entretenir des relations commerciales avec l'Agence et, d'autre part, divulgué à un tiers non autorisé des informations couvertes par un droit de propriété en lui faisant parvenir l'offre technique d'un soumissionnaire. Il estime que dans les deux cas, la défenderesse a commis une erreur d'appréciation manifeste, les faits reprochés n'étant pas constitutifs de manquements aux obligations qu'imposent le RPC, les dispositions applicables des OI de la NSPA, l'accord annuel de non-divulgence de l'Agence et le Code de conduite OTAN.

22. En premier lieu, au sujet du fait qu'il aurait divulgué à un tiers non autorisé des informations couvertes par un droit de propriété dans le cadre d'un processus d'achat, le requérant souligne qu'il n'a communiqué aucune information pendant la phase d'évaluation des offres et qu'il n'a donc pas enfreint l'OI relative aux achats ni l'accord annuel de non-divulgence de l'Agence. Il soutient que c'est en toute bonne foi qu'il a transmis une offre technique à un interlocuteur, afin d'aider les entreprises locales à gagner en compétence. Il ajoute que cela n'a eu aucun effet sur le processus de mise en concurrence, puisque la phase d'évaluation était déjà terminée, et que lorsqu'il a

compris que la communication de cette offre technique pouvait susciter des interrogations, il a rendu compte de sa démarche à ses supérieurs.

23. Le requérant indique par ailleurs qu'il a pris l'avis de Mme M., administratrice sénior (responsable marchés) au sein de l'Agence, sur la question de savoir s'il était permis de transférer l'offre en question. Il précise que l'OI relative aux achats autorise la divulgation d'informations, moyennant l'autorisation écrite préalable du responsable marchés (« *the prior written consent of the NSPA Contracting Officer* »). Il insiste sur le fait qu'il n'a communiqué les informations en question qu'après y avoir été autorisé oralement par Mme M., qui a confirmé devant la commission de discipline qu'elle avait effectivement donné son feu vert. Il fait valoir que la commission de discipline n'a cependant pas tenu compte de cette déclaration, mettant ainsi en cause la valeur du témoignage de Mme M., qu'elle a écarté sur la base d'hypothèses subjectives sans fournir d'élément probant. Le requérant conteste en outre l'argument selon lequel Mme M. n'était pas, au sens des dispositions applicables, la responsable marchés habilitée à donner une telle autorisation. Il estime qu'aucune disposition de l'OI relative aux achats ne permet d'arriver à cette conclusion et que la défenderesse a dès lors commis une erreur d'appréciation manifeste en considérant qu'il avait divulgué les informations en question sans y avoir été autorisé.

24. En deuxième lieu, pour ce qui est de l'achat de matériel d'alpinisme à la demande d'une société entretenant ou cherchant à entretenir des relations commerciales avec l'Agence, le requérant soutient que, contrairement à ce qu'exige la jurisprudence du Tribunal, la défenderesse n'a pas apporté de preuves concrètes à l'appui de cette accusation. Il estime que la décision attaquée est fondée sur un ensemble d'éléments qui, en toute hypothèse, ne permettent pas de considérer qu'il aurait enfreint l'article 13.2 du RPC et le paragraphe 16.1 de l'OI relative aux achats. Le problème tiendrait en particulier au fait qu'il aurait acheté du matériel d'alpinisme au nom d'une entreprise, qu'il aurait reçu de cette entreprise un courriel à cet effet, et qu'il aurait transféré ce courriel vers son adresse électronique personnelle. Il conteste la position de la défenderesse, qui a soutenu pendant le cours de l'enquête qu'il n'avait pas donné d'explication plausible pour justifier ces achats et ses actes.

25. Le requérant estime en effet que la défenderesse n'a pas tenu compte du fait que l'entreprise en question avait reconnu que ledit courriel avait été envoyé par erreur et déclaré que ses relations avec le requérant étaient de nature exclusivement professionnelle. Pour lui, la défenderesse n'a fourni aucune preuve de ce qu'il aurait effectué les achats en question contre paiement, et elle a fait fi des éléments qu'il avait produits pour prouver qu'il n'avait acheté que certains articles, pour un usage personnel et non pas pour les besoins de l'entreprise concernée. Le requérant reproche également à la défenderesse de ne pas avoir tenu compte des déclarations de personnes haut placées au sein de l'Agence qui ont attesté de sa loyauté et de son professionnalisme. Il soutient qu'en conséquence, cette deuxième accusation repose elle aussi sur une erreur d'appréciation de la part de la défenderesse.

Sur les irrégularités de procédure

26. Par son deuxième moyen, le requérant fait valoir que la procédure d'enquête, engagée suite au courriel du 9 mars 2020, n'a pas été menée conformément aux articles 5.2 et 5.3 de l'annexe X du RPC : le rapport d'enquête, sur lequel reposent toutes les accusations ultérieures, ne lui a été communiqué que le 15 juin 2020, après sa

suspension à titre temporaire, alors qu'il avait été produit le 22 avril 2020. Le 9 mars 2020, le requérant a été invité par courriel à se présenter à une entrevue, le 13 mars 2020, pour les besoins de l'enquête menée dans le cadre de la procédure disciplinaire. Il a finalement reçu le rapport en juin 2020, une commission de discipline a été convoquée en août 2020, et celle-ci a soumis ses recommandations en octobre 2020.

27. De l'avis du requérant, il ressort de cette séquence que la défenderesse a bel et bien enfreint les articles précités. Le requérant estime qu'il est en effet difficile de savoir quand l'enquête et la procédure disciplinaire ont effectivement commencé et quand il aurait dû être invité à une audition pour exercer les droits procéduraux que lui confèrent les articles en question. Il est plus qu'évident à ses yeux que s'il avait reçu le rapport d'enquête avant l'audition de mars 2020, il aurait pu se défendre comme il se doit. Il fait valoir qu'il lui a précisément été reproché, après le terme de l'enquête, d'avoir tenu des propos vagues pendant l'audition préliminaire, et que ses premières déclarations ont ensuite été utilisées contre lui. Il considère en conclusion que les articles 5.2 et 5.3 de l'annexe X du RPC ne prévoient pas la possibilité d'enquêter sur des faits potentiellement répréhensibles et que, partant, la procédure disciplinaire ne peut être engagée qu'à partir du moment où le rapport a été communiqué à l'agent concerné, ce qui, en l'espèce, n'a pas été le cas.

Sur les droits de la défense et les garanties de procédure

28. Le requérant soutient que la décision attaquée doit être annulée en tant que les droits de la défense ont été enfreints à plusieurs reprises au cours de l'enquête.

29. Le requérant signale, en premier lieu, qu'il n'a jamais eu accès au texte de la plainte à l'origine de l'enquête conduite en 2020 et que les personnes qui se seraient plaintes ont clairement indiqué qu'elles n'avaient jamais introduit de plainte contre lui. Il affirme qu'il avait besoin de consulter ce document pour comprendre ce qui lui était reproché et exercer les droits dont il bénéficiait dans le cadre de sa défense. Il ajoute que, malgré ses demandes répétées, il n'a jamais été informé de la manière dont la défenderesse avait pu se procurer certaines factures dont il pouvait ressortir qu'il avait effectivement procédé à certains des achats litigieux, précisant qu'il s'agissait d'achats à des fins personnelles seulement, contrairement à ce que soutient la défenderesse.

30. En deuxième lieu, le requérant soutient qu'il ne s'est à aucun moment vu communiquer les recommandations de la commission de discipline avant son entretien du 17 novembre 2020 avec le directeur général de l'Agence et ne les a reçues qu'un mois plus tard, soit après la décision attaquée. Il estime qu'il s'agit là d'une atteinte fondamentale aux droits de la défense en tant qu'il n'a jamais pu savoir sur quels éléments l'Agence s'était fondée pour prendre la décision attaquée ni, *a fortiori*, exposer son point de vue sur ceux-ci. À cet égard, il fait valoir également qu'il n'a pas été informé de la teneur des témoignages entendus par la commission de discipline et que le compte rendu de ces témoignages ne lui a pas été communiqué avec les recommandations de la commission de discipline.

31. En troisième lieu, le requérant fait observer que, le 26 août 2020, la présidente de la commission de discipline a pris contact par courriel avec l'entreprise à laquelle il avait acheté le matériel pour lui demander, sous prétexte d'un audit, des informations sur des factures qu'il avait réglées. La présidente de la commission de discipline n'a pas dit à cette entreprise qu'il faisait l'objet d'une enquête. Le requérant estime que cette

démarche pose un problème de protection de ses données personnelles et est constitutive d'une violation des articles 13.2 et 12.1.4 du RPC. Il s'interroge en outre sur la qualité dont la présidente de la commission de discipline pouvait se prévaloir pour demander ces informations et enquêter de son propre chef. Selon lui, il ressort clairement de l'article 6.2 de l'annexe X du RPC qu'elle n'était pas investie de pareils pouvoirs d'enquête et qu'elle a donc agi dans l'illégalité.

32. Enfin, le requérant soutient que la procédure disciplinaire n'a pas été menée dans le respect des principes d'impartialité et de bonne administration. Il note que lors de son audition devant la commission de discipline, celle-ci avait demandé à ce que le conseil qui l'assistait dans le cadre de la procédure se tienne à l'écart, et il fait valoir qu'il y a là un motif sérieux de considérer que la procédure était partielle et que les droits de la défense ont été violés. De plus, il indique que le compte rendu de son audition n'a pas été corrigé comme suite aux commentaires qu'il avait formulés et que plusieurs phrases ont été maintenues en l'état, alors même qu'elles avaient une incidence sur l'issue de la procédure, qui lui a été défavorable.

Sur le devoir de sollicitude et le principe de proportionnalité

33. Le requérant affirme qu'en prenant la décision attaquée, la défenderesse a manqué au devoir de sollicitude qu'elle avait envers lui. Il souligne qu'il a amplement démontré son dévouement et sa motivation dans l'exercice de ses fonctions et que malgré cela, il avait été traité sans la moindre sollicitude à partir de sa suspension. Il ajoute que la défenderesse n'a jamais tenu compte de l'extrême fragilité de son état de santé, ni de ses compétences et de son ardeur à la tâche. Il souligne qu'elle a ainsi pris, en deux occasions, et en toute connaissance de cause, des décisions qui ont nui directement à sa santé. Il précise qu'en décidant de le révoquer après une première décision et l'engagement d'une procédure à son encontre, la défenderesse n'a clairement pas fait preuve de la sollicitude due à un agent qualifié et motivé, et il soutient que cette raison justifie à elle seule l'annulation de sa révocation. Enfin, il considère que dans ce cas très particulier, la révocation, c'est-à-dire la plus sévère des sanctions disciplinaires, était disproportionnée.

34. Le requérant demande que le Tribunal:

- annule la décision que la défenderesse a prise le 20 novembre 2020 de le révoquer avec effet immédiat, en application de l'article 59.3, point (e), du RPC;
- ordonne la réparation du préjudice subi;
- accepte d'appliquer la procédure accélérée;
- ordonne le remboursement de tous les frais juridiques et frais de conseil qu'il a exposés.

(ii) Moyens de la défenderesse

Sur les erreurs d'appréciation manifestes

35. La défenderesse soutient qu'elle n'a commis aucune erreur dans l'appréciation des faits sur la base desquels elle a prononcé la révocation du requérant à titre disciplinaire.

36. En premier lieu, au sujet de la divulgation à un tiers non autorisé d'informations couvertes par un droit de propriété, la défenderesse affirme tout d'abord que l'interdiction de divulguer des informations relatives à un processus d'achat est de portée générale et s'applique à tous les membres du personnel et que la question de savoir quand et à qui les documents ou les informations en question pourraient être communiqués ne se pose donc pas. Elle soutient ensuite que les explications et les éléments présentés devant la commission de discipline ne permettent pas d'établir que le requérant a reçu de la personne responsable à la NSPA l'autorisation écrite requise pour divulguer ces informations. Elle fait valoir que Mme M. n'a fait sa déclaration qu'à la fin de la procédure devant la commission de discipline, alors qu'un tel témoignage, qui porte sur un point majeur, aurait dû être mis en avant dès le début de la procédure d'enquête. La défenderesse ajoute que Mme M. n'a pas confirmé qu'elle avait expressément autorisé la divulgation de ces informations, mais a seulement indiqué avoir évoqué les modalités de divulgation. Enfin, elle conteste que cette autorisation ait pu être donnée au moment des faits, comme l'exigent les règles, sachant que Mme M. était en congé au moment où elle est censée l'avoir accordée.

37. La défenderesse fait valoir qu'en tout état de cause, Mme M. n'était pas habilitée à autoriser la divulgation de ces informations. Selon elle, il va de soi qu'une telle autorisation ne peut pas être donnée par n'importe quel (le) responsable marchés et ne peut l'être que par le ou la responsable du marché concerné. Puisque Mme M. n'était pas responsable du marché concerné, la défenderesse soutient qu'en considérant que le requérant n'avait pas obtenu l'autorisation préalable de divulguer les informations en question, elle n'a pas commis d'erreur d'appréciation susceptible de vicier la décision attaquée.

38. En deuxième lieu, à l'argument selon lequel l'achat de matériel d'alpinisme à la demande d'une société entretenant ou cherchant à entretenir des relations commerciales avec l'Agence ne serait pas établi, la défenderesse oppose que le requérant a constamment changé sa version des faits. Selon elle, il a initialement affirmé qu'il avait été surpris de recevoir le courriel relatif à l'achat de matériel, qu'il l'avait transféré vers son compte personnel sous le coup de la panique et qu'il ne s'était de toute manière pas procuré les articles en question, avant de reconnaître, en fin de compte, qu'il avait acheté ledit matériel en très petite quantité. La défenderesse relève que le requérant n'a pas donné de raison convaincante pour expliquer pourquoi il s'était procuré précisément les articles demandés par l'entreprise locale concernée. Elle ajoute que le requérant n'a eu d'autre choix que de reconnaître qu'il avait procédé à ces achats lorsqu'elle lui a soumis la facture correspondante pour observations. Elle fait valoir que c'est dans ce contexte, pour le moins trouble, qu'il a fini par indiquer qu'il avait effectivement acheté les articles en question, pour un membre de sa famille.

39. Sur la base de ce qui précède, les membres de la commission de discipline ont estimé à l'unanimité que le requérant avait fait les achats en question, n'avait donné aucune explication valable au cours de l'enquête et avait avancé des justifications peu plausibles à mesure que celle-ci progressait. C'est dans ces circonstances que la défenderesse, souscrivant à la recommandation unanime de la commission de discipline, a estimé que les faits étaient établis, sans commettre d'erreur d'appréciation manifeste. Elle considère donc qu'il n'y a pas lieu de contester la validité de la décision attaquée et que ce moyen soulevé par le requérant doit être écarté.

Sur les irrégularités de procédure

40. La défenderesse soutient que, contrairement à ce qu'affirme le requérant, engager une procédure disciplinaire avant d'établir le rapport requis n'est pas contraire aux articles 5.2 et 5.3 de l'annexe X du RPC. Le RPC n'exige pas que le rapport soit établi au jour où la procédure est officiellement lancée. Ainsi, lorsqu'un agent fait l'objet d'allégations graves, mais qu'il est nécessaire d'enquêter pour établir tous les faits pertinents et déterminer l'ampleur de la faute qui aurait été commise, le RPC dispose, notamment, que cet agent peut être suspendu durant la procédure disciplinaire, pour la durée de l'enquête, c'est-à-dire avant qu'un rapport soit établi et communiqué à l'intéressé(e). La défenderesse estime qu'en toute hypothèse, il découle de l'article 12.1 du RPC que l'Administration a toute latitude pour enquêter, à tout moment, sur une faute qui aurait été commise, y compris hors du cadre d'une procédure disciplinaire, comme le confirme la jurisprudence du Tribunal (affaire n° 2017/1106). Elle considère dès lors que l'enquête de mars 2020 et l'interrogatoire du requérant constituaient des démarches à entreprendre pour déterminer si une faute avait effectivement été commise et n'étaient donc pas entachées d'illégalité.

Sur les droits de la défense et les garanties de procédure

41. La défenderesse avance, en premier lieu, que selon la jurisprudence du Tribunal (affaire n°2019/1286), le fait que le rapport de discipline ne soit pas communiqué ne constitue pas une atteinte au RPC ni au droit de l'intéressé(e) d'être entendu(e) ou d'avoir accès au dossier. En tout état de cause, ce rapport a été communiqué au requérant, à la demande de ce dernier.

42. En deuxième lieu, la défenderesse fait valoir que si la plainte ayant conduit à l'ouverture de l'enquête de mars 2020 n'a pas été transmise au requérant, c'est tout simplement, et comme le montre le dossier, parce que l'auteur de ces allégations, relatives à des faits de corruption, n'a jamais déposé de plainte officielle.

43. En troisième lieu, la défenderesse soutient que la commission de discipline est fondée à enquêter si nécessaire et à se procurer des documents utiles dans la perspective du règlement d'un litige, tels que la facture réglée par le requérant. Selon elle, ce n'est pas parce que l'article 6 de l'annexe X du RPC ne renvoie pas explicitement à la notion d'enquête que la commission de discipline n'a pas de pouvoir d'enquête. Celle-ci est investie des pouvoirs d'enquête dont elle a besoin pour déterminer avec certitude si les faits allégués sont avérés et justifier, le cas échéant, l'adoption de mesures disciplinaires. Cette interprétation est corroborée par la jurisprudence du Tribunal (affaire n° 2017/1105). La défenderesse ajoute qu'après avoir obtenu les factures en question, la commission de discipline les a communiquées pour observations au requérant, qui n'a pas contesté leur authenticité. Partant, contrairement à ce qu'il prétend dans le cadre de son troisième moyen, le requérant a pu exercer les droits de la défense, et les garanties de procédure prévues par le RPC ont été respectées.

Sur le devoir de sollicitude et le principe de proportionnalité

44. La défenderesse estime que ce moyen soulevé par le requérant est dénué de tout fondement. Elle souligne qu'en matière disciplinaire, il n'y a pas d'équilibre strict entre les droits et obligations de l'Organisation et ceux de ses agents. En particulier, et

contrairement à ce que prétend le requérant, le devoir de sollicitude qui incombe à l'Organisation ne contraint pas celle-ci de s'abstenir de révoquer un agent pour faute au seul motif que cette sanction aurait des conséquences négatives sur lui. La défenderesse estime avoir tenu compte de son devoir de sollicitude envers le requérant dans le cadre de la procédure. Au sujet du moyen tiré de ce que le principe de proportionnalité n'aurait pas été respecté, la défenderesse soutient que la sanction correspond à la gravité de la faute commise par le requérant et qu'aucune autre sanction n'aurait pu convenir, la confiance entre les parties ayant été rompue de manière irrémédiable. En l'espèce, et c'est d'ailleurs une règle générale, l'évaluation des performances du requérant et les appréciations portées sur son travail ne constituent pas un motif de réexamen de la sanction prononcée au travers de la décision attaquée.

45. Sur la base de ce qui précède, la défenderesse demande au Tribunal de rejeter le recours au fond.

D. Considérations et conclusions

46. La recevabilité du recours n'étant pas contestée, le Tribunal statuera sur les demandes en annulation présentées par le requérant et examinera les moyens que ce dernier soulève pour contester la légalité de la décision attaquée.

Sur les erreurs d'appréciation

47. Le Tribunal rappelle que pour qu'une sanction disciplinaire soit légale, la véracité des faits dont la personne concernée est accusée doit être établie. Dès lors que les faits sont établis, l'Administration jouit d'un large pouvoir discrétionnaire en matière disciplinaire, et le Tribunal doit se borner à vérifier qu'il n'y a pas eu d'erreur d'appréciation manifeste ni de détournement de pouvoir.

48. Pour ce qui est, en premier lieu, du fait que le requérant aurait acheté du matériel d'alpinisme à la demande d'une société entretenant ou cherchant à entretenir des relations commerciales avec l'Agence, le requérant considère que les faits n'ont pas été établis. Selon lui, la défenderesse a cherché à établir les faits en s'appuyant uniquement sur des déductions et des indications, elle n'y est pas parvenue, et c'est dans ce contexte qu'elle a considéré qu'il avait procédé aux achats en question.

49. Le Tribunal rappelle qu'aux termes de l'article 13.2 du RPC:

Les agents, en toute circonstance, conformément leur conduite à leur qualité de membre de l'Organisation. Ils/Elles s'abstiennent de tout acte ou de toute activité de nature à porter atteinte à la dignité de leurs fonctions ou au bon renom de l'Organisation.

50. Le paragraphe 16.2.1 de l'OI de la NSPA relative aux achats dispose qu'en règle générale, aucun agent de la NSPA ne peut solliciter ou accepter, directement ou indirectement, aucune faveur de la part d'une personne qui entretient ou cherche à entretenir des relations commerciales avec la NSPA. Le paragraphe 16.2.2, premier tiret, précise qu'il est interdit à tout agent de la NSPA de demander, d'accepter ou de convenir de recevoir, directement ou indirectement, toute somme d'argent, gratification, cadeau, faveur, invitation, prêt ou autre chose de valeur de la part de tout responsable, employé, représentant, agent ou consultant, et que cette interdiction s'applique notamment aux

prestations de service, aux honoraires de conférencier, à la formation promotionnelle proposée par un fournisseur, au transport, à l'hébergement et aux repas, ainsi qu'aux rabais non offerts au public.

51. Le Tribunal note que la défenderesse fonde ses accusations sur le fait que le requérant a reçu simultanément deux courriers électroniques, dont l'un contenait une demande d'achat de matériel et l'autre, une offre soumise par une société entretenant ou cherchant à entretenir des relations commerciales avec l'Agence. Le requérant a prétendu que la demande d'achat de matériel lui a été envoyée par erreur et a reconnu par la suite avoir acheté certains des articles visés, mais pour des raisons personnelles. Le Tribunal considère, sans qu'il soit nécessaire de déterminer si le requérant a acheté tous les articles énumérés dans le courriel, et s'il les a achetés ou non au nom de l'entreprise concernée, qu'un achat de ce type est constitutif en lui-même d'une violation des dispositions précitées.

52. De ce fait, en indiquant dans la décision attaquée qu'il était établi que le requérant avait acheté du matériel d'alpinisme à la demande d'une société entretenant ou cherchant à entretenir des relations commerciales avec l'Agence, la défenderesse n'a pas commis d'erreur d'appréciation manifeste qui aurait rendu cette décision illégale.

53. En deuxième lieu, en ce qui concerne la divulgation à un tiers non autorisé d'informations confidentielles, à savoir l'offre d'un soumissionnaire, le requérant soutient qu'il a agi conformément aux règles en vigueur. Il affirme qu'en toute hypothèse, la défenderesse a commis une erreur d'appréciation en estimant qu'il les avait divulguées sans avoir reçu l'autorisation préalable requise par les textes applicables.

54. Aux termes de l'article 12.1.3 du RPC:

Les agents sont tenus au secret professionnel. Ils/Elles doivent observer la discrétion la plus absolue sur toutes les questions de caractère officiel et lorsqu'ils/elles ont à communiquer des informations sur des questions ayant un rapport quelconque avec les objectifs et les activités de l'Organisation.

55. Aux termes de l'article 12.2.5 du RPC:

Ils/Elles ne peuvent pas, sauf lorsqu'ils/elles y sont autorisé(e)s dans l'exercice normal de leurs fonctions ou en vertu d'une autorisation préalable accordée par le chef d'organisme OTAN:

(a) communiquer à des tiers des renseignements classifiés dont ils/elles auraient eu connaissance au cours ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions [...]

56. Le paragraphe 16.2.2, troisième tiret, de l'OI de la NSPA relative aux achats dispose qu'il est interdit à tout agent de la NSPA de divulguer directement ou indirectement toute information concernant les achats et couverte par un droit de propriété ou relative au choix d'un titulaire de marché à toute personne autre que celles autorisées à recevoir ces informations par le chef de la Division des achats ou la personne responsable du marché. L'accord annuel de non-divulgaration annexé à cette OI prévoit que les agents de la NSPA s'engagent à ne pas faire un usage direct ou indirect des autres informations acquises pendant la phase d'évaluation et à ne pas les divulguer ni les communiquer à un tiers, directement ou indirectement, que ce soit par écrit ou

oralement, sauf autorisation écrite préalable de la personne responsable du marché à la NSPA.

57. Le requérant reconnaît qu'il a divulgué les informations en question. D'une part, il rétorque qu'en toute hypothèse, la divulgation de ces informations n'a eu aucune incidence concrète sur la procédure de mise en concurrence en tant qu'elle n'est pas intervenue pendant la phase d'évaluation, ce qui est conforme aux dispositions de l'OI de la NSPA relative aux achats, et que les informations concernaient une entreprise qui ne satisfaisait pas aux critères techniques requis dans le cadre de cette procédure. Le moyen soulevé par le requérant repose essentiellement sur la référence faite, dans l'accord annuel de non-divulgence de la NSPA, aux informations acquises pendant la phase d'évaluation.

58. Il y a lieu de rejeter ces arguments. Le Tribunal rappelle que l'OI relative aux achats interdit purement et simplement la divulgation d'informations. Les dispositions précitées du RPC et de cette OI ne laissent aucune place au doute à cet égard. Pour ce qui est de la référence faite, dans l'accord annuel de non-divulgence, aux informations communiquées pendant l'évaluation, le document annexé à l'OI relative aux achats et signé par le requérant précise bien que la règle ne peut souffrir d'exception que dans les conditions expressément énoncées. Cet accord ne saurait assouplir l'interdiction pure et simple énoncée dans le RPC et l'OI relative aux achats ni être interprété dans un sens qui reviendrait à accorder une dérogation supplémentaire.

59. D'autre part, le requérant rétorque qu'il a divulgué les informations en question après avoir obtenu l'autorisation de la responsable à la NSPA, conformément aux dispositions applicables. Selon lui, vu les déclarations faites par Mme M. devant la commission de discipline, la défenderesse ne pouvait pas considérer que l'autorisation obtenue n'était pas valable, sous peine de commettre une erreur d'appréciation manifeste de nature à vicier la décision attaquée.

60. Le Tribunal rappelle que selon les dispositions précitées du RPC et de l'OI de la NSPA relative aux achats, la divulgation d'informations est subordonnée à l'obtention d'une autorisation préalable. L'accord annuel de non-divulgence précise que ladite autorisation doit être obtenue, au préalable et par écrit, auprès de la personne responsable du marché à la NSPA.

61. Ce cas de figure étant prévu dérogation à l'interdiction pure et simple de divulguer des informations, il n'y a pas de marge d'interprétation possible, et l'autorisation doit donc être obtenue au préalable et sous forme écrite. En l'espèce, il est acquis que le requérant a divulgué les informations en question sans avoir obtenu d'autorisation écrite préalable. Le Tribunal souligne sur ce point que l'autorisation doit être obtenue par écrit, pour qu'il soit possible de vérifier que celle-ci a bien été délivrée avant que les informations soient divulguées, comme le prévoient les dispositions applicables.

62. En l'absence d'autorisation écrite, le requérant a bâti son argumentaire sur le fait qu'il avait reçu une autorisation orale et qu'elle était suffisante en l'espèce. Cette explication a soulevé une série de questions quant à la teneur de l'autorisation et à la date à laquelle elle a été octroyée. Il est ressorti des déclarations faites par Mme M. devant la commission de discipline qu'il n'existait aucune trace d'une autorisation écrite. De plus, il est permis de s'interroger sur la date à laquelle cette autorisation aurait été obtenue et sur d'autres aspects de la divulgation.

63. Le Tribunal considère qu'en l'absence de pièce écrite qui attesterait l'octroi d'une autorisation avant la divulgation des informations en question, la défenderesse n'a pas commis d'erreur d'appréciation manifeste en estimant que le requérant avait divulgué ces informations sans avoir obtenu l'autorisation imposée par les textes applicables.

64. Par conséquent, il y a lieu de rejeter également cet argument sans qu'il soit nécessaire de se prononcer sur les autres arguments invoqués à l'appui de ce premier moyen, qui doit dès lors être rejeté dans son intégralité.

Sur les irrégularités de procédure et les droits de la défense

65. Le requérant tire ses deuxième et troisième moyens, lesquels doivent être examinés ensemble, de ce que la défenderesse aurait enfreint la procédure prévue par les articles 5.2 et 5.3 de l'annexe X du RPC et l'aurait ainsi empêché, à plusieurs occasions, d'exercer les droits dont il bénéficiait dans le cadre de sa défense.

66. En premier lieu, le Tribunal constate que l'Administration a lancé une enquête en mars 2020 et auditionné le requérant dans un souci d'économie de procédure, pour déterminer la véracité des allégations portées contre un agent et se conformer au principe de bonne administration. Ces démarches ne sauraient dès lors être jugées incompatibles avec l'article 5.3 de l'annexe X du RPC.

67. Par ailleurs, il est permis de réaliser une telle enquête dès lors que l'agent concerné en est informé et a donc la possibilité de réagir, au besoin, s'il y a un risque d'atteinte aux droits de la défense. C'est précisément ce qui s'est passé en l'espèce : le requérant a été officiellement informé que des accusations avaient été portées contre lui et a été invité à exprimer son point de vue lors d'une audition.

68. Ainsi, par une lettre datée du 15 juin 2020, le requérant a été informé des conclusions du rapport d'enquête produit le 22 avril 2020 ainsi que des griefs que la défenderesse retenait contre lui, et il a été invité à soumettre ses observations, ce qu'il a fait à deux reprises. Le 28 juillet 2020, la défenderesse a convoqué une commission de discipline, en application de l'article 5 de l'annexe X du RPC ; dans un courriel envoyé le 17 août 2020, la commission de discipline a demandé au requérant de lui faire part des dates auxquelles il serait disponible pour une audition.

69. Compte tenu de la procédure suivie, il ne peut être reproché à la défenderesse d'avoir mené l'enquête lancée en mars 2020 au préjudice du requérant.

70. Le Tribunal ajoute que, contrairement à ce que soutient le requérant, la commission de discipline peut poursuivre son enquête si nécessaire, à la condition que l'agent concerné soit invité à exercer ses droits procéduraux dès lors que l'Administration entend utiliser les éléments à charge obtenus. C'est, là encore, bien ce qui s'est passé en l'espèce. Le requérant a été invité à formuler ses observations au sujet des factures d'achat de matériel d'alpinisme qu'il avait réglées et que la défenderesse avait obtenues au cours de la procédure disciplinaire.

71. En deuxième lieu, le Tribunal rappelle que, pour ce qui est des deux allégations sur la base desquelles reposait la décision attaquée, le requérant a pu exercer ses droits procéduraux aux différents stades de la procédure en donnant son point de vue.

72. En ce qui concerne le fait que le requérant n'aurait pas eu accès à la plainte pour corruption, qui a donné lieu à l'ouverture de l'enquête, en mars 2022, il convient de noter que les faits visés par cette plainte n'ont pas été retenus contre lui dans le cadre de la décision attaquée. Partant, l'argument du requérant selon lequel ses droits procéduraux et son droit d'être entendu n'ont pas été respectés ne tient pas. Enfin, pour ce qui est du fait que la défenderesse aurait fait preuve de partialité au cours de l'enquête, le Tribunal considère que le requérant n'a pas avancé le moindre argument susceptible de rendre cette thèse plausible.

73. Il découle de ce qui précède que les deuxième et troisième moyens du requérant doivent être rejetés comme non fondés.

Sur le devoir de sollicitude et le principe de proportionnalité

74. Il convient de rappeler que le devoir de sollicitude reflète l'équilibre entre les droits et les obligations réciproques que le RPC crée dans les relations entre l'Administration et un membre de son personnel.

75. Cependant, le Tribunal considère que la protection des droits et des intérêts d'un agent ne doit jamais primer le respect des règles applicables. Partant, le fait que l'Administration soit tenue à un devoir de sollicitude ne veut pas dire qu'elle ne peut pas engager de procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent et la mener à bien. En effet, il est dans l'intérêt de l'Administration de recourir à une telle procédure en vue de déterminer si l'un de ses agents a manqué à ses obligations et, le cas échéant, de prononcer une sanction. Compte tenu de ce qui précède, il y a lieu d'écarter les considérations que le requérant invoque à l'appui de la demande d'annulation de la décision attaquée s'agissant du devoir de tenir compte du bien-être des agents.

76. En ce qui concerne le manquement au principe de proportionnalité, le Tribunal a interrogé le requérant à l'audience sur cette question, et celui-ci a répété qu'en définitive, il y avait eu manquement à ce principe en tant que c'est la sanction la plus sévère qui a été appliquée, sans égard pour son état de santé, qui était très fragile. Le Tribunal estime qu'en toute hypothèse, au vu de la gravité des faits reprochés, il n'était pas possible de prononcer une sanction moins sévère.

77. Il découle de ce qui précède que le quatrième moyen soulevé par le requérant doit être rejeté, tout comme l'ensemble des demandes en annulation.

78. La demande en annulation du requérant étant rejetée, les autres prétentions formulées dans la requête doivent être rejetées en tant qu'elles sont étroitement liées à cette demande, et le recours doit ainsi être rejeté dans son intégralité.

E. Frais

79. L'article 6.8.2 de l'annexe IX du RPC dispose:

Au cas où il admet que le/la requérant(e) avait de bonnes raisons d'introduire le recours, le Tribunal ordonne que l'organisme OTAN rembourse, dans des limites raisonnables, les frais justifiés exposés par le/la requérant(e) [...].

80. Les demandes du requérant étant rejetées, ce dernier ne peut prétendre au remboursement des frais qu'il a exposés.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- Le recours est rejeté.

Fait à Bruxelles, le 19 janvier 2022.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

31 janvier 2022

AT-J(2022)0003

Jugement

Affaire n° 2021/1326

**JB
requérant**

contre

**Secrétariat international de l'OTAN
défendeur**

Bruxelles, le 20 janvier 2022

Original: anglais

Mots clés: suspension d'un agent; comité de réclamation; devoir de sollicitude.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, et de MM. Laurent Touvet et Christos A. Vassilopoulos, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 17 décembre 2021, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a été saisi par M. JB d'un recours contre le Secrétariat international de l'OTAN (ci-après le « SI »). La requête correspondante, datée du 16 février 2021, a été enregistrée le 23 février 2021 (affaire n° 2021/1326). Le requérant demande l'annulation de la décision prise le 1^{er} juillet 2020 de le suspendre immédiatement de ses fonctions.

2. Les observations en défense, datées du 26 avril 2021, ont été enregistrées le 7 mai 2021. Les observations en réplique, datées du 7 juin 2021, ont été enregistrées le 9 juillet 2021. Les observations en duplique, datées du 9 juillet 2021, ont été enregistrées le 15 juillet 2021.

3. Le collège du Tribunal a tenu audience le 17 décembre 2021 au siège de l'OTAN. Il a entendu les arguments du représentant du requérant, qui était présent également, ainsi que ceux des représentants du défendeur, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

4. Le contexte et les faits de la cause peuvent être résumés comme suit.

5. Le requérant a commencé à travailler au SI en 2015, au Bureau du contrôle financier. De 2019 jusqu'au 30 septembre 2020, il a occupé le poste de chef du Service Finances, comptabilité et contrôle, de grade A.4. Le 30 juillet 2020, à la suite d'une procédure de recrutement, le requérant a reçu une offre d'emploi ferme de la part du Commandement allié de forces interarmées de Brunssum (JFC Brunssum). Le 4 août 2020, il a présenté sa démission au SI, et le 1^{er} octobre 2020, il est entré en fonction au JFC Brunssum au poste de directeur financier et contrôleur des finances, de grade A.5.

6. Le 1^{er} juillet 2020, le requérant a reçu une lettre du secrétaire général adjoint délégué pour les ressources humaines (DASG/HR) l'avisant du fait qu'il était suspendu de ses fonctions. En voici un extrait:

I have recently received a memo from the Financial Controller alleging serious misconduct by you in relation to the discovery, handling and correction of certain accounting discrepancies with respect to the 2019 NATO IS Financial Statements which put into doubt the reliability and integrity of the accounting and reporting operations in which you were involved as well as with regard to your behaviour towards your colleagues.

I have to inform you that, in view of the seriousness of the allegations, and in application of Article 60.2 of the Civilian Personnel Regulations (CPRs) the Secretary General has decided to suspend you from your functions pending the outcome of an investigation and potential disciplinary proceedings, as he considers that your continuing presence during

this time might prejudice the Organization. During the period of your suspension you will continue to be paid your emoluments in full.

With respect to the investigation, it has been decided to task an independent external investigator to look into the matter. Once the necessary arrangements have been made you will be immediately informed. [...]

(J'ai récemment reçu un mémo de la contrôlease des finances dans lequel celle-ci vous accuse d'avoir commis des fautes graves dans le cadre de la découverte, du traitement et de la correction d'écarts comptables concernant les états financiers 2019 du SI, fautes qui jettent un doute sur la fiabilité et l'intégrité des opérations comptables et des activités d'information comptable auxquelles vous avez participé, et qui vous reproche d'avoir eu un comportement inapproprié avec vos collègues.

J'ai le devoir de vous informer qu'au vu de la gravité de ces accusations, et en application de l'article 60.2 du Règlement du personnel civil (RPC), le secrétaire général a décidé de vous suspendre de vos fonctions le temps qu'une enquête soit réalisée et que la procédure disciplinaire qui pourrait être engagée aboutisse, car il considère que votre maintien en fonction pendant cette période est susceptible de porter préjudice à l'Organisation. Durant cette période de suspension, vous continuerez néanmoins à percevoir l'intégralité de vos émoluments.

En ce qui concerne l'enquête, il a été décidé de la confier à un enquêteur externe indépendant. Dès que les dispositions nécessaires auront été prises, vous en serez informé.)

7. Les 13 et 15 juillet 2020, le requérant a demandé à avoir accès à son dossier, et en particulier au mémo de la contrôlease des finances l'accusant de fautes graves, ainsi qu'au site de l'OTAN, dans le cadre de l'exercice des droits de la défense.

8. Le 17 juillet 2020, la DASG/HR par intérim a apporté la réponse suivante au requérant:

As soon as the investigator has been engaged, Mr B will be informed and will receive a copy of the allegations made against him by the Financial Controller in order to prepare any comments that he will be able to share with the investigator in due course. In order to prepare his comments, Mr B will be allowed access, with the support of the investigator, his correspondence and the files that are otherwise relevant to the investigation. Due to Mr B's suspension from duties, the manner in which Mr B will be able to access his files on site at the Headquarters will be clearly communicated to him.

(Dès que l'enquêteur aura été désigné, M. B en sera informé et recevra une copie des accusations portées contre lui par la contrôlease des finances afin de pouvoir formuler ses observations, dont il pourra faire part à l'enquêteur le moment venu. Pour ce faire, M. B sera autorisé à accéder, avec le soutien de l'enquêteur, à sa correspondance et aux autres pièces utiles à l'enquête. M. B ayant été suspendu de ses fonctions, il lui sera clairement précisé comment il pourra avoir accès à son dossier sur place, au siège.)

9. Le 31 juillet 2020, le requérant a introduit un recours hiérarchique contre la décision de suspension prise à son encontre.

10. Le 6 août 2020, le DASG/HR a adressé au requérant une lettre dans laquelle il a récapitulé les allégations contenues dans le mémo de la contrôlease des finances daté du 22 juin 2020 (« Summary of Allegations in Memo from Financial Controller to DASG

HR dated 22 June 2020 ») et à laquelle il a joint les pièces invoquées dans ce mémo. Il a précisé dans cette lettre que la société X avait été chargée d'effectuer une enquête externe indépendante sur les accusations dont le requérant faisait l'objet et que celui-ci serait autorisé à accéder, avec le soutien de l'enquêteur, à sa correspondance et aux autres pièces utiles à l'enquête (« [...] with the support of the investigator, you will be allowed to access your correspondence and files that are otherwise relevant to the investigation »).

11. Le 10 août 2020, le secrétaire général adjoint par intérim pour la gestion exécutive a rejeté le recours hiérarchique du requérant.

12. Le 8 septembre 2020, le requérant a déposé une réclamation contre cette décision du 10 août 2020 et a demandé qu'un comité de réclamation en soit saisi.

13. Le 27 novembre 2020, le comité de réclamation a rendu son rapport. Le 4 décembre 2020, le requérant a soumis ses observations.

14. Le comité de réclamation a estimé que la suspension était conforme à l'article 60.2 du RPC, au motif que cette décision avait été prise de manière discrétionnaire sur le fondement d'une évaluation préliminaire des faits rapportés dans le mémorandum de la contrôlease des finances dans l'attente d'une enquête approfondie. Il a en outre reconnu que l'OTAN devait préserver sa capacité d'agir afin d'éviter tout préjudice à son encontre. Il a fait observer que la suspension était une mesure de protection provisoire et que les règles propres à la procédure disciplinaire ne s'appliquaient donc pas dans un tel contexte. Il a cependant souligné que la suspension était une mesure grave, susceptible d'avoir de lourdes conséquences, et qu'elle ne devait être décidée qu'en dernier ressort, si les autres solutions ne sont vraiment pas envisageables.

15. Le comité de réclamation a souligné qu'il fallait tenir pleinement compte des droits du réclamant et les préserver. Il a estimé qu'il aurait fallu prendre également tout un ensemble de mesures, en application du devoir de sollicitude, permettant de tenir plus particulièrement compte des effets à court, moyen, et long termes que la suspension était susceptible d'avoir sur le réclamant, y compris les effets préjudiciables qu'elle pouvait avoir sur sa santé mentale et sa réputation professionnelle. Le comité de réclamation a considéré que l'Organisation avait communiqué comme il se devait au sujet de l'application et de l'exécution de l'article 60.2, mais qu'elle n'avait pas fourni au requérant suffisamment d'informations et n'avait ainsi pas fait preuve du niveau minimal de sollicitude exigé. Selon lui, le réclamant s'est ainsi retrouvé inutilement dans l'incertitude, avec de nombreuses questions sans réponse au sujet des motifs de la suspension, de la suite de la procédure et des répercussions sur sa situation professionnelle. Le comité de réclamation a ajouté que la lettre adressée au réclamant n'indiquait pas assez clairement que la suspension était considérée non pas comme une mesure disciplinaire mais comme une mesure préventive. Il a formulé des recommandations concernant les points à améliorer.

16. Le 18 décembre 2020, le secrétaire général délégué a rejeté la réclamation du requérant. Il a estimé que les règles avaient été correctement appliquées en l'espèce. En ce qui concerne les améliorations recommandées par le comité de réclamation, il a informé le requérant qu'il avait demandé à la Division Gestion exécutive d'examiner comment ces recommandations pouvaient être prises en compte dans la gestion des

cas de ce type à l'avenir.

17. Le 29 janvier 2021, la DASG/HR par intérim a communiqué au requérant les conclusions de l'enquête menée par la société X, indiquant notamment ce qui suit:

[...] In considering whether to initiate disciplinary proceedings I am mindful that, although the failings mentioned in the report would normally warrant such proceedings, the possibility for prescribing an appropriate level of disciplinary action is limited by the fact that you are no longer a member of the International Staff. In the circumstances I have decided not to initiate such proceedings and I consider the matter closed.

(Pour décider s'il convenait d'engager une procédure disciplinaire à votre égard, j'ai tenu compte du fait que, même si les manquements mentionnés dans le rapport justifieraient normalement l'ouverture d'une telle procédure, la possibilité de prononcer des sanctions disciplinaires de niveau approprié est limitée par le fait que vous ne faites plus partie du SI. Dans ces circonstances, j'ai décidé de ne pas engager de procédure disciplinaire et je considère que l'affaire est donc close.)

18. Le 16 février 2021, le requérant a introduit un recours devant le Tribunal.

C. Résumé des principaux moyens, des arguments juridiques et des demandes des parties

(i) Moyens du requérant

19. Le requérant soutient qu'il a dûment suivi la procédure précontentieuse et que son recours est dès lors recevable. Il estime que, même s'il n'est plus agent du SI et n'a pas fait l'objet d'une procédure disciplinaire, la décision du 1^{er} juillet 2020, par laquelle il a été suspendu de ses fonctions, a porté atteinte à ses intérêts.

20. Le requérant déclare que ses émoluments ont certes été intégralement versés mais que, du fait de sa suspension, il est resté des mois dans l'incertitude, sans avoir la moindre idée de la suite, il a souffert psychologiquement de cette situation, sa réputation a été entachée, et il n'a pu ni travailler, ni profiter des installations de l'OTAN sur site.

21. Le requérant considère que son départ du SI ne saurait avoir eu pour effet d'abroger implicitement la décision du 1^{er} juillet 2020 en tant que sa réputation est restée entachée par cette décision et qu'il a continué de souffrir psychologiquement de cette dernière, qui fait toujours partie de l'ordre juridique.

22. Le requérant ajoute que la lettre du 29 janvier 2021 portant décision de ne pas lui infliger de sanctions disciplinaires n'a rien changé aux conséquences que la suspension a eues sur lui. Il estime qu'au contraire, comme la lettre n'indiquait pas clairement qu'il était disculpé de toutes les accusations, les effets préjudiciables sur lui et sa réputation ont persisté, il a été discrédité pour de bon aux yeux de l'ensemble des services financiers de l'OTAN, et sa position à Brunssum s'en est trouvée affaiblie.

23. En ce qui concerne la base juridique sur le fondement de laquelle un agent peut être suspendu, le requérant soutient que les conditions, cumulatives, de l'article 60.2 du RPC n'étaient pas toutes réunies.

24. Le requérant affirme qu'au moment où la suspension a été décidée, le défendeur n'était en possession d'aucun document susceptible d'étayer les faits graves dont il était accusé. Il fait valoir que la décision d'ouvrir une enquête a été prise en même temps que la décision de le suspendre de ses fonctions, que le document sur le fondement duquel il a été suspendu, à savoir la plainte déposée par la contrôleuse des finances, ne contenait que des accusations portées par un agent contre un autre agent et que l'Organisation s'est contentée de reprendre à son compte ces accusations sans procéder à la moindre vérification.

25. Le requérant relève également que l'ouverture de l'enquête a tardé, la société X ayant été missionnée un mois après qu'il a été suspendu, et que ce peu d'empressement ne concorde pas avec la gravité des accusations.

26. Le requérant souligne que rien dans le dossier ne permet de qualifier de graves les fautes qui lui ont été reprochées. Il fait remarquer qu'à la date où il a été suspendu de ses fonctions, il n'était pas en possession de la plainte déposée par la contrôleuse des finances et que la lettre du 6 août 2020 ne mentionnait que des erreurs commises dans l'exécution du budget et ne faisait certainement pas état de la moindre faute professionnelle, et encore moins de faux en écriture comptable, d'usage de documents falsifiés ou de preuves de fraude, de détournement d'actifs, ou de violation d'une règle interne de l'OTAN.

27. Le requérant estime que le défendeur n'a pas fourni le moindre motif valable à l'appui de sa suspension, qui représente une mesure extraordinaire, et qu'il n'a pas davantage expliqué en quoi sa présence sur son lieu de travail aurait pu porter préjudice à l'Organisation. Le requérant considère que, si une mesure de précaution était à prendre, il en existait d'autres que la suspension, et qu'il aurait fallu opter pour une mesure adaptée aux circonstances particulières de l'espèce. Le requérant estime qu'en le suspendant de ses fonctions, le défendeur a enfreint le principe de proportionnalité.

28. Le requérant fait également remarquer que le rapport de la société X l'a disculpé des accusations de faute grave, de manque d'intégrité, d'incompétence générale, de faux en écritures comptables, de falsification de documents et de comportement inapproprié, et il soutient que les décisions attaquées sont dès lors entachées d'une erreur manifeste d'appréciation.

29. Le requérant considère ainsi que la décision du SI de le suspendre de ses fonctions était prématurée, que la procédure a été mal appliquée et que les faits ne peuvent que mener à la conclusion que cette suspension était non pas une mesure de précaution mais un but en soi.

30. Le requérant soutient en outre qu'il y a eu défaut de justification, manquement au devoir de motivation et non-respect des droits de la défense. Il fait valoir que la décision de suspension exposait les accusations d'une manière trop succincte et qu'il n'a dès lors pas été mis en mesure de comprendre de manière claire et irréfutable les raisons de sa suspension. Il fait également référence à la lettre du 6 août 2020 et souligne que ces informations étaient non seulement tardives – il a reçu cette lettre après l'expiration du délai qui lui était imparti pour introduire un recours hiérarchique –, mais également incomplètes, car elles n'étaient pas accompagnées d'une copie du mémo de la contrôleuse des finances à l'origine du présent litige.

31. Le requérant soutient également que son droit d'être entendu n'a pas été respecté. Il relève que la contrôlease des finances ne lui a jamais demandé, ni oralement ni par écrit, de clarifier ou d'expliquer les faits qui lui étaient reprochés. Or, s'il avait été entendu, il aurait pu présenter ses observations à ce stade-là plutôt que de le faire dans le cadre de son recours hiérarchique, puis de sa réclamation. Le requérant est conscient du fait que le Tribunal ne juge pas qu'il faille entendre un agent avant de le suspendre, mais, se référant au droit de la fonction publique de l'Union européenne, il souligne qu'il est important qu'un agent soit mis en mesure de présenter ses observations, sa position et toute pièce utile avant qu'une décision ne soit prise à son encontre.

32. En outre, le requérant soutient qu'il y a eu manquement au devoir de sollicitude. Il fait valoir qu'il a toujours été un agent zélé et dévoué au cours de ses 16 ans de carrière à l'OTAN, un membre reconnu et respecté de la communauté financière de l'Organisation, et qu'il a été distingué à plusieurs occasions pour la qualité de ses prestations. Il souligne que ses évaluations ont toujours été très positives et qu'aucune des évaluations le concernant n'a fait état d'un quelconque problème ni mis en cause son intégrité.

33. Le requérant affirme avoir souffert psychologiquement et physiquement de la décision attaquée, et en particulier du fait que la procédure a pris du temps (sept mois) et que la lettre de l'Organisation du 29 janvier 2021 était ambiguë en ce qu'elle ne l'a pas entièrement blanchi, ce qui a eu pour effet d'aggraver le préjudice subi et d'entacher encore plus sa réputation.

34. Le requérant précise qu'il n'est plus possible de le réintégrer dans ses fonctions dès lors qu'il a entretemps été recruté au JCF Brunssum et demande par conséquent que le défendeur lui adresse une lettre indiquant expressément que la suspension prononcée à son encontre était irrégulière, qu'il n'a pas commis de faute avérée et qu'aucune charge n'a été retenue contre lui. Il considère qu'une telle lettre est essentielle à sa réhabilitation, que ce soit sur le plan moral ou relativement à sa réputation, et représenterait une réparation en nature que le Tribunal est habilité à ordonner.

35. Le requérant demande également réparation pour le préjudice moral subi et l'atteinte à sa réputation, évaluée *ex aequo et bono* à 10 000 euros.

36. Le requérant demande au Tribunal:

- d'annuler la décision prise le 1^{er} juillet 2020 de le suspendre de ses fonctions en application de l'article 60.2 du RPC;
- d'annuler la décision prise le 10 août 2020 de rejeter son recours hiérarchique du 31 juillet 2020;
- d'annuler la décision prise le 18 décembre 2020 de rejeter sa réclamation du 8 septembre 2020;
- de lui accorder réparation pour le préjudice moral subi et l'atteinte à sa réputation, évalués *ex aequo et bono* à la somme de 10 000 euros;
- d'ordonner que le défendeur lui adresse une lettre indiquant que sa suspension était irrégulière;
- d'ordonner le remboursement des dépens et des frais de conseil.

(ii) Moyens du défendeur

37. Le défendeur soutient que le recours est irrecevable. Il affirme que le requérant n'a pas pu démontrer l'existence d'une décision susceptible de recours et que, contrairement au cas de figure visé à l'article 61.1 du RPC et à l'article 2.1 de son annexe IX, la décision prise le 1^{er} juillet 2020 de le suspendre de ses fonctions ne lui fait plus personnellement grief.

38. Le défendeur rappelle que, depuis le 1^{er} octobre 2020, date à laquelle le requérant a pris ses fonctions au JFC Brunssum, la décision attaquée a été implicitement abrogée, une mesure de suspension ne pouvant s'appliquer qu'à des agents du SI en activité. Il estime que le requérant n'a plus d'intérêt à demander l'annulation de la décision, puisque cette dernière ne produit plus aucun effet. Il considère que, par conséquent, il n'existe plus de décision à annuler ou à modifier et que le recours est dès lors sans objet.

39. Le défendeur soutient que le requérant n'a subi aucun préjudice matériel ou moral. Il rappelle que le requérant a continué de percevoir l'intégralité de ses émoluments, qu'il n'apporte pas la preuve d'une atteinte à sa réputation, et que la suspension prononcée à son encontre ne l'a pas empêché d'être nommé au grade A.5 au JFC Brunssum – une nomination qui nécessitait l'approbation du Comité des budgets et qui a été obtenue après la suspension.

40. Le défendeur conteste également l'existence de tout autre préjudice lié à la suspension. Il fait observer que les locaux de l'OTAN étaient fermés en raison de la crise sanitaire, qu'il y avait suffisamment d'installations similaires disponibles à l'extérieur, et que le requérant n'a subi aucune restriction et pouvait notamment se rendre librement dans son pays d'origine au cours de l'été à condition de rester disponible durant l'enquête.

41. Par ailleurs, le défendeur conteste toutes les prétentions du requérant relatives à la lettre du 29 janvier 2021, relevant que le requérant n'a pas contesté dans les délais la décision que celle-ci comportait et que, partant, l'action est à présent prescrite à cet égard.

42. Sur le fond, le défendeur soutient que l'ensemble des griefs formulés sont infondés et que, partant, le recours lui-même est infondé, alléguant que la décision de suspendre le requérant a été prise en conformité avec le RPC ainsi qu'avec les principes généraux du droit.

43. Le défendeur affirme que les conditions cumulatives de l'article 60.2 du RPC étaient réunies: 1) le requérant faisait l'objet d'une accusation grave; 2) à première vue, cette accusation était fondée; et 3) son maintien en fonction pour la durée de l'enquête était susceptible de porter préjudice à l'Organisation.

44. En ce qui concerne les accusations de faute grave, le défendeur renvoie au mémo du 22 juin 2020 qu'il a reçu de la contrôlease des finances et faisant état de fautes graves relativement à la découverte, au traitement et à la correction de certains écarts comptables concernant les états financiers 2019 du SI, ainsi que d'un comportement inapproprié envers ses collègues.

45. Le défendeur fait valoir que ces faits étaient susceptibles de constituer de graves violations de la réglementation financière de l'OTAN, du RPC ainsi que du Code de Conduite OTAN, et qu'ils auraient pu être lourds de conséquences pour le secrétaire général. Il estime qu'on ne saurait dès lors prétendre que l'accusation n'était pas grave. De plus, en ce qui concerne le comportement du requérant envers ses collègues, le défendeur fait valoir que tout manquement à l'obligation énoncée à l'article 12.1.4 du RPC est pris très au sérieux par l'Organisation.

46. En ce qui concerne la deuxième des conditions énumérées à l'article 60.2 du RPC, le défendeur souligne qu'il faut non pas que les accusations s'avèrent finalement fondées, mais seulement qu'elles le soient à première vue.

47. Le défendeur indique que l'évaluation préliminaire effectuée par l'Organisation a consisté à procéder à une première vérification, limitée, des éléments qui lui ont été présentés, en tenant compte des circonstances de l'espèce, de la gravité des allégations, de la nature et du caractère probant des pièces présentées, du contexte et des personnes concernées. Le défendeur soutient que le secrétaire général a estimé que ces accusations étaient à première vue fondées au regard des éléments susmentionnés, de l'implication de la contrôlease des finances et du poste occupé par le requérant.

48. Le défendeur souligne en outre que l'issue de l'enquête approfondie qui a suivi la suspension n'est pas en soi pertinente pour déterminer rétrospectivement si les accusations étaient à première vue fondées ou non. Il insiste en outre sur le fait que l'enquête a mis au jour un certain nombre de défaillances et de comportements inacceptables qui auraient justifié une sanction disciplinaire si le requérant avait encore fait partie du personnel du SI.

49. En ce qui concerne la troisième condition, le défendeur estime qu'eu égard à la gravité des accusations, de la nature du poste, qui exigeait une intégrité absolue, et des accusations de comportements inappropriés envers des collègues, le maintien en fonction du requérant aurait représenté à la fois un risque financier pour l'Organisation et un risque d'atteinte à sa réputation et aurait imposé de prendre des mesures pour protéger les personnes susceptibles d'avoir pâti de son comportement.

50. Le défendeur considère en conclusion que les trois conditions énoncées à l'article 60.2 du RPC étaient réunies et que la décision de suspendre le requérant de ses fonctions était à l'entière appréciation du secrétaire général, qu'il n'y a pas eu détournement de pouvoir, et que la mesure prise était proportionnée aux faits reprochés au requérant et aux circonstances de l'espèce.

51. Le défendeur réfute le moyen tiré du défaut de motivation, relevant que la décision fait clairement référence aux accusations formulées par la contrôlease des finances ainsi qu'au contexte. Selon lui, il ressort de la lettre du 6 août 2020 que le requérant et la contrôlease des finances ont eu l'occasion de discuter des constatations de cette dernière et de leur désaccord avant qu'elle n'écrive au DASG/HR le 22 juin 2020. Le défendeur renvoie à la jurisprudence du tribunal de céans, qui a établi qu'« [i]l suffit que l'agent sache clairement et incontestablement sur quels motifs repose la décision », et il fait valoir que tel était le cas en l'espèce.

52. En ce qui concerne la violation des droits de la défense et du droit d'être entendu, le défendeur relève que la suspension est fondée sur l'article 60.2 du RPC et n'est pas une mesure disciplinaire, qu'elle n'impose dès lors pas que l'intéressé soit entendu et qu'une procédure contradictoire soit menée au préalable. Le défendeur remarque également que le requérant a eu l'occasion d'exprimer son point de vue sur les allégations formulées à son encontre, aussi bien verbalement que par écrit, dans le cadre de l'enquête et de la procédure précontentieuse.

53. Le défendeur conteste le moyen tiré d'un manquement au devoir de sollicitude en tant qu'il ne repose sur aucun fondement en fait ou en droit. Il fait valoir qu'il a fait preuve de la diligence voulue, que la suspension était une mesure proportionnée aux faits allégués, et que le requérant n'a pas été privé de ses émoluments durant la période où il a été suspendu de ses fonctions. Le défendeur rappelle que le requérant a été autorisé à accéder à son bureau et à l'équipement informatique dans le cadre de l'enquête et que le SI a également facilité sa mutation en ce qu'il a renoncé à faire respecter le préavis de 90 jours, a accepté un départ anticipé et a autorisé le requérant à retirer ses effets personnels de son bureau en prévision de sa démission.

54. Enfin, le défendeur souligne que le préjudice que le requérant aurait subi du fait de la durée de l'enquête n'est pas établi et que la question de savoir s'il y a eu préjudice à cet égard n'est pas pertinente pour apprécier la légalité de la mesure de suspension.

55. En dernier lieu, le défendeur conteste qu'il puisse être réclamé la moindre réparation, estimant qu'il serait irréaliste de faire droit à une telle demande, d'autant que le requérant n'a subi aucune perte de rémunération. Le défendeur conteste également qu'il puisse se voir ordonner d'adresser au requérant une lettre d'excuse, le Tribunal n'étant pas compétent pour adresser une telle injonction.

56. Le défendeur demande au Tribunal de déclarer le recours irrecevable et, à titre subsidiaire, de le rejeter dans son intégralité comme non fondé.

D. Considérations et conclusions

Sur la recevabilité

57. Le défendeur soutient que le recours est irrecevable. Il fait valoir que la décision de suspension est devenue caduque lorsque le requérant a pris ses fonctions dans un autre organisme. Il estime par ailleurs que la nomination du requérant à un autre poste, à considérer comme une promotion, démontre que celui-ci n'a pas été lésé par la suspension. Le requérant, pour sa part, estime que même s'il a quitté le SI et n'a pas fait l'objet d'une procédure disciplinaire, la décision prise le 1^{er} juillet 2020 de le suspendre de ses fonctions a bel et bien porté préjudice à ses intérêts.

58. Le Tribunal rappelle que dans le jugement rendu dans l'affaire n° 2016/1073, il a établi qu'une mesure de suspension était une décision faisant grief qui est susceptible de faire l'objet d'un recours contentieux. Il sied au Tribunal de se prononcer sur la question de savoir si la suspension du 1^{er} juillet 2020 a été décidée dans les règles et était légale et sur la question de savoir si elle a, à l'époque, porté préjudice au requérant. Il s'agit de questions de droit que le Tribunal est habilité à trancher.

59. Par conséquent, l'exception d'irrecevabilité est rejetée.

60. Par ailleurs, il est rappelé que le requérant a introduit un recours contre la décision de le suspendre de ses fonctions et la décision de rejeter la réclamation qu'il avait ensuite déposée. Dans la réplique, le requérant a demandé en plus au Tribunal d'ordonner la communication d'une note indiquant que cette suspension était contraire aux règles et qu'il avait été disculpé de toutes les accusations au terme d'une enquête. Le Tribunal relève à titre liminaire que cette demande n'était incluse ni dans la requête introductive d'instance, ni dans la procédure précontentieuse. Il rappelle en outre qu'il n'est pas compétent pour adresser des injonctions au défendeur en lui ordonnant de prendre les mesures demandées, sous peine d'empiéter sur les prérogatives de l'autorité administrative. Cette demande doit donc être rejetée comme irrecevable.

61. Le Tribunal estime en conclusion que le recours n'est recevable qu'en tant qu'il est dirigé contre la décision de suspendre le requérant de ses fonctions le temps qu'une enquête soit réalisée et que la procédure disciplinaire qui serait engagée aboutisse.

Sur le fond

62. Le Tribunal rappelle d'emblée, comme l'a fait également le comité de réclamation, que la décision attaquée relève du pouvoir discrétionnaire du défendeur. Il répète que, selon une jurisprudence constante, pareille décision discrétionnaire ne peut faire l'objet que d'un contrôle limité de la part du Tribunal, qui ne peut censurer une telle décision que si elle émane d'une autorité incompétente, si elle est entachée d'un vice de forme ou de procédure, si elle repose sur une erreur de fait ou de droit, s'il n'a pas été tenu compte d'un fait essentiel, s'il a été tiré du dossier une conclusion manifestement erronée ou si un détournement de pouvoir a été commis. Il résulte également de sa jurisprudence constante qu'il ne substituera pas son appréciation à celle de l'Organisation en pareil cas.

63. Ainsi que le Tribunal a dit pour droit au paragraphe 50 du jugement qu'il a rendu dans les affaires n^{os} 2014/1034 et 2015/1042:

La suspension, à laquelle l'Organisation peut recourir en vertu de l'article 60.2 du RPC, est censée être non pas une mesure disciplinaire définitive contre l'agent concerné, mais une mesure de précaution que le défendeur peut adopter pour permettre le bon déroulement de l'enquête en cours. Il s'agit d'une mesure extraordinaire en ce qu'elle implique que l'agent est temporairement relevé de ses fonctions habituelles. C'est pourquoi le pouvoir de suspension dont dispose l'Organisation à l'égard des agents est limité par les conditions définies dans le RPC. Ainsi, il faut qu'il y ait à la fois : a) faute grave ; b) accusation à première vue fondée ; c) préjudice présumé pour l'Organisation. En outre, la suspension est indissociablement liée à l'ouverture d'une procédure disciplinaire (article 60 du RPC et article 3.4 de l'annexe X à ce règlement). Les pouvoirs de décision discrétionnaires de l'Organisation ne sont donc pas absolus.

64. Le comité de réclamation a estimé en l'espèce que la suspension était conforme aux règles et à l'article 60.2 du RPC. Il a considéré que cette décision discrétionnaire avait été prise sur le fondement des éléments exposés dans le mémorandum de la contrôlease des finances et d'une évaluation préliminaire de ceux-ci avant la réalisation d'une enquête approfondie. Il a en outre reconnu que l'OTAN devait préserver sa capacité d'agir pour éviter de subir le moindre préjudice. Le Tribunal n'est pas de cet

avis et expose son point de vue plus loin, mais avant cela, il juge important de revenir sur les observations supplémentaires du comité de réclamation.

65. Le comité de réclamation a souligné en premier lieu que, compte tenu de sa gravité et des lourdes conséquences qu'elle est susceptible d'avoir, la suspension est une mesure à prendre en dernier ressort, si les autres solutions n'ont vraiment pas pu être envisagées. Il a ainsi émis de sérieux doutes sur l'opportunité de la suspension décidée. Il a souligné en deuxième lieu que les droits de l'intéressé(e) devaient être examinés attentivement et soigneusement préservés. Le comité de réclamation a estimé qu'il aurait fallu prendre également tout un ensemble de mesures, en application du devoir de sollicitude, permettant de tenir plus particulièrement compte des effets à court, moyen et long termes que la suspension était susceptible d'avoir sur le réclamant, y compris les effets préjudiciables qu'elle pouvait avoir sur sa santé mentale et sa réputation professionnelle. Le comité de réclamation a estimé que l'Organisation avait communiqué comme il se devait au sujet de l'application et de l'exécution de l'article 60.2 mais qu'elle n'avait pas fourni au réclamant suffisamment d'informations et n'avait ainsi pas fait preuve du niveau minimal de sollicitude exigé. Selon lui, le réclamant s'est ainsi retrouvé inutilement dans l'incertitude, avec de nombreuses questions sans réponse au sujet des motifs de la suspension, de la suite de la procédure et des répercussions sur sa situation professionnelle. La lettre adressée au réclamant n'indiquait pas assez clairement que la suspension était considérée non pas comme une mesure disciplinaire mais comme une mesure préventive.

66. Le défendeur n'a pas répondu à ces préoccupations dans le cas d'espèce. Il s'est borné à faire observer que les améliorations qui seraient apportées à la procédure s'appliqueraient pour l'avenir.

67. Selon une jurisprudence constante du tribunal de céans et d'autres tribunaux, lorsqu'une autorité dotée d'un pouvoir décisionnel entend faire fi des conclusions et recommandations d'un organe consultatif qu'elle a elle-même créé, elle doit indiquer clairement dans sa décision les motifs objectifs qui l'ont amenée à s'écarter desdites conclusions (voir jugements rendus dans l'affaire n° 2017/1104, paragraphe 41, et dans les affaires jointes n° 2019/1284, 2019/1285 et 2019/1291, paragraphe 135).

68. En ignorant les conclusions et recommandations visées au paragraphe 65 ci-dessus sans aucune justification, le défendeur a manqué à ses obligations. La justification est fondamentale pour la bonne administration en général et pour la bonne administration de la justice.

69. L'article 60 du RPC (intitulé « Pouvoirs et procédures disciplinaires ») dispose ce qui suit:

60.1 Les mesures disciplinaires sont prises sous l'autorité des chefs d'organisme OTAN conformément aux procédures qu'il leur appartient de fixer (annexe X).

60.2 L'agent qui est l'objet d'une accusation grave peut être suspendu immédiatement si le chef d'organisme OTAN juge à première vue que cette accusation est fondée et que le maintien en fonction de l'intéressé(e) pendant la durée de l'enquête serait préjudiciable à l'Organisation. La décision de suspension précise si l'intéressé(e) doit ou non être privé(e) en totalité ou en partie de ses émoluments pendant la durée de l'enquête.

60.3 Aucune mesure disciplinaire ne peut être prise contre un agent ou ex-agent tant qu'il/elle n'a pas été informé(e) des accusations portées à son encontre.

[...]

70. Il ressort clairement de l'article 60 et de l'annexe X du RPC que les mesures disciplinaires sont prises sous l'autorité des chefs d'organisme OTAN et que cela vaut également en cas de suspension d'un agent. Il faut donc qu'une accusation grave soit portée par le chef d'organisme concerné. L'accusation ne peut pas être portée par un autre agent, quelle que soit sa position. Les agents peuvent agir en signalant une faute supposée, mais ils ne peuvent pas tenter une accusation contre quelqu'un.

71. Ainsi que l'a établi le Tribunal au paragraphe 33 du jugement rendu dans l'affaire n° 2016/1073:

Comme en dispose l'article 60.2 du RPC, aucune décision de suspension ne peut être prise avant qu'une accusation grave soit portée contre l'agent concerné. Cette accusation grave doit être matérialisée dans un document établi par l'administration et porté à la connaissance de l'intéressé avant ou en même temps que la décision, et qui lui indique quelles charges pesant sur lui justifient la décision de mise à l'écart du service qui lui est imposée.

(voir également jugement rendu dans l'affaire n° 2019/1289).

72. La lettre du 1^{er} juillet 2020 par laquelle le DASG/HR a informé le requérant de sa suspension indiquait ce qui suit:

I have recently received a memo from the Financial Controller alleging serious misconduct by you in relation to the discovery, handling and correction of certain accounting discrepancies with respect to the 2019 NATO IS Financial Statements which put into doubt the reliability and integrity of the accounting and reporting operations in which you were involved as well as with regard to your behaviour towards your colleagues. [...]

(J'ai récemment reçu un mémo de la contrôlease des finances dans lequel celle-ci vous accuse d'avoir commis des fautes graves dans le cadre de la découverte, du traitement et de la correction d'écarts comptables concernant les états financiers 2019 du SI, fautes qui jettent un doute sur la fiabilité et l'intégrité des opérations comptables et des activités d'information comptable auxquelles vous avez participé, et qui vous reproche d'avoir eu un comportement inapproprié avec vos collègues.)

73. Le requérant a également été informé qu'un enquêteur serait désigné.

74. Le 17 juillet 2020, le requérant a été avisé du fait que, dès que l'enquêteur serait désigné, il recevrait une copie des accusations portées contre lui par la contrôlease des finances, afin de pouvoir formuler ses observations et en faire part à l'enquêteur. Là encore, il ressort de cette lettre que l'Administration n'a pas porté d'accusations et qu'il a été question uniquement d'un mémo contenant les allégations d'un autre agent. Par ailleurs, le défendeur n'a pas expliqué pourquoi il était impossible de remettre au requérant une copie du mémo litigieux avant qu'un enquêteur externe soit désigné. Faire référence à un document sans en fournir de copie est constitutif d'un défaut d'information.

75. La lettre du 1^{er} juillet 2020 était inutilement succincte et, comme l'a également observé le comité de réclamation, les informations fournies au réclamant étaient en deçà du niveau de sollicitude minimal exigé. Le réclamant s'est ainsi retrouvé inutilement dans l'incertitude, avec de nombreuses questions sans réponse au sujet des motifs de la suspension, de la suite de la procédure et des répercussions sur sa situation professionnelle.

76. De plus, la décision n'indique pas comme il convient en quoi la présence du requérant sur son lieu de travail aurait entravé l'enquête ou porté préjudice à l'Organisation. La suspension est une mesure très grave, qui n'est à prendre qu'en dernier ressort. Elle vise avant tout à prévenir le risque de voir l'agent altérer des éléments de preuve ou influencer des témoins, quand bien même il peut toujours exercer cette influence en dehors de son lieu de travail. Or il était très peu probable que le requérant veuille, voire puisse, manipuler des comptes qui étaient déjà soldés, et ce risque ne pesait pas plus dans la balance que l'effet préjudiciable de la suspension sur le requérant.

77. Le Tribunal estime en conclusion que la suspension n'a pas été décidée dans les règles et était une mesure disproportionnée et qu'elle doit être annulée.

78. En dernier lieu, le défendeur soutient que le requérant n'a pas subi de préjudice, la décision attaquée étant devenue caduque et le requérant ayant été nommé à un autre poste. Le Tribunal n'est pas de cet avis. La suspension est certes devenue caduque, mais cette caducité tient à la démission du requérant et non pas à une décision de l'Administration. Et surtout, pendant tout le mois de juillet 2020, autrement dit de la date de la suspension à la date de la démission, le requérant a vécu indûment dans l'incertitude et l'angoisse et est passé aux yeux de ses collègues pour quelqu'un qui avait (potentiellement) commis des fautes graves.

79. Partant, le requérant a subi un préjudice moral, pour lequel il doit se voir accorder réparation. Le Tribunal considère que le versement d'une somme de 5 000 euros représente une juste réparation de ce préjudice.

E. Frais

80. L'article 6.8.2 de l'annexe IX du RPC dispose:

Au cas où il admet que le/la requérant(e) avait de bonnes raisons d'introduire le recours, le Tribunal ordonne que l'organisme OTAN rembourse, dans des limites raisonnables, les frais justifiés exposés par le/la requérant(e) [...].

81. Comme le requérant obtient gain de cause, il a droit au remboursement des frais justifiés qu'il a exposés.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- la décision prise le 1^{er} juillet 2020 de suspendre le requérant de ses fonctions est annulée;
- le requérant se verra octroyer la somme de 5 000 euros en réparation du préjudice moral subi;
- le défendeur remboursera au requérant les frais justifiés que ce dernier a exposés, ainsi que ses frais de conseil, jusqu'à concurrence de 4 000 euros.

Fait à Bruxelles, le 20 janvier 2022.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

31 janvier 2022

AT-J(2022)0004

Jugement

Affaire n° 2020/1308

**TF
requérant**

contre

**Secrétariat international de l'OTAN
défendeur**

Bruxelles, le 20 janvier 2022

Original : français

Mots clés: contentieux disciplinaire – sanction – a) disproportion de la sanction – b) réparation – refus de l'administration de réintégrer l'agent illégalement évincé – versement de dommages-intérêts – somme fixée en l'espèce à 24 mois des derniers émoluments.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, et de MM. Laurent Touvet et Christos A. Vassilopoulos, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 17 décembre 2021, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le tribunal administratif de l'OTAN (ci-après dénommé « le tribunal ») a été saisi par M. TF d'un recours enregistré le 11 août 2020 (affaire n° 2020/1308), recours qui tend:

- à l'annulation de la décision du Secrétaire général de l'OTAN du 8 juin 2020 prononçant son licenciement;
- à la communication du rapport du comité de discipline et du résultat des enquêtes menées;
- au retrait du dossier de l'intéressé de tous les documents concernant le litige;
- à la réparation de son préjudice matériel en lui versant une somme égale à cinq années de traitement, augmentée des contributions au régime de pensions et à l'assurance maladie;
- au paiement des frais supportés par le requérant pour sa défense.

2. Les observations en défense, datées du 29 octobre 2020 ont été enregistrées le 9 novembre 2020. Les observations en réplique, datées du 7 janvier 2021, ont été enregistrées le 19 janvier 2021. Les observations en duplique, datées du 18 février 2021, ont été enregistrées le 22 février 2021.

3. Un débat oral a eu lieu le 17 décembre 2021 au siège de l'OTAN. Le tribunal a entendu les arguments des parties, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

4. Le requérant est entré au service de l'interprétation de l'OTAN en 1997. Placé sur un contrat à durée indéterminée en 1998, il est devenu en 2011 le chef des Services Interprétation et conférences. Il l'était à la date des faits reprochés.

5. Le 25 novembre 2019, en sortant d'une réunion amicale entre collègues, il rencontre dans un couloir sombre un agent féminin de l'assemblée parlementaire de l'OTAN. Par surprise, il l'embrasse sur la joue et la saisit par la taille en lui susurrant quelques mots à l'oreille.

6. Le lendemain, cet agent, Mme G., dépose une plainte auprès du Secrétaire général, qui décide d'engager une action disciplinaire contre le requérant.

7. Le 29 janvier 2020, le requérant est suspendu de ses fonctions et le défendeur lui communique les griefs dont il est l'objet. Le requérant y apporte ses commentaires le 3 mars 2020.

8. Une commission de discipline est convoquée le 19 mars 2020, qui auditionne l'agent le 28 avril. Le 7 mai 2020, le requérant est invité à présenter ses observations, ce qu'il fait le 22 mai. En réponse, le requérant demande communication des recommandations de la commission de discipline puis produit ses observations le 22 mai, sans avoir reçu ce document.

9. La décision attaquée intervient le 8 juin 2020: le Secrétaire général de l'OTAN licencie le requérant avec effet immédiat. Son préavis de 180 jours lui sera payé et il ne subit pas de réduction des droits à pension.

10. Le requérant saisit le tribunal administratif le 8 août 2020.

C. Résumé des moyens, des arguments juridiques et des demandes des parties

(i) Moyens du requérant

11. Le requérant soulève six moyens.

12. En premier lieu, il soutient que la décision est entachée d'une erreur de fait, dès lors que les faits reprochés ne sont pas établis, puisque l'administration n'en apporte pas une preuve assez certaine. Notamment, les accusations ne sont fondées que sur le témoignage de la plaignante, et de deux personnes à qui elle en a parlé. Il nie avoir prononcé les mots et effectué les gestes qui lui sont reprochés dans la procédure disciplinaire. La plaignante ne pouvait pas être surprise par ce baiser alors qu'elle et le requérant l'ont pratiqué fréquemment depuis quatorze ans et l'avaient pratiqué le même jour au début de la petite cérémonie; en outre la plaignante ne se rappellerait plus elle-même les termes exacts employés par le requérant. Enfin, aucun témoin oculaire n'a assisté à l'incident du 25 novembre 2019.

13. Pour le requérant, dès lors que les faits ne sont pas établis de façon certaine, aucune sanction ne pouvait être décidée à son encontre. Les jurisprudences du tribunal de l'organisation internationale du travail et du tribunal de l'OTAN exigent que les faits ne soient pas seulement présumés mais établis avec un degré suffisant de certitude, et c'est à l'administration d'établir ces faits.

14. Le requérant conteste aussi les faits plus anciens sur lesquels est fondée la décision. Le requérant conteste la matérialité des faits de 2016-2018. Selon lui, il s'agit d'une affaire montée de toutes pièces, d'un complot ourdi pour lui nuire dans son action de réorganisation du service. Il reconnaît avoir fait l'objet de deux mesures, sans qu'on lui en ait communiqué les motifs ni les faits reprochés: une réprimande orale le 21 mars 2018 et un blâme écrit le 29 juin 2018. Il nie qu'il y ait quoi que ce soit de sexuel, arguant de ce qu'un harcèlement sexuel aurait conduit à une sanction beaucoup plus grave. Il n'a pas contesté ces sanctions car son chef faisait pression sur lui pour qu'il s'en abstienne. Il critique aussi la procédure de 2018, qui aurait été montée par des agents influençables qui se seraient ensuite rétractés, et qui aurait été biaisée par le refus de l'administration de prendre en compte les témoignages en sens contraire.

15. En deuxième lieu, le requérant soutient que la décision est entachée d'erreur de qualification juridique. Un baiser sur la joue ne peut pas être qualifié de harcèlement ou de manque de courtoisie. En effet, c'est un geste très fréquent en Belgique et à l'OTAN, y compris chez ses dirigeants. La plaignante n'avait jamais indiqué au requérant qu'elle ne souhaitait pas recevoir de bise sur la joue, puisqu'elle l'avait accepté quelques heures auparavant; elle a été influencée par le contexte « me-too » et des rumeurs sur le management du requérant, qui l'ont conduite à sur-réagir.

16. Le requérant ajoute que le soutien de 35 membres de son service dément l'allégation de l'administration selon laquelle le requérant se comporterait « toujours » de manière discourtoise. Dans le même sens, l'administration a déjà essayé d'entamer des procédures pour harcèlement, et a dû reculer en les déclassant en simple « manque de courtoisie », ce qui prouve que le harcèlement n'a pas été commis.

17. En troisième lieu, le requérant prétend que la procédure disciplinaire a été méconnue. Il reproche au défendeur de ne pas lui avoir transmis l'intégralité des entretiens qui ont fondé la procédure disciplinaire, et de n'avoir pas posé les bonnes questions à la plaignante. En outre, le manque de justification des allégations n'a pas permis au requérant de répondre à ce qui lui est reproché et le défendeur n'a pas pris en compte certains de ses arguments relatifs à la faiblesse des accusations portées contre lui en 2016-2018.

18. Le requérant se fonde aussi sur la circonstance que le défendeur a refusé de communiquer au requérant les recommandations de la commission de discipline, et que cette omission est un vice substantiel devant conduire à l'annulation de la sanction disciplinaire, comme l'a jugé le tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail. Même si celle du tribunal de l'OTAN ne l'exige pas, cette communication est indispensable dans la présente espèce pour établir les faits, ce qui l'a privé de la possibilité d'exercer sa défense.

19. S'agissant du motif de la décision relatif aux faits anciens, le requérant soutient qu'il est irrégulier de les prendre en considération sans établir de nouveau rapport disciplinaire.

20. En quatrième lieu, le requérant soutient que la décision attaquée est insuffisamment motivée, ce qui le prive de la faculté de contester avec pertinence la décision. Il conteste notamment de ne pas pouvoir connaître le nom de ses accusateurs, ni le contenu précis des accusations portées contre lui.

21. En cinquième lieu, le requérant soutient que la sanction est manifestement disproportionnée aux faits qui la fondent.

22. Il présente deux arguments pour appuyer ce moyen. Premièrement, faire une bise à une collègue, en une occasion, au surplus dans un contexte festif, n'est pas du harcèlement sexuel et ne peut pas justifier la sanction la plus lourde qu'est le licenciement. Deuxièmement, les faits de 2016-2018, qui n'ont pas été caractérisés comme du harcèlement, ne peuvent pas être ajoutés à ceux de 2020 pour fonder une sanction.

23. En sixième et dernier lieu, le défendeur aurait méconnu son devoir de sollicitude envers le requérant. Le requérant critique sa suspension, estimant qu'elle n'était pas motivée par l'intérêt du service mais par la volonté de pré-juger la question disciplinaire. Cette suspension lui a causé du tort en portant atteinte inutilement à sa réputation.

(ii) Moyens du défendeur

Recevabilité de la requête

24. Le défendeur n'admet la recevabilité de la requête qu'en tant qu'elle est dirigée contre la décision du 8 juin 2020, mais réfute toute possibilité au requérant de critiquer les décisions prises précédemment, notamment celles prises après les faits de 2016-2018.

Argumentation sur les mérites de la requête

25. Le défendeur insiste d'abord sur la gravité des faits, que le requérant essaie de banaliser. Alors que la plaignante était dans un couloir vide et sans lumière, le requérant l'a saisie par la taille, l'a embrassée et lui a murmuré à l'oreille, tout ceci contre son gré. Après l'avoir nié, le requérant a fini par reconnaître les faits. Les circonstances de ce baiser, donné par surprise à une personne qui n'en voulait pas, sont très différentes de celles relatées par le requérant, où des partenaires professionnels s'échangent publiquement et volontairement un baiser de courtoisie.

26. En outre, ce comportement du requérant n'est pas nouveau. Il avait déjà été averti et sanctionné à deux reprises pour son comportement inapproprié et la décision attaquée pouvait légalement se fonder aussi sur ces précédents.

27. Le défendeur estime n'avoir aucune obligation ni aucun besoin de communiquer à l'agent les recommandations de la commission de discipline, qui ne lie aucunement le chef d'organisme de l'OTAN dans sa prise de décision.

28. Le défendeur conteste le défaut de motivation de la décision attaquée, qui se réfère de façon détaillée aux faits du 25 novembre 2019, aux procédures administratives précédentes et aux règles que le requérant a méconnues. Tous les éléments pertinents ont été mentionnés. Le requérant a été parfaitement informé, à chaque étape des procédures, des faits qui lui sont reprochés.

29. S'agissant de la proportionnalité de la sanction, le défendeur rappelle l'ensemble des circonstances graves qui ont conduit au licenciement : comportement inapproprié, mauvais management, implication d'une autre organisation, agissements et sanctions passés, avertissements des supérieurs.

30. Le défendeur estime qu'il n'a pas manqué à son devoir de sollicitude et s'est conformée aux règles applicables, et a conservé au requérant ses émoluments jusqu'à son licenciement.

31. Le défendeur demande le rejet de l'ensemble des conclusions.

D. Considérations et conclusions

Sur le bien-fondé de la requête

32. Le tribunal considère d'abord que les faits survenus en 2016 et sanctionnés en 2018 ne pouvaient pas servir de fondement à la sanction attaquée, dès lors qu'ils n'avaient pas été mentionnés dans la notification des griefs communiquée au requérant au début de la procédure. La discussion sur le point de savoir dans quelles conditions le requérant peut contester la décision en critiquant la procédure menée entre 2016 et 2018 relative à des faits remontant à 2016 est donc, en l'espèce, dénuée de portée.

33. S'agissant des faits du 25 novembre 2019, le tribunal note que le requérant a reconnu avoir donné un baiser à sa collègue dans un couloir vide et sombre, et lui avoir murmuré quelques mots banals à l'oreille. Il conteste l'avoir saisie par la taille, ce qui lui aurait été impossible puisqu'il avait des objets dans les bras. Les faits ayant eu lieu sans témoin autre que le mari de la plaignante avec qui elle téléphonait, il est difficile de reconstituer la totalité de la séquence. La commission de discipline a estimé que le témoignage de la plaignante était crédible, sincère et convainquant, puisqu'elle n'avait aucune raison de fabriquer un récit pour nuire au requérant. Pour la commission, face à ce témoignage très probablement exact de la plaignante, la thèse du requérant ne l'est pas. Dans ces circonstances, le tribunal considère qu'au moins le baiser donné par surprise dans la pénombre est établi, et qu'il est très vraisemblable que le requérant ait ajouté des mots à l'oreille de la plaignante, sans qu'on puisse en établir la teneur avec certitude.

34. Ces faits étant établis, se pose la question de leur qualification juridique.

35. La commission de discipline estime que la conduite du requérant le 25 novembre 2019 constitue un harcèlement sexuel, contraire au code de conduite de l'OTAN et aux articles 12.1.4 et 13.2 du RPC. Le requérant le conteste et réfute qu'un baiser sur la joue, pratique qu'il estime courante dans les relations professionnelles à l'OTAN, soit qualifié de harcèlement ou de manque de courtoisie.

36. Un baiser sur la joue n'est ni un acte sexuel ni du harcèlement sexuel. Mais, comme l'a estimé le comité de discipline, en donnant un baiser par surprise à une personne qui n'y consentait pas, le requérant a ainsi, dans les circonstances de l'espèce, compte tenu de cet effet de surprise et du manque de lumière à cet instant, provoqué une grande gêne chez la plaignante. Il a ainsi manqué au devoir de respect et de courtoisie à l'égard de ses collègues, énoncé à l'article 12.1.4 du Règlement du personnel. Mais, dès lors que cet acte n'a eu aucun caractère public, il ne contrevient pas à la bonne réputation de l'OTAN, protégée par l'article 13.2 du Règlement. L'acte reproché au requérant n'a donc méconnu que les dispositions de l'article 12.1.4 du Règlement.

37. S'agissant de la procédure disciplinaire engagée par la défenderesse, le requérant se plaint de l'impossibilité de présenter sa défense, dès lors qu'il n'a pas reçu l'intégralité des entretiens qui ont fondé cette procédure.

38. L'agent qui est l'objet d'une sanction doit pouvoir, après avoir pris connaissance des faits retenus contre lui, les discuter et y apporter les éléments qu'il estime utiles. Mais, contrairement à ce que prétend le requérant, l'administration qui établit un rapport pour engager une procédure disciplinaire n'est pas tenue de lui transmettre l'intégralité des entretiens qui ont fondé la procédure disciplinaire, n'a pas à soumettre au requérant les questions à poser au plaignant. En outre, une fois la commission de discipline réunie, l'administration n'est pas tenue non plus de communiquer au requérant les recommandations de la commission de discipline ; dans les circonstances de l'espèce, l'absence de communication de ces recommandations, puisqu'elles n'ont été transmises au requérant qu'au cours de la phase contentieuse, ne l'a pas privé de la faculté de discuter chacun des faits qui lui étaient reprochés. Quel que soit le contenu de ces recommandations, l'administration ne peut pas se fonder, pour prononcer une sanction, se fonder sur des faits qui ne figureraient pas dans le rapport initial.

39. En l'espèce, l'engagement de la procédure disciplinaire le 29 janvier 2020 était accompagnée d'un rapport qui relatait avec précision les témoignages des parties en présence et permettait au requérant de connaître les accusations dont il était l'objet, et aussi d'y répondre. En ce qui concerne les faits de 2019, la décision attaquée n'est pas fondée sur des faits différents de ce rapport. Le requérant n'est donc pas fondé à soutenir que la procédure disciplinaire aurait été viciée.

40. S'agissant du moyen relatif à l'insuffisance de motivation de la décision attaquée, le tribunal note que la décision est largement motivée ; elle décrit en deux pages les faits reprochés et leur donne une qualification juridique. En particulier, le nom de ses accusateurs est connu, puisqu'un résumé de leur témoignage figure dans le rapport annexé au courrier du 29 janvier 2020.

41. Le dernier moyen du requérant tient à la disproportion de la sanction par rapport aux faits reprochés.

42. Pour les agents en activité, l'échelle de sanctions définie à l'article 59.3 du RPC en compte cinq : la réprimande, le blâme écrit, l'ajournement de l'accession à l'échelon supérieur, la suspension temporaire de fonctions, avec privation totale ou partielle des émoluments, la révocation. Il est admis par chacune des parties que le requérant ayant atteint le dernier échelon de son grade, l'ajournement de l'accession à l'échelon supérieur était impossible. Il restait donc quatre sanctions possibles.

43. L'administration a choisi la sanction la plus lourde. Pourtant, l'acte reproché, s'il traduit un manque de respect à une collègue et un défaut de maîtrise de soi, a été commis en privé, sans publicité, et n'a pas porté atteinte à l'intégrité physique de sa collègue. Il consistait en un acte banal et fréquent que les deux protagonistes avaient pratiqué à de nombreuses reprises dans d'autres circonstances, notamment au début de la réunion amicale qu'ils venaient l'un et l'autre de quitter lors de l'incident. Le baiser sur la joue d'une collègue, même par surprise et accompagné de quelques mots à son oreille, ne justifient pas de mettre un terme à la relation de travail de plus de vingt ans

qui liait le requérant à la défenderesse. Même en constatant que le requérant avait déjà été averti deux ans auparavant de ne pas se comporter familièrement avec ses collègues, la sanction la plus lourde de la révocation, c'est-à-dire l'exclusion définitive du service, était manifestement disproportionnée par rapport aux faits commis par l'intéressé.

44. Dès lors, le tribunal juge que la sanction de la révocation était illégale comme disproportionnée, et doit être annulée.

45. L'annulation d'une décision de révocation entraîne en principe la réintégration de l'agent illégalement évincé dans ses dernières fonctions, ou dans des fonctions équivalentes si ce retour est matériellement impossible.

46. Toutefois, l'administration a la faculté d'invoquer l'article 6.9.2 de l'annexe IX du règlement du personnel civil, aux termes duquel : « Toutefois, au cas où le chef d'organisme OTAN (...) fait valoir que l'exécution d'une décision d'annulation ou d'une obligation en nature est impossible ou soulèverait d'importantes difficultés, le tribunal se borne à fixer le montant des dommages-intérêts à verser au requérant en raison du préjudice subi ». La défenderesse a invoqué ces dispositions lors de l'audience tenue le 17 décembre 2021.

47. Ainsi, en application de l'article 6.9.1 de la même annexe IX, l'annulation d'une décision permet à l'agent qui en a été l'objet de demander une réparation pour les préjudices qu'il a subis du fait de cette illégalité. Compte tenu des circonstances de la révocation prononcée, des fonctions qu'occupait le requérant comme chef des Services Interprétation et conférences depuis neuf ans, de l'altération de sa réputation dans le monde restreint des organisations internationales, du refus de la défenderesse de le réintégrer et de la perte de revenus significative qu'il a subie depuis sa révocation, il sera fait une juste et globale appréciation du préjudice subi, matériel comme moral, en condamnant le Secrétariat général de l'OTAN à verser au requérant la somme de 24 mois de ses derniers émoluments.

48. Enfin, il n'y a pas lieu d'ordonner au requérant la communication du rapport du comité de discipline, qui a été réalisée en annexe du mémoire en défense, ni du résultat des enquêtes menées, qui ne sont pas utiles à la solution du présent litige. Et il n'appartient pas au tribunal d'ordonner le retrait de tous les documents du dossier de l'intéressé concernant le litige.

E. Frais

49. L'article 6.8.2 de l'annexe IX dispose:

Au cas où il admet que le/la requérant(e) avait de bonnes raisons d'introduire le recours, le Tribunal ordonne que l'organisme OTAN rembourse, dans des limites raisonnables, les frais justifiés exposés par le/la requérant(e) [...].

50. Dans les circonstances de l'espèce, les conclusions de la requête étant accueillies dans leur quasi-totalité, il y a lieu d'accorder au requérant la somme de 4 000 euros au titre du remboursement des frais exposés devant le tribunal.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- La décision du 8 juin 2020 par laquelle le Secrétaire général de l'OTAN du 8 juin 2020 a prononcé le licenciement de M. F est annulée.
- Le Secrétariat international de l'OTAN versera à M. F une somme égale à 24 mois de ses derniers émoluments à titre de réparation des préjudices subis du fait de cette décision.
- Le Secrétariat international de l'OTAN versera à M. F les frais exposés pour son assistance juridique, dans la limite de 4 000 euros.
- Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Fait à Bruxelles, le 20 janvier 2022.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

31 janvier 2022

AT-J(2022)0005

Jugement

Affaire n° 2021/1324

SM

requérant

contre

**Agence OTAN de soutien et d'acquisition
défenderesse**

Bruxelles, le 26 janvier 2022

Original: français

Mots clés: licenciement – fin d'emploi intervenant avant le terme des 6 mois de préavis, et remplacé par une indemnité de préavis – annulation pour détournement de pouvoir – fin du contrat prématuré ayant empêché l'agent de postuler à d'autres emplois de l'Agence sur lesquels il aurait pu être reclassé.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, et de M. Laurent Touvet et Mme Seran Karatari Köstü, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 16 décembre 2021, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après dénommé « le Tribunal ») a été saisi par M. SM d'un recours enregistré le 5 février 2021 (affaire n° 2021/1324), recours qui tend:

- à l'annulation de la décision du directeur général de l'Agence OTAN de soutien et d'acquisition (NSPA) du 6 octobre 2020 en ce qu'elle remplace une partie du délai contractuel de préavis par une indemnité de préavis, et de sa décision du 4 décembre 2020 rejetant la réclamation contre la première décision;
- à la réparation du préjudice matériel subi, évalué à 744 000 euros et du préjudice moral évalué à 30 000 euros;
- au paiement des frais supportés par le requérant pour sa défense.

2. Les observations en défense, datées du 9 avril 2021 ont été enregistrées le 19 avril 2021. Les observations en réplique, datées du 20 mai 2021, ont été enregistrées le 1^{er} juin 2021. Les observations en duplique, datées du 1^{er} juillet 2021, ont été enregistrées le 23 juillet 2021.

3. Un débat oral a eu lieu le 16 décembre 2021 au siège de l'OTAN. Le Tribunal a entendu les arguments des parties, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

4. Le requérant, âgé de 43 ans, est entré à la NSPA en 2002. Il occupe depuis le 10 mars 2017 un emploi de technicien au service d'audit interne, au 3^{ème} échelon du grade B6.

5. Le 8 juin 2020, alors qu'il rentre d'un congé de la longue maladie entamé le 28 septembre 2018, son supérieur l'informe que son emploi est proposé à la suppression dès le 30 juin 2020. Cette décision est rectifiée et matérialisée le 19 juin 2020 : la réorganisation prévue est décalée de quelques mois et repoussée au 31 décembre 2020. Le contrat du requérant sera résilié à cette date, mais lui-même sera pris en considération pour tout emploi vacant de même grade correspondant à ses qualifications.

6. Cependant, le 6 octobre 2020, le directeur général de l'Agence décide de remplacer une partie du délai contractuel de préavis par une indemnité de préavis, au motif qu'aucun poste correspondant à ses qualifications ne serait disponible à l'Agence avant le 31 décembre 2020. La fin du contrat est ainsi prononcée à effet du même jour, le 6 octobre 2020. C'est la décision attaquée.

7. Le requérant entame une procédure de réclamation, fondée sur la perte de chance d'être recruté sur un autre emploi entre le 6 octobre et le 31 décembre. Cette réclamation est rejetée le 4 décembre 2020.

8. Le requérant saisit le Tribunal administratif le 2 février 2021.

C. Résumé des moyens, des arguments juridiques et des demandes des parties

(i) Moyens du requérant

9. Le requérant soulève trois moyens.

10. Premièrement, il soutient que la décision est entachée d'une erreur de fait, qu'il intitule « erreur manifeste d'appréciation ». La décision affirme faussement qu'aucun emploi n'était susceptible d'être vacant avant le 31 décembre 2020. Le requérant cite des emplois qui ont été proposés après le 6 octobre et sur lesquels il aurait pu poser sa candidature.

11. Le tableau des effectifs contient deux emplois pour lesquels le requérant affirme détenir les compétences requises.

12. D'une part, l'emploi B5/B6 AQ006, dont la description correspond exactement aux fonctions qu'il exerçait alors lui-même: les deux fiches de poste correspondent à des responsabilités identiques, si cet emploi AQ006 a été pourvu le 5 novembre 2020 par un autre agent de la NSPA, M. H, ancien collègue du requérant, cet agent a ensuite déclaré à la NSPA qu'il ne détient pas les qualifications requises et ne se sent pas capable d'exercer cette fonction, notamment parce qu'il est délégué de l'association du personnel depuis seize ans et déchargé de fonctions à 80 %.

13. D'autre part, l'emploi LQ-39, pour lequel il explique être parfaitement qualifié, puisqu'il a exercé les mêmes fonctions avec succès jusqu'en 2017.

14. Le deuxième moyen du requérant est que la décision attaquée est entachée de détournement de pouvoir: il aurait dû bénéficier du droit de priorité pendant toute la durée de son préavis, du 1^{er} juillet au 31 décembre 2020. Il en a été privé par la décision attaquée, alors qu'à cette date du 6 octobre, deux emplois correspondant à ses qualifications étaient envisageables. La décision avait pour objet de l'écarter de cette possibilité en le rayant des cadres prématurément, ce qui caractérise un détournement de pouvoir. Le requérant fait la comparaison avec son collègue M. H, qui avait la même description d'emploi que lui depuis janvier 2019, qui devait aussi voir son contrat se terminer le 31 décembre 2020 mais qui a reçu une proposition d'emploi le 5 novembre. En outre, un autre emploi correspondant aux qualifications du requérant, le LQ0039, serait toujours vacant à la fin de l'année 2020.

15. La décision attaquée méconnaît les dispositions de l'article 4.1.1 du Règlement du personnel civil, dès lors que l'administration n'a pas cherché si un autre poste situé sur le même lieu géographique était susceptible d'être attribué au requérant par transfert.

16. Le troisième moyen soulevé par le requérant est une méconnaissance du devoir de sollicitude, caractérisée par cinq faits.

17. Le premier tient à ce que l'administration l'a insuffisamment informé des choix qui lui étaient ouverts.

18. En deuxième lieu, elle a traité son congé de longue maladie de manière brutale, en commettant des erreurs dans le fonctionnement de la commission d'invalidité, notamment une violation du secret médical, des tentatives pour l'empêcher de revenir travailler, et des menaces de ne pas tomber à nouveau malade. Pour le requérant, la cause initiale des difficultés est son congé de longue maladie. La défenderesse ne voulait pas décider son invalidité permanente, qui lui aurait été coûteuse, mais préférerait résilier son contrat pour longue maladie. Comme l'agent est revenu travailler, et que cette résiliation s'est donc avérée impossible, la défenderesse a alors cherché à le licencier pour faute disciplinaire. Cela n'a pas abouti non plus, eu égard à la fragilité des accusations; aussi le 24 septembre 2020, la défenderesse a retiré la procédure de licenciement. La défenderesse a alors entrepris de le licencier immédiatement, en le privant de sa période de préavis, afin de l'empêcher d'être reclassé sur un emploi équivalent.

19. En troisième lieu, la défenderesse a proposé de le licencier sans indemnité pour avoir menti sur son état de santé et fraudé sur ses congés maladie. Ces accusations se sont révélées inexactes et la procédure disciplinaire a été abandonnée.

20. Quatrièmement, la défenderesse n'a pas préparé en temps utile le versement de son indemnité pour perte d'emploi, qui ne lui a pas été versée le jour de son départ.

21. Enfin, le requérant a été brutalement privé de l'accès à son ordinateur professionnel dès le jour où il a été mis fin à son contrat sans préavis.

22. En réparation du préjudice matériel subi du fait de la fin de son contrat, le requérant demande une indemnité équivalente à la somme de son traitement jusqu'à son départ à la retraite à 65 ans et de sa retraite jusqu'à l'âge de 83 ans, espérance de vie qu'il détermine. Il ajoute une demande de réparation de son préjudice moral.

(ii) Moyens de la défenderesse

Recevabilité de la requête

23. La recevabilité de la requête n'est pas contestée.

Argumentation sur les mérites de la requête

24. S'agissant de la vacance des emplois auxquels le requérant prétend qu'il aurait pu être nommé, la défenderesse répond qu'à la date du 6 octobre 2020, le service des ressources humaines en charge des transferts avait déjà établi qu'aucune possibilité ne pouvait être offerte au requérant.

25. Pour l'emploi AQ006, pourvu le 5 novembre 2020 par un autre agent de la NSPA, M. H., ancien collègue du requérant, la défenderesse expose que les deux candidats

étaient possibles et qu'elle a choisi M. H plutôt que le requérant parce qu'il avait une expérience plus longue, approchant une durée de 40 ans, notamment une pratique constante de l'audit depuis 2007. Elle indique ensuite qu'elle a retenu M. H parce que ses fonctions de président de l'association du personnel montrent son engagement au service de l'Agence.

26. Pour l'emploi LQ-39, la défenderesse explique que le requérant ne détenait pas les compétences requises et n'avait pas le niveau professionnel demandé. La formation qu'il aurait dû suivre pour recevoir les compétences nécessaires aurait été trop lourde. Enfin, il n'y avait pas d'urgence à pourvoir cet emploi avant la fin de l'année 2020.

27. S'agissant du détournement de pouvoir, la défenderesse reprend les mêmes arguments en exposant qu'elle avait déjà décidé d'affecter M. H sur le poste AQ-006 où sa formation nécessaire était minime, alors qu'il aurait fallu une formation importante pour que le requérant puisse être affecté sur le poste LQ-039. Aucun emploi vacant ne pouvait donc accueillir le requérant avant le 31 décembre 2020 et il était donc inutile de le maintenir en service jusqu'à cette date.

28. S'agissant du devoir de sollicitude, la défenderesse explique le circuit confus de la réintégration du requérant après son congé maladie. Le requérant voulait d'abord être déclaré inapte, mais un changement de son traitement médical l'a débarrassé des effets secondaires qu'il subissait jusqu'alors et il s'est senti mieux, souhaitant alors revenir travailler. Trois commissions d'invalidité successives se sont réunies, ayant du mal à se déterminer. Une confusion sur la date de changement de traitement médical (mai et non pas mars comme d'abord indiqué) a laissé croire à l'administration que le requérant avait cherché à frauder. Ce malentendu explique la procédure disciplinaire, retirée après que le requérant a apporté des informations précises. En ce qui concerne le versement de l'indemnité, la défenderesse rappelle que le Tribunal admet que ce versement soit effectué quelques jours après le départ effectif et qu'en l'espèce, ce versement a été fait moins de trois semaines après son départ de l'Agence. Enfin, le retrait de l'ordinateur professionnel, fondé sur un motif de sécurité des données de l'Organisation, est une mesure habituelle qui prend effet avec la cessation des fonctions.

29. Au total, la défenderesse estime ne pas avoir manqué à son devoir de sollicitude et s'être conformée aux règles applicables.

30. Elle demande le rejet de l'ensemble des conclusions.

D. Considérations et conclusions

Sur le bien-fondé de la requête

31. Le 19 juin 2020, l'administration a annoncé au requérant une réorganisation du service où il était employé : les quatre techniciens du service doivent être remplacés par des cadres de grade A2. Son emploi sera donc supprimé le 31 décembre 2020, date annoncée de la mise en œuvre de cette réorganisation. Mais le requérant est informé qu'il sera pris en considération pour tout emploi vacant de même grade correspondant à ses qualifications. La défenderesse affiche donc son intention d'appliquer l'article 4.1.1 du Règlement du personnel civil, aux termes duquel: « dans l'intérêt du service, un chef

d'organisme OTAN peut, après avoir consulté l'intéressé, transférer un agent vers un autre poste situé sur le même lieu géographique ».

32. La même décision du 19 juin 2020 prononce le licenciement du requérant à compter du 31 décembre 2020, ce qui laisse donc six mois pour lui rechercher un autre emploi au sein de l'Organisation défenderesse.

33. Mais le 6 octobre, la défenderesse prend une décision qui vient modifier celle du 19 juin. La date de la fin du contrat est ramenée du 31 décembre au 6 octobre. Elle estime prendre une décision dénuée de portée réelle, puisque la durée du préavis, pendant laquelle le requérant aurait perçu ses émoluments, est remplacée par le versement d'une indemnité de préavis du même montant, en application de l'article 10.5 du RPC.

34. Mais le requérant ne voit pas les choses aussi favorablement. Il estime que cette fin prématurée de son contrat a pour motif la volonté de le priver des chances de bénéficier d'un emploi vacant du même grade au sein de l'organisation défenderesse.

35. Le requérant expose qu'à la date du 6 octobre, il n'était pas certain qu'aucun emploi ne serait disponible avant le 31 décembre et susceptible de lui être proposé.

36. Il a identifié deux emplois. D'une part l'emploi AQ006 n'était pas encore pourvu le 6 octobre puisqu'il ne l'a été que le 5 novembre. Le requérant explique que la description de cet emploi correspond exactement à ses compétences et qualifications et qu'il avait donc la possibilité d'être sélectionné pour l'occuper. La défenderesse expose les motifs pour lesquels elle a choisi une autre personne, M. H, qu'elle estime davantage qualifiée pour cet emploi.

37. Le Tribunal remarque que les compétences de l'agent retenu ne correspondaient pas exactement à l'emploi proposé puisqu'elle lui a proposé une formation pour pouvoir le remplir. En outre cet agent exerçait depuis treize ans les fonctions de président de l'association du personnel, qui l'avaient éloigné de l'activité professionnelle qu'il était appelé à exercer. Au total, la défenderesse n'explique pas de façon convaincante les motifs qui l'ont conduite à préférer un agent éloigné de la pratique professionnelle de l'audit alors que les aptitudes et l'expérience toute récente du requérant le rendaient beaucoup plus qualifié pour exercer cet emploi. En tout état de cause, à la date du 6 octobre 2020, cet emploi n'était pas pourvu et la défenderesse n'avait pas encore fait connaître son choix de ne pas recruter le requérant, lui laissant encore la faculté de l'obtenir.

38. S'agissant de l'autre emploi pour lequel le requérant prétend qu'il aurait pu être choisi, l'emploi LQ-39, la défenderesse expose qu'il ne détenait pas les compétences requises et qu'il lui aurait fallu suivre une formation longue et complexe pour être capable de l'exercer. Le dossier soumis au Tribunal ne lui permet pas de confirmer ou d'infirmer ce point, mais il note que la fiche de poste a été publiée juste après la fin du contrat du requérant, alors que la défenderesse affirme au Tribunal qu'il n'y avait aucune urgence à pourvoir cet emploi avant le 31 décembre. La date à laquelle le besoin devait être comblé n'était donc pas encore fixée lorsque le directeur général de l'agence a pris sa décision le 6 octobre 2020 de mettre fin immédiatement au contrat du requérant.

39. Le Tribunal en conclut que pour l'un au moins de ces deux emplois, la défenderesse ne pouvait pas affirmer le 6 octobre qu'il n'y avait aucune chance que le requérant y soit nommé avant le 31 décembre. Cette décision est donc entachée d'une erreur de fait. En outre, il subsistait la possibilité qu'un autre emploi susceptible de correspondre aux aptitudes du requérant devienne vacant entre le 6 octobre et le 31 décembre, par exemple par démission ou mutation d'un agent qui l'occupait encore le 6 octobre.

40. Au surplus, l'administration n'explique ni dans sa décision, ni dans ses mémoires écrits, ni dans le débat oral devant le Tribunal, les motifs pour lesquels elle a décidé de mettre un terme prématuré au contrat du requérant. Le coût salarial de l'agent qui effectue son préavis de six mois et celui de l'agent qui quitte le service avant son terme en bénéficiant d'une indemnité de préavis sont égaux. Le Tribunal ne voit pas quel était le motif d'intérêt général d'écarter l'agent prématurément s'il ne le souhaitait pas, alors qu'il n'avait commis aucune faute et qu'il souhaitait rester jusqu'au terme des six mois. Aucun motif d'intérêt général n'est énoncé par la défenderesse pour justifier que le contrat devait subitement prendre fin avant son terme prévu : ni le fonctionnement du service, ni l'intérêt financier de l'organisation. Si la défenderesse prétend qu'elle a pris cette décision « dans l'intérêt du requérant », c'est tout à fait inexact puisqu'il voulait, au contraire, rester le plus longtemps possible pour avoir des chances de postuler à d'autres emplois, et que ce licenciement prématuré ne lui a procuré aucun avantage financier.

41. Il résulte de l'ensemble des pièces du dossier et des débats oraux que le directeur général de l'Agence a mis fin prématurément au contrat pour éviter que le requérant ne puisse postuler sur d'autres emplois. La défenderesse a profité de la réorganisation du service pour mettre fin à son service au sein de l'Agence, d'abord en supprimant son emploi, ensuite en ne le réaffectant pas sur un autre emploi. Pour parvenir à écarter le requérant du service, il fallait à la défenderesse raccourcir la durée pendant laquelle le requérant pouvait postuler sur d'autres emplois et voir sa candidature examinée en priorité. Ce qu'elle fit en décidant le 6 octobre 2020 de mettre fin au contrat à compter du même jour, alors qu'une précédente décision avait fixé cette échéance à une date de trois mois plus tardive, le 31 décembre 2020.

42. La décision attaquée du 6 octobre 2020, en ce qu'elle avance à ce même jour la date d'effet de la fin du contrat, est donc annulée pour détournement de pouvoir.

43. L'annulation d'une décision de licenciement entraîne en principe la réintégration de l'agent illégalement évincé dans ses dernières fonctions, ou dans des fonctions équivalentes si ce retour est matériellement impossible. Toutefois, le contrat du requérant devait, en application de la décision du 19 juin 2020 qui n'a pas été contestée, se terminer au 31 décembre 2020, c'est-à-dire que le contrat que détenait le requérant est terminé à la date à laquelle Tribunal statue. En tout état de cause, le requérant expose ici son refus d'être réintégré au sein de l'Agence.

44. En application de l'article 6.9.1 de l'annexe IX au RPC, l'annulation d'une décision permet à l'agent qui en a été l'objet de demander une réparation pour les préjudices qu'il a subis du fait de cette illégalité.

45. Du fait de la décision attaquée et annulée par le présent jugement du Tribunal, le requérant a subi une perte de chance de retrouver un emploi au sein de l'Agence. Ce préjudice matériel doit être réparé. Compte tenu des circonstances du licenciement prononcé, de l'absence de certitude que l'agent soit nommé sur un autre emploi, du caractère aléatoire de la durée pendant laquelle il serait resté salarié de l'Agence, et du revenu de remplacement qu'il déclare au Tribunal, il sera fait une juste et globale appréciation du préjudice subi, matériel comme moral, en condamnant la NSPA à verser au requérant la somme de 60 000 euros au titre de la perte de chance d'être nommé sur un autre emploi de l'OTAN et du préjudice moral subi du fait de la fin prématurée de son contrat.

E. Frais

46. L'article 6.8.2 de l'annexe IX dispose:

Au cas où il admet que le/la requérant(e) avait de bonnes raisons d'introduire le recours, le Tribunal ordonne que l'organisme OTAN rembourse, dans des limites raisonnables, les frais justifiés exposés par le/la requérant(e) [...].

47. Dans les circonstances de l'espèce, les conclusions de la requête étant accueillies pour leur plus grande part, il y a lieu d'accorder au requérant la somme de 4 000 euros au titre du remboursement des frais exposés devant le Tribunal.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- La décision du 6 octobre 2020 par laquelle le directeur général de la NSPA remplace une partie du délai contractuel de préavis de licenciement de M. M par une indemnité de préavis, et sa décision du 4 décembre 2020 rejetant la réclamation contre la première décision sont annulées.
- La NSPA versera à M. M la somme de 60 000 euros à titre de réparation des préjudices subis du fait de cette décision.
- La NSPA versera à M. M les frais exposés pour son assistance juridique, dans la limite de 4 000 euros.
- Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Fait à Bruxelles, le 26 janvier 2022.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

AT(PRE-O)(2021)0001

Ordonnance

Affaire n° 2020/1318

**WS
requérant**

contre

**Secrétariat international de l'OTAN
défendeur**

Bruxelles, le 18 janvier 2021

Original: anglais

Mots clés: désistement.

(Page blanche)

Le président du Tribunal administratif de l'OTAN:

- Vu le recours de M. WS contre le Secrétariat international de l'OTAN, introduit le 19 octobre 2020 (affaire n° 2020/1318);
- Vu la communication que le requérant a fait parvenir à la greffière du Tribunal le 21 décembre 2020 pour lui faire savoir qu'il avait décidé de se désister de son recours;
- Vu l'article 17 du règlement de procédure du Tribunal, qui dispose que le président:

peut [...] donner acte [du] désistement sans avoir à convoquer le Tribunal ou un collègue à cet effet, à la condition que ce désistement soit pur et simple.
- Constatant que le désistement du requérant est pur et simple et que rien ne s'oppose à ce qu'il en soit donné acte;

ORDONNE:

- Il est donné acte du désistement et il est mis fin à l'instance.

Fait à Bruxelles, le 18 janvier 2021.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

AT(PRE-O)(2021)0002

Ordonnance

Affaire n° 2021/1323

SG

requérant

contre

**Quartier général de la Force aéroportée de détection lointaine et de contrôle de
l'OTAN (Geilenkirchen)
défendeur**

Bruxelles, le 15 février 2021

Original: anglais

Mots clés: procédure accélérée.

(Page blanche)

Le président du Tribunal administratif de l'OTAN:

- Vu le recours de M. SG contre le Quartier général de la Force aéroportée de détection lointaine et de contrôle de l'OTAN (Geilenkirchen) (ci-après le « QG de Geilenkirchen »), introduit le 29 janvier 2021 (affaire n° 2021/1323);
- Vu la demande d'application de la procédure accélérée que le requérant a introduite en invoquant des circonstances exceptionnelles, en vertu de l'article 6.6.4 de l'annexe IX du Règlement du personnel civil (RPC);
- Vu l'article 6.6.4 de l'annexe IX du RPC, qui dispose:

6.6.4 Il appartient au Tribunal, dans des circonstances exceptionnelles, de déroger aux délais prévus à l'alinéa précédent et à l'article 6.3 ci-dessus. Chacune des parties peut demander une procédure accélérée en invoquant des circonstances exceptionnelles, en particulier la nécessité d'éviter un préjudice irréparable; le/la président(e) statue sur cette demande en tenant compte de l'opinion de l'autre partie à ce sujet.
- Compte tenu de la réponse donnée par le défendeur, le 11 février 2021, à la communication que le président du Tribunal lui avait adressée le 4 février 2021;

DÉCIDE QUE:

- la procédure accélérée s'appliquera en l'espèce;
- les observations en défense seront soumises **le 9 mars 2021 au soir au plus tard** ;
- les éventuelles observations en réplique seront soumises dans les 10 jours suivant la réception des observations en défense;
- les éventuelles observations en duplique seront soumises dans les 10 jours suivant la réception des observations en réplique.

Fait à Bruxelles, le 15 février 2021.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

AT(PRE-O)(2021)0003

Ordonnance

Affaire n° 2020/1319

**JH
requérant**

contre

**Quartier général de la Force aéroportée de détection lointaine et de contrôle de
l'OTAN (Geilenkirchen)
défendeur**

Bruxelles, le 13 avril 2021

Original: anglais

Mots clés: désistement.

Le président du Tribunal administratif de l'OTAN:

- Vu le recours contre le Quartier général de la Force aéroportée de détection lointaine et de contrôle de l'OTAN (Geilenkirchen) introduit le 20 novembre 2020 par M. JH, dont la requête a été enregistrée le 3 décembre 2020 (affaire n° 2020/1319);
- Vu la communication que le requérant a fait parvenir à la greffière du Tribunal le 6 avril 2021 pour lui faire savoir qu'il avait décidé de se désister de son recours;
- Vu l'article 17 du règlement de procédure du Tribunal, qui dispose que le président:

peut [...] donner acte [du] désistement sans avoir à convoquer le Tribunal ou un collègue à cet effet, à la condition que ce désistement soit pur et simple.
- Constatant que le désistement du requérant est pur et simple et que rien ne s'oppose à ce qu'il en soit donné acte;

ORDONNE:

- Il est donné acte du désistement et il est mis fin à l'instance.

Fait à Bruxelles, le 13 avril 2021.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

AT(PRE-O)(2021)0004

Ordonnance

Affaire n° 2020/1320

**VA
requérante**

contre

**Secrétariat international de l'OTAN
défendeur**

Bruxelles, le 22 avril 2021

Original: anglais

Mots clés: article 10.

(Page blanche)

Le président du Tribunal administratif de l'OTAN:

- Vu le chapitre XIV et l'annexe IX du Règlement du personnel civil de l'OTAN (RPC), tous deux diffusés en tant que rectificatif n° 32 à ce règlement;
- Vu le recours contre le Secrétariat international (SI) de l'OTAN introduit le 8 décembre 2020 par Mme VA, dont la requête a été enregistrée le 11 décembre 2020 (affaire n° 2020/1320);
- Vu le mémoire en défense soumis par le défendeur le 15 mars 2021 et la réplique présentée par la requérante le 1^{er} avril 2021;
- Vu les dispositions du RPC prévoyant que le Tribunal peut connaître des litiges d'ordre individuel concernant la légalité d'une décision prise par un(e) chef d'organisme OTAN;
- Vu l'article 10 du règlement de procédure du Tribunal, qui dispose ce qui suit:
 1. Si le/la président(e) estime qu'une requête est manifestement irrecevable, hors de sa compétence ou dénuée de fondement, il/elle peut inviter le greffier/la greffière à surseoir à tout acte de procédure. Une telle consigne de la part du/de la président(e) suspend tous les délais de procédure.
 2. Après notification aux parties et examen des éventuelles observations écrites supplémentaires du/de la requérant(e), et si le Tribunal estime que la requête est manifestement irrecevable, hors de sa compétence ou dénuée de fondement, le Tribunal rejette la requête, en motivant sa décision.
 3. Si le Tribunal estime que la requête est recevable, relève de sa compétence ou est manifestement fondée, les parties en sont avisées et il est procédé à l'instruction suivant la forme ordinaire.

ORDONNE:

- La greffière est invitée à surseoir à tout acte de procédure jusqu'à la prochaine session du Tribunal.
- Tous les délais de procédure sont suspendus.
- La requérante peut présenter des observations écrites supplémentaires en application de l'article 10, paragraphe 2, qui doivent parvenir à la greffière **le 7 mai 2021 au plus tard.**
- À sa prochaine session, le Tribunal décidera soit de rejeter le recours sans autre procédure, soit de procéder à l'instruction suivant la forme ordinaire.

Fait à Bruxelles, le 22 avril 2021

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

AT(PRE-O)(2021)0005

Ordonnance

Affaire n° 2021/1331

**MS
requérant**

contre

**Centre pour la recherche et l'expérimentation maritimes
défendeur**

Bruxelles, le 18 octobre 2021

Original: anglais

Mots clés: désistement.

(Page blanche)

Le président du Tribunal administratif de l'OTAN:

- Vu le recours contre le Centre pour la recherche et l'expérimentation maritimes (CMRE) introduit le 27 juillet 2021 par M. MS, dont la requête a été enregistrée le 3 août 2021 (affaire n° 2021/1331);
- Vu la communication que le requérant a fait parvenir à la greffière du Tribunal le 8 octobre 2021 pour lui faire savoir qu'il avait décidé de se désister de son recours;
- Vu l'article 17 du règlement de procédure du Tribunal, qui dispose que le président:

peut [...] donner acte [du] désistement sans avoir à convoquer le Tribunal ou un collège à cet effet, à la condition que ce désistement soit pur et simple.
- Constatant que le désistement du requérant est pur et simple et que rien ne s'oppose à ce qu'il en soit donné acte;

ORDONNE:

- Il est donné acte du désistement et il est mis fin à l'instance.

Fait à Bruxelles, le 18 octobre 2021.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

AT(PRE-O)(2021)0006

Ordonnance

Affaires n^{os} 2021/1328 et 2021/1334

JE
requérante

contre

Agence OTAN de soutien et d'acquisition
défenderesse

Bruxelles, le 12 novembre 2021

Original: anglais

Mots clés: jonction des affaires.

Le président du Tribunal administratif de l'OTAN:

- Vu le premier recours de Mme J.E contre l'Agence OTAN de soutien et d'acquisition, introduit le 7 juin 2021 (affaire n° 2021/1328);
- Vu le deuxième recours de Mme J. E., introduit le 18 octobre 2021 (affaire n° 2021/1334);
- Vu l'article 13 du règlement de procédure du Tribunal, qui dispose:

Le Tribunal ou, en dehors des sessions, le/la président(e) peut décider de joindre des affaires.

ORDONNE:

- Les affaires n^{os} 2021/1328 et 2021/1334 sont jointes.
- Les deux affaires seront entendues lorsque la procédure écrite de l'affaire n° 2021/1334 sera terminée.

Fait à Bruxelles, le 12 novembre 2021.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

AT(TRI-O)(2021)0001

Ordonnance

Affaires jointes n^{os} 2019/1290 et 2020/1298

BW

requérant

contre

Secrétariat international de l'OTAN

défendeur

Bruxelles, le 5 février 2021

Original: anglais

Mots clés: suspension de l'instance.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, et de Mme Maria-Lourdes Arastey Sahún et M. John Crook, juges, rend la présente ordonnance.

A. Exposé des éléments de fait et déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») avait fixé au 4 février 2021 l'audience devant se tenir pour les affaires jointes n^{os} 2019/1290 et 2020/1298 devant le collège visé ci-avant.

2. L'audience s'est tenue à la date prévue. Au début de l'audience, le conseil du requérant s'est inquiété du fait que le dossier était incomplet, en tant qu'il y manquait des documents médicaux qui auraient dû être en la possession de son client. Le requérant a confirmé qu'il souhaitait obtenir une copie de son dossier médical auprès du Secrétariat international, afin de pouvoir mieux préparer son argumentaire. Le représentant du défendeur a indiqué que le requérant pouvait avoir accès à son dossier médical.

3. Le président a suspendu l'audience pour permettre des consultations entre les membres du collège.

4. À la reprise de l'audience, le président a annoncé que si le requérant souhaitait que l'instance soit suspendue le temps qu'il obtienne les documents en question, et qu'il faisait une demande en ce sens, le Tribunal serait disposé à y faire droit. Il a souligné qu'il incomberait au requérant de prendre contact avec le service médical du défendeur. Il a prié le représentant du défendeur d'informer son service médical qu'il serait sollicité, et d'apporter une aide au requérant, en tant que de besoin.

5. Le requérant a indiqué qu'il souhaitait effectivement procéder de cette manière et a demandé la suspension de l'instance.

B. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal ordonne:

- L'audience est suspendue jusqu'à nouvel ordre.
- Le requérant aura jusqu'au 19 février 2021 au soir pour informer le Tribunal des suites que le service médical du défendeur aura données à sa requête et lui indiquer comment il envisage de procéder. Il précisera en particulier s'il souhaite (ou non) faire verser de nouvelles pièces au dossier dont le Tribunal est saisi.

- Le défendeur soumettra ses éventuelles observations, au plus tard le 26 février 2021 au soir.
- Le président du Tribunal fixera des échéances, si nécessaire.
- L'audience dans les affaires jointes n^{os} 2019/1290 et 2020/1298 reprendra dès que possible.

Fait à Bruxelles, le 5 février 2021.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

AT(TRI-O)(2021)0002

Ordonnance

Affaire n°2020/1317

**MR
requérant**

contre

**Agence OTAN de soutien et d'acquisition
défenderesse**

Bruxelles, le 28 juin 2021

Original: français

Mots clés: demande en clarification (article 30).

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, M. John Crook et de M. Laurent Touvet, juges, ayant examiné la demande de la défenderesse du 4 juin 2021 visant à faire clarifier le jugement rendu dans l'affaire n° 2020/1317, rend la présente ordonnance.

A. Exposé des éléments de fait

1. Le 19 mai 2021, un collège du Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après «le Tribunal»), composé des personnes précitées, a rendu son jugement dans l'affaire visée ici, par lequel il a annulé la décision du 10 juillet 2020 du directeur général de la NSPA suspendant M. R de ses fonctions, en tant qu'elle décidait la privation de la rémunération du requérant.

2. La défenderesse a ensuite présenté, en application de l'article 30 du règlement de procédure du Tribunal, un document daté du 4 juin 2021 dans lequel elle demandait au Tribunal de clarifier son jugement du 19 mai 2021 dans l'affaire n°2020/1317, s'agissant plus particulièrement de confirmer si la décision de suspension était annulée en ce qu'elle privait le requérant de la totalité d'émoluments, et si l'interprétation de la défenderesse de donner suite au jugement en prenant une nouvelle décision consistant en une privation partielle d'émoluments pour une période définie, était possible.

3. Dans ce document, la défenderesse, en considérant la demande recevable suivant les dispositions de deux alinéas de l'article 30 du Règlement de procédure du Tribunal, demande au Tribunal de l'accueillir en vue de résoudre les difficultés, qu'elle estime sérieuses, rencontrées dans la régularisation de sa décision de suspension. La défenderesse avance qu'elle n'est pas en mesure de déterminer, au regard des paragraphes 69 et 70 du jugement du 19 mai 2021, si l'annulation de la décision de suspension, prononcée en tant que cette suspension a privé le requérant de ses émoluments, tranche définitivement la question du versement au requérant de ses émoluments ou bien si elle ouvre à l'administration la faculté de se prononcer à nouveau sur cette question. Selon la défenderesse l'annulation de la suspension laisserait la possibilité au directeur général de déterminer l'opportunité et la proportionnalité d'une privation partielle d'émoluments, dans l'exercice de ses pouvoirs discrétionnaires au nom de l'Agence.

4. Par lettre du 9 juin 2021, la greffière du Tribunal, appliquant l'article 30.3 du règlement de procédure du Tribunal, qui dispose que «[l]e Tribunal, après avoir donné à l'autre partie/aux autres parties l'occasion raisonnable de présenter des observations sur la question, statue sur la recevabilité de la demande en clarification (...)», a invité le requérant à présenter ses observations sur la demande pour le 16 juin au plus tard.

5. Par lettre du 16 juin 2021, le requérant estime que le dispositif du jugement n'est ni obscur ni incohérent ou incomplet comme l'exige l'article 30 du Règlement de procédure du Tribunal et que la demande en clarification doit être déclarée irrecevable. Le requérant considère que la demande repose sur une prémisse inexacte et que la défenderesse n'est pas tenue d'adopter une nouvelle décision, un jugement d'annulation du Tribunal n'emportant pas l'obligation d'adopter rétroactivement une nouvelle décision. Le requérant estime aussi que l'interprétation de la NSPA est inexacte, le Tribunal ayant

clairement statué sur l'illégalité de la privation d'émoluments et en disposant que la rémunération soit rétablie rétroactivement depuis la date la suspension. Dans ses conclusions, le requérant regrette que la défenderesse ait estimée pouvoir saisir le Tribunal en faisant part de sa volonté de prendre une nouvelle décision visant à le priver cette fois d'une partie de sa rémunération.

B. Exposé des éléments de droit

6. L'article 6.8.4 de l'annexe IX du RPC dispose:

6.8.4 (a) Le jugement du Tribunal est définitif et ne peut faire l'objet d'aucune espèce de recours, si ce n'est que le Tribunal peut être saisi par l'une ou l'autre partie, dans un délai de 30 jours à compter de la date du jugement, d'une demande de rectification d'une erreur matérielle entachant celui-ci.

(b) Chacune des parties peut introduire auprès du Tribunal une demande en révision du jugement en cas de découverte d'un fait déterminant qui, au moment où le Tribunal a rendu son jugement, n'était connu ni du Tribunal ni de la partie demandant la révision. La demande en révision doit être introduite dans un délai de 30 jours à compter de la découverte du fait susmentionné et, en tout état de cause, dans un délai de 5 ans à compter de la date du jugement. Le Tribunal peut, moyennant le consentement des parties et pour une affaire donnée, décider qu'une procédure orale n'est pas nécessaire et qu'une décision peut être rendue sur la base des pièces du dossier.

7. L'article 30 du règlement de procédure du Tribunal dispose:

1. Après qu'un jugement a été rendu, une partie peut, dans un délai de trois mois à compter de la notification du jugement, demander au Tribunal de clarifier le dispositif du jugement.
2. La demande en clarification n'est recevable que si elle indique avec suffisamment de précision les aspects du dispositif du jugement qui paraissent obscurs, incomplets ou incohérents.
3. Le Tribunal, après avoir donné à l'autre partie/aux autres parties l'occasion raisonnable de présenter des observations sur la question, statue sur la recevabilité de la demande en clarification. Si la demande est agréée, le Tribunal donne des clarifications, qui deviennent alors partie intégrante du jugement initial.

8. L'article 27, alinéa 7, du règlement de procédure du Tribunal dispose:

Conformément à l'article 6.8.4 de l'annexe IX, les jugements sont définitifs et ont force obligatoire.

C. Considérations et conclusions

9. L'annexe IX du RPC dispose que les jugements du Tribunal sont définitifs et ne peuvent faire l'objet d'aucune espèce de recours. Il en découle qu'aucune des deux parties ne peut s'engager dans un débat avec le Tribunal quant au raisonnement et aux conclusions de celui-ci. La seule exception est que le Tribunal peut être saisi par l'une ou l'autre partie d'une demande de rectification d'une erreur matérielle entachant un

jugement, ce qui n'est pas le cas en l'occurrence.

10. L'annexe IX prévoit en outre que chacune des parties peut introduire une demande en révision du jugement. Elle précise ensuite clairement qu'une telle demande ne peut être introduite qu'en cas de découverte d'un fait déterminant qui, au moment où le Tribunal a rendu son jugement, n'était connu ni du Tribunal ni de la partie demandant la révision, ce qui n'est pas le cas ici non plus.

11. Le 19 mai 2021, le Tribunal Administratif a rendu un jugement dans lequel il a décidé que:

- La décision du 10 juillet 2020 par laquelle le directeur général de la NSPA a suspendu M. R de ses fonctions, ensemble la décision du 7 août 2020 rejetant sa réclamation contre la décision du 10 juillet, sont annulées en tant qu'elles décident la privation de M. R de sa rémunération.
- La NSPA versera à M. R la somme de 5 000 euros en réparation du préjudice moral qu'il a subi.
- La NSPA versera à M. R la somme de 2 000 euros au titre des frais exposés pour son assistance juridique.
- Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

12. Les articles 69 et 70 du jugement du 19 mai 2021 prévoient que:

69. Au soutien de sa décision de priver l'agent de toute rémunération, la défenderesse se borne à souligner la gravité des faits reprochés au requérant et la longue durée prévisible de la procédure pénale devant la juridiction italienne. Mais ces éléments ne suffisent pas à justifier de priver de rémunération un agent en service depuis plus de dix ans à l'OTAN et qui, jusque-là, n'avait fait l'objet d'aucun reproche. Si les faits sont graves, c'est la procédure de sanction qui pourra conduire à la privation de la rémunération, mais il est encore trop tôt, au stade de la suspension, pour en décider ainsi. Quant à l'argument tiré de la longue durée de la procédure pénale italienne qui conduit l'administration à ne pas prendre le risque de payer pendant plusieurs années un agent écarté de ses fonctions, il est réversible: le Tribunal estime qu'il est disproportionné de priver l'agent de toute rémunération pendant une durée indéfinie, très probablement supérieure à un an, sur le fondement d'accusations sur lesquelles aucune juridiction n'a statué définitivement. Cette privation de toute rémunération n'est pas nécessaire pour assurer la protection des intérêts de l'Organisation. En outre, parce qu'elle emporte la privation de l'assurance-maladie que détenait le requérant qui a, au surplus, charge de famille, elle apparaît comme un manquement de l'Organisation à son devoir de sollicitude envers ses agents.

70. C'est pourquoi la décision du 10 juillet 2020, ensemble la décision du 7 août 2020 rejetant sa réclamation contre cette décision, doivent être annulées en tant qu'elles décident la privation de l'agent de sa rémunération.

13. Dans la présente demande de clarification, l'administration a exposé au Tribunal les aspects du dispositif du jugement qui lui paraissent obscurs, s'agissant de la portée de l'annulation de la privation de la rémunération du requérant. Toutefois, il ressort clairement du dispositif et des motifs du jugement n°2020/1317 du 19 mai 2021 que le Tribunal a jugé que la décision de priver le requérant de sa rémunération est illégale. Il n'y a pas de place pour une nouvelle appréciation de cette question par l'Agence. En conséquence, l'application du jugement nécessite que la NSPA verse au requérant la totalité de la rémunération qu'il aurait perçue s'il n'avait pas été suspendu, et qu'elle continue à la lui verser jusqu'à une éventuelle fin de contrat ou une sanction disciplinaire qui le priverait de cette rémunération.

D. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- La demande en clarification introduite par la défenderesse est admise.
- Le dispositif du jugement n°2020/1317 du 19 mai 2021 est ainsi complété: «le Tribunal juge que la décision de priver le requérant de sa rémunération est illégale. Il n'y a pas de place pour une nouvelle appréciation de cette question par l'Agence. En conséquence, l'application du jugement nécessite que la NSPA verse au requérant la totalité de la rémunération qu'il aurait perçue s'il n'avait pas été suspendu, et qu'elle continue à la lui verser jusqu'à une éventuelle fin de contrat ou une sanction disciplinaire qui le priverait de cette rémunération.»

Fait à Bruxelles, le 28 juin 2021.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

AT(TRI-O)(2022)0001

Ordonnance

Affaire n° 2020/1302

MV
requérant

contre

Agence OTAN d'information et de communication
défenderesse

Bruxelles, le 12 janvier 2022

Original: anglais

Mots clés: Article 30 – Clarification des jugements.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, et de MM. Laurent Touvet et Christos Vassilopoulos, juges, ayant examiné, au cours de la session de décembre 2021, la demande du requérant en date du 12 juillet 2021, rend la présente ordonnance.

A. Déroulement de la procédure

1. Par son jugement du 13 avril 2021, le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a rejeté le recours que M. MV avait introduit contre l'Agence OTAN d'information et de communication (NCIA) dans l'affaire n° 2020/1302, recours qui était dirigé notamment contre la décision du directeur général de la NCIA du 25 février 2020 refusant au requérant le bénéfice de l'indemnité d'expatriation.

2. Le 12 juillet 2021, le requérant a écrit au Tribunal pour lui demander de clarifier le dispositif du jugement (« clarifications of operative provisions »).

3. Dans sa lettre, le requérant conteste plusieurs points du jugement rendu par le Tribunal, faisant notamment valoir ce qui suit:

« [...] [paragraph 57] I would like to understand, why do I need to head back to General Manager once again if HONB view is that organization is not responsible for their staff and their privileges and immunities. I have challenged this decision via appeal giving multiple reasons of why the decision is erroneous [...]

[...] I disagree with the ruling as it is set out in paragraph 63 which is highlighting that is vital to assess if I was living and working in the country when the recruitment procedure started. [...]

[...] I respectfully disagree with ruling set out in paragraph 68 that Respondent acted with respect for all the principles of good administration. [...]

[...] In relation to ruling paragraph 67 [...] I strongly disagree that it was duly and constantly completed with economic conditions [...]

[...] I would like to see for clarification of why Administrative Tribunal did not address the new pleading of defamation [...]

I would like to seek for clarification of why Administrative Tribunal did not address the pleading of discrimination as it addressed multiple organization governance documents [...]

I would like to seek clarification of why Administrative Tribunal disregarded my written communication with colleague in the same position but treated differently, why Administrative Tribunal did not support with requested documents discovery process, nor request to invite witness to the hearing for me to be able to prove the unequal treatment across the organization.

I would like to, hereby, reiterate my request for additional hearing sessions [...]

[...] [Concernant le paragraphe 57] Je ne vois pas pourquoi je devrais m'adresser à nouveau au directeur général alors que ce dernier a estimé, en sa qualité de chef d'organisme OTAN, que les conditions d'emploi et les privilèges et immunités du personnel ne relevaient pas de la responsabilité de l'Organisation. J'ai contesté cette décision en introduisant un recours, dans le cadre duquel j'ai abondamment expliqué en quoi la décision était erronée [...]

Je suis en désaccord avec l'appréciation faite au paragraphe 63 selon laquelle la question essentielle à trancher était de savoir si je travaillais et vivais déjà dans le pays au moment où la procédure de recrutement a commencé. [...]

Sauf votre respect, je ne suis pas d'accord avec la conclusion formulée au paragraphe 68 selon laquelle la défenderesse aurait agi dans le plein respect du principe de bonne administration. [...]

[...] S'agissant du paragraphe 67, [...] je conteste vivement que des informations sur les conditions financières m'aient été communiquées à toutes les étapes du processus [...]

[...] Je souhaiterais savoir pourquoi le Tribunal administratif n'a pas jugé bon de se pencher sur les faits de diffamation que j'avais signalés [...]

J'aimerais également savoir pourquoi le Tribunal administratif n'a pas examiné le moyen tiré de la discrimination dont j'ai été victime, sachant que toute une série de documents relatifs à la gouvernance de l'Organisation étaient passés en revue dans le cadre de ce moyen [...]

Je voudrais savoir pourquoi le Tribunal administratif n'a pas tenu compte des échanges écrits que j'ai eus avec un collègue qui se trouvait dans une situation identique à la mienne mais qui a été traité différemment. En outre, j'avais demandé au Tribunal de faire produire certains documents et de citer un témoin pour que je puisse démontrer que les membres du personnel de l'Organisation ne sont pas tous traités de la même manière, et je souhaiterais comprendre pourquoi il ne l'a pas fait. Je demande donc à nouveau la tenue d'une audience complémentaire [...].)

4. Par lettre du 2 août 2021, la greffière du Tribunal, appliquant l'article 30 du règlement de procédure du Tribunal, qui dispose que « [l]e Tribunal, après avoir donné à l'autre partie/aux autres parties l'occasion raisonnable de présenter des observations sur la question, statue sur la recevabilité de la demande en clarification [...] », a invité la défenderesse à présenter ses observations pour le 9 septembre 2021 au plus tard.

5. Dans une lettre datée du 8 septembre 2021, la défenderesse a notamment indiqué ce qui suit:

[...] the Appellant's contentions in fact do not constitute requests for clarifications of the operative provisions of the judgment. On the contrary, throughout his submissions, the Appellant repeatedly states that he "disagree(s) with the ruling" on various points. The Appellant is thereby attempting to contest the judgment of the Administrative Tribunal.

[...] it should be noted that the Appellant re-produces the same arguments that were already in the record of the proceedings and which were contested at the hearing. He is therefore attempting to re-open the debate on the conclusion of the Tribunal.

[...] the Appellant requests "additional hearing sessions" [...] The Appellant did not provide any new determining facts that should have been known by the Tribunal at the time of the judgment.

[...] Respondent considers the Tribunal judgment in Case No. 2020/1032 sufficiently clear, complete and consistent, therefore not requiring clarifications. Respondent also views this request as an attempt by the Appellant to re-open the case and continue to contest the consideration developed by the NATO Administrative Tribunal [...]

([...]) Par sa demande, le requérant ne cherche en réalité pas à faire clarifier le dispositif du jugement rendu par le Tribunal administratif, mais plutôt à contester ce jugement, avec lequel il dit être en désaccord sur plusieurs points.

[...] Il y a lieu de noter que le requérant répète des arguments qui figuraient déjà dans le dossier et qui ont été remis en cause lors de l'audience. Il cherche ainsi à faire en sorte que le Tribunal revienne sur ses conclusions.

[...] le requérant réclame la tenue d'une nouvelle audience [...]. Le requérant n'a pas avancé de fait déterminant qui aurait été inconnu du Tribunal au moment où celui-ci a rendu son jugement.

[...] La défenderesse considère que le jugement du Tribunal dans l'affaire n° 2020/1032 est suffisamment clair, complet et cohérent et ne nécessite donc pas de clarification.

La défenderesse estime en outre que par sa demande, le requérant cherche à faire rouvrir l'affaire et à remettre en cause le raisonnement suivi par le Tribunal [...].)

B. Exposé des éléments de droit

6. L'article 6.8.3 de l'annexe IX du Règlement du personnel civil de l'OTAN (RPC) dispose:

(a) Le jugement du Tribunal est définitif et ne peut faire l'objet d'aucune espèce de recours, si ce n'est que le Tribunal peut être saisi par l'une ou l'autre partie, dans un délai de 30 jours à compter de la date du jugement, d'une demande de rectification d'une erreur matérielle entachant celui-ci.

(b) Chacune des parties peut introduire auprès du Tribunal une demande en révision du jugement en cas de découverte d'un fait déterminant qui, au moment où le Tribunal a rendu son jugement, n'était connu ni du Tribunal ni de la partie demandant la révision. La demande en révision doit être introduite dans un délai de 30 jours à compter de la découverte du fait susmentionné et, en tout état de cause, dans un délai de 5 ans à compter de la date du jugement. Le Tribunal peut, moyennant le consentement des parties et pour une affaire donnée, décider qu'une procédure orale n'est pas nécessaire et qu'une décision peut être rendue sur la base des pièces du dossier.

7. L'article 27.7 du règlement de procédure du Tribunal dispose:

Conformément à l'article 6.8.3 de l'annexe IX, les jugements sont définitifs et ont force obligatoire.

8. L'article 29 du règlement de procédure du Tribunal dispose:

Conformément à l'article 6.8.3 de l'annexe IX, chacune des parties peut introduire une demande en révision du jugement en cas de découverte d'un fait déterminant qui, au moment où le Tribunal a rendu son jugement, n'était connu ni du Tribunal ni de la partie demandant la révision.

9. L'article 30 du règlement de procédure du Tribunal dispose:

1. Après qu'un jugement a été rendu, une partie peut, dans un délai de trois mois à compter de la notification du jugement, demander au Tribunal de clarifier le dispositif du jugement.
2. La demande en clarification n'est recevable que si elle indique avec suffisamment de précision les aspects du dispositif du jugement qui paraissent obscurs, incomplets ou incohérents.
3. Le Tribunal, après avoir donné à l'autre partie/aux autres parties l'occasion raisonnable de présenter des observations sur la question, statue sur la recevabilité de la demande en clarification. Si la demande est agréée, le Tribunal donne des clarifications, qui deviennent alors partie intégrante du jugement initial.

C. Considérations et conclusions

10. L'annexe IX du RPC dispose que les jugements du Tribunal sont définitifs et ne peuvent faire l'objet d'aucune espèce de recours. Il en découle qu'aucune des deux parties ne peut s'engager dans un débat avec le Tribunal quant au raisonnement et aux conclusions de celui-ci. La seule exception est que le Tribunal peut être saisi par l'une ou l'autre partie d'une demande de rectification d'une erreur matérielle entachant un jugement, ce qui n'est pas le cas en l'occurrence.

11. L'annexe IX prévoit en outre que chacune des parties peut introduire une demande en révision du jugement. Elle précise ensuite clairement qu'une telle demande ne peut être introduite qu'en cas de découverte d'un fait déterminant qui, au moment où le Tribunal a rendu son jugement, n'était connu ni de lui ni de la partie demandant la révision.

12. En d'autres termes, la procédure en révision présuppose la découverte d'éléments factuels qui existaient avant le jugement et qui n'étaient connus alors ni du Tribunal ni de la partie requérante, et dont la prise en considération par le Tribunal aurait pu amener ce dernier à une conclusion différente. Sur ce point, le Tribunal fait observer, en premier lieu, qu'au moment où il a rendu son jugement, le requérant avait connaissance de tous les éléments avancés dans sa lettre du 12 juillet 2021, et, en deuxième lieu, qu'il n'a pas établi que ces éléments n'étaient pas connus du Tribunal. Dans les faits, ils l'étaient.

13. Le Tribunal constate qu'aucun des éléments avancés par le requérant n'est de nature à justifier l'introduction d'une demande en révision en application de l'article 6.8.3 de l'annexe IX, ni l'introduction d'une demande en clarification. Le requérant a manqué d'indiquer, comme le requiert l'article 30, « les aspects du dispositif du jugement qui paraissent obscurs, incomplets ou incohérents ». Il s'est contenté de répéter des

arguments qui figuraient dans le dossier ou qui avaient été examinés lors de l'audience. Le Tribunal considère que le requérant ne cherche, en réalité, qu'à amener le Tribunal à revenir sur ses conclusions, ce qui est contraire à la règle selon laquelle les jugements du Tribunal sont définitifs et non susceptibles de recours, et incompatible avec l'objet d'une procédure en révision. Les conclusions auxquelles le Tribunal est parvenu dans son jugement dans l'affaire n° 2020/1302, en particulier celles énoncées aux paragraphes 56 à 71, sont claires et sans équivoque. Le Tribunal estime dès lors que les conditions voulues pour que l'article 30 trouve à s'appliquer ne sont pas réunies et que la demande en clarification doit être rejetée.

D. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- La demande est rejetée.

Fait à Bruxelles, le 12 janvier 2022.

(signé) Chris de Cooker, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia