



RAPPORT ANNUEL

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'OTAN

2021

Rapport annuel du Tribunal administratif de l'OTAN 2021

Introduction

Le présent document est le neuvième rapport annuel du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN). Établi à l'initiative du Tribunal en application de l'article 4(h) de son règlement de procédure, il couvre la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021.

Pendant la pandémie de COVID-19, le Tribunal est resté opérationnel, moyennant certains aménagements.

Composition du Tribunal

Le mandat de deux des juges, Mme María-Lourdes Arastey Sahún (Espagne) et M. John R. Crook (États-Unis), a pris fin le 30 juin 2021.

En janvier 2021, le président du Tribunal avait demandé au secrétaire général qu'il soit procédé à la nomination de deux nouveaux juges. Des propositions de candidats ont été reçues fin avril, mais la procédure a pris du retard, et ce n'est que le 24 septembre 2021 que les deux juges ont été officiellement nommées par le Conseil de l'Atlantique Nord. Le Tribunal a donc dû annuler sa session de septembre. Par ailleurs, les nouvelles juges n'ont pas immédiatement pris leurs fonctions : il a d'abord fallu attendre qu'elles obtiennent une habilitation de sécurité.

Suite à ces nominations, le Tribunal est constitué des personnes suivantes :

- M. Chris de Cooker (Pays-Bas), président ;
- M. Laurent Touvet (France), vice-président ;
- Mme Seran Karatari Köstü (Türkiye) ;
- Mme Anne Trebilcock (États-Unis) ;
- M. Christos A. Vassilopoulos (Grèce).

Comme les années précédentes, le Tribunal a pu compter sur l'aide précieuse de la greffière, Mme Laura Maglia.

Organisation et aspects administratifs

En application de l'article 5, point h, du règlement de procédure du Tribunal, la greffière, agissant sous l'autorité du président, a publié les nouvelles directives pratiques du Tribunal, dont la dernière version datait de 2013.

Ces directives, qui portent sur la production des pièces écrites et sur la préparation et le déroulement des audiences, visent à aider les parties à comprendre les modalités de procédure applicables. Elles ne modifient en rien les prescriptions de l'annexe IX du Règlement du personnel civil (RPC), les dispositions du règlement de procédure du Tribunal ni les instructions données par le Tribunal dans des cas particuliers, lesquelles constituent le cadre juridique qui prévaut.

En outre, le Tribunal a publié sur son site web une brochure présentant sous une forme schématique les procédures de réclamation et de recours contentieux, ainsi qu'un guide pratique expliquant comment utiliser le portail du Tribunal, plateforme privilégiée pour l'échange de documents entre le Tribunal et les parties.

Entre mars et août 2021, le Tribunal a pu compter sur l'aide d'un stagiaire, qui lui a ensuite prêté main forte dans le cadre d'un contrat temporaire, jusqu'au 15 décembre 2021.

En décembre 2021, une assistante administrative a rejoint l'équipe du Tribunal. Son poste représente le tiers d'un équivalent temps plein.

Affaires traitées par le Tribunal en 2021

Du fait de la pandémie de COVID-19, la plupart des sessions du Tribunal se sont tenues en ligne, au moyen du système de visioconférence mis à disposition par l'Organisation et dans le respect des règles de sécurité en vigueur ; tel a été le cas de la 30^e session (25 et 26 mars), de la 31^e session (du 14 au 16 avril), de la 32^e session (7 mai) et de la 33^e session (25 juin). La 34^e session, en revanche, s'est déroulée en présentiel au siège de l'OTAN, les 16 et 17 décembre.

Les sessions de 2021 ont donné lieu à vingt-deux jugements, dont cinq ont été rendus en 2022 mais sont pris en considération dans le présent rapport.

Elles ont également donné lieu à neuf ordonnances, dont six émanaient du président. L'une des ordonnances a été rendue en 2022 mais est prise en considération dans le présent rapport.

L'Agence OTAN de soutien et d'acquisition (NSPA) a été partie défenderesse dans huit affaires, le Secrétariat international (SI), dans six, l'Agence OTAN d'information et de communication (NCIA), dans quatre, et le Centre pour la recherche et l'expérimentation maritimes (CMRE), le Quartier général du Commandement allié de forces interarmées de Brunssum (QG du JFCBS), le Quartier général de la Force aéroportée de détection lointaine et de contrôle de l'OTAN (Geilenkirchen) et le Grand quartier général des puissances alliées en Europe (SHAPE), dans une affaire chacun.

Le Tribunal a continué de s'efforcer de traiter les affaires dans les meilleurs délais possibles compte tenu de la pandémie. À cet égard, il est à noter que la procédure écrite prend à elle seule environ quatre mois et que, depuis 2019, le RPC prévoit deux périodes de vacances judiciaires (du 15 décembre au 15 janvier et du 1^{er} au 31 août).

La plupart des jugements ont été rendus sept à douze mois après l'introduction du recours. Dans deux affaires, le délai a été plus court (rejet sans autre procédure dans un cas, procédure accélérée dans l'autre).

À l'inverse, dans un cas, il s'est écoulé vingt-et-un mois entre la date à laquelle le recours a été enregistré (9 septembre 2019) et celle à laquelle le jugement a été rendu (14 juin 2021). Plusieurs raisons expliquent ce délai. Tout d'abord, l'affaire en question a été jointe à une autre, dont le Tribunal a été saisi par le même requérant. Ensuite, la nature sensible des questions traitées, d'ordre privé, a rendu nécessaire le recours à un outil en ligne plus avancé que celui alors disponible. Enfin, l'audience, qui s'est ouverte en mars 2021, a été suspendue pour permettre au requérant de se procurer des documents supplémentaires. Elle a repris en mai 2021.

Dans un autre cas, il s'est écoulé dix-sept mois entre la date à laquelle le recours a été enregistré (11 août 2020) et celle à laquelle le jugement a été rendu (20 janvier 2022). Le requérant dans cette affaire avait expressément demandé au Tribunal que l'audience se tienne en présentiel. Il a fallu attendre pour cela la session de décembre 2021.

Quatorze recours ont été déposés en 2021.

Pour chaque affaire, le président désigne un collège, constitué de trois juges (dont lui-même), en tenant dûment compte du principe de rotation et en veillant à une répartition équitable de la charge de travail. Il peut aussi décider que tous les membres du Tribunal statuent sur une affaire donnée (collège plénier). Le président se désigne lui-même ou désigne un autre membre du collège pour faire office de juge-rapporteur, dont la tâche consiste notamment à rédiger un projet de jugement pour examen et approbation par le collège. Entre 2013 et le 30 juin 2021, date à laquelle la composition du Tribunal a changé, le président et les autres membres du Tribunal se sont chacun vu attribuer une trentaine de dossiers (33 ou 34, selon le cas).

Jugements et ordonnances rendus par le Tribunal¹

Les jugements et ordonnances que le Tribunal a rendus au cours de la période considérée sont résumés ci-dessous. Sont aussi pris en compte les jugements qu'il a prononcés en 2022 dans des affaires sur lesquelles il avait statué à sa session de décembre 2021.

Le président du Tribunal a rendu six ordonnances :

- dans trois cas, il a pris acte d'un désistement (affaires n^{os} 2020/1318, 2020/1319 et 2121/1331) ;
- dans un cas, il a décidé de suspendre les délais de procédure en application de l'article 10 de son règlement de procédure (affaire n° 2020/1320) ;

¹ Les résumés des jugements du Tribunal ne sont donnés qu'à titre informatif et n'ont donc pas de valeur juridique. Les jugements peuvent être consultés dans leur version intégrale sur le site web du Tribunal.

- dans un autre cas, il a fait droit à une demande d'application de la procédure accélérée (affaire n° 2021/1323) ;
- dans un dernier cas, il a décidé de joindre des affaires (n°s 2021/1328 et 2021/1334).

Par ailleurs, dans les affaires jointes n°s 2019/1290-2020/1298, le Tribunal a rendu une ordonnance ayant pour effet de suspendre l'audience le temps que le requérant se procure des documents supplémentaires auprès du Service médical.

Enfin, deux ordonnances faisaient suite à une demande en clarification (article 30 du règlement de procédure du Tribunal).

Dans la première des deux affaires (n° 2020/1317), la défenderesse a demandé au Tribunal de clarifier certains points du dispositif, et notamment de se prononcer sur la suite à donner au jugement. Le Tribunal a accueilli la demande et fourni les précisions voulues concernant le dispositif.

Dans la deuxième affaire (n° 2020/1302), le requérant a demandé au Tribunal de clarifier le dispositif du jugement (*cf.* résumé de l'affaire).

Les affaires traitées au cours de la période considérée portaient sur les questions suivantes : modifications apportées au RPC sur la base de décisions approuvées par le Conseil de l'Atlantique Nord (quatre affaires), procédures disciplinaires (cinq affaires), invalidité d'origine professionnelle/harcèlement (deux affaires), résiliation de contrat (deux affaires), aspects financiers (deux affaires), indemnité d'expatriation/d'éducation (deux affaires), procédure de recrutement (une affaire), et procédure précontentieuse/recevabilité (quatre affaires).

Modifications apportées au RPC sur la base de décisions approuvées par le Conseil

Les **affaires n°s 2020/1306 et 2020/1310** portaient sur la méthode d'ajustement des salaires des agents en poste au Luxembourg suite à la décision prise par le Conseil le 25 octobre 2019 d'approuver les rapports du Comité de coordination sur les rémunérations (CCR). Elles ont été examinées par le Tribunal en formation plénière (cinq juges).

L'**affaire n° 2020/1306** concernait un recours introduit par 161 requérants, agents de la NSPA des catégories B et C, qui contestaient leur fiche de rémunération de janvier 2020, considérant que c'est par cette fiche que la décision susvisée du Conseil avait pris effet. Par cette décision, le Conseil a autorisé une hausse salariale appréciable pour les agents des catégories A et L en poste au Luxembourg sans prévoir de hausse correspondante pour les catégories B et C.

Les faits de la cause peuvent être résumés comme suit. 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 la NAMSA (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.

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.

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. La question de la suppression de la corrélation entre le Luxembourg et la Belgique a été examinée de manière récurrente par le 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 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.

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.

Pour ce qui est de la recevabilité, la défenderesse a estimé que le recours était irrecevable en tant qu'il était dirigé contre les effets de décisions du Conseil qui déterminent des barèmes salariaux et qu'elle était tenue d'appliquer ces décisions. Le Tribunal a rappelé que l'article 6.2.1 du RPC autorisait l'introduction d'un recours contre une décision que le chef d'organisme OTAN avait prise « en application d'une décision du Conseil ». Il a établi qu'il ne pouvait connaître de litiges liés à des décisions du Conseil que lorsqu'une décision avait été appliquée d'une manière qui porte atteinte aux intérêts personnels de la personne qui introduit le recours, ce qui était le cas en l'espèce. La défenderesse a fait valoir également que le recours n'avait pas été introduit dans le délai prescrit par le RPC. Le Tribunal a 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.

Pour ce qui est du fond, le Tribunal n'a pas retenu 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. Le Conseil est l'organe décisionnel suprême de l'OTAN et 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.

Il ressort 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 ajustement annuel des salaires en Belgique et au Luxembourg. Le deuxième, 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. Il ressort de ce deuxième rapport que l'intention était d'établir ce nouveau barème salarial pour ces catégories au Luxembourg. C'est la proposition que le Conseil a approuvée, et les montants indiqués étaient ceux dont les agents de la NSPA ont été avisés le 6 janvier 2020 et dont tenaient compte les fiches de rémunération contestées.

Le Tribunal n'a dès lors pas souscrit à la thèse selon laquelle le nouveau barème appliqué aux agents des catégories A et L de la NSPA 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. Il a établi que le Conseil avait approuvé un nouveau barème salarial pour les catégories A et L, et non pas un ajustement.

Au surplus, le Tribunal a rejeté les accusations de discrimination et d'inégalité de traitement. Il a observé que le Conseil avait autorisé et maintenu dans le RPC 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 recours a dès lors été rejeté.

Dans l'**affaire n° 2020/1310**, le requérant, agent de la NSPA relevant de la catégorie A, contestait sa fiche de rémunération de janvier 2020 au motif que les ajustements annuels de son salaire et de ses indemnités pour 2020 avaient été mal calculés et étaient contraires aux dispositions du RPC. Les faits de la cause étaient identiques à ceux de l'affaire n° 2020/1306. Le recours portait sur l'avis du CCR et du Conseil selon lequel 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 équivalent à celui des agents OTAN en poste ailleurs.

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.

Les arguments sur la recevabilité étaient identiques à ceux soulevés dans l'affaire n° 2020/1306. Pour ce qui est du fond, le requérant a fait valoir 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 avaient été modifiées suite à la décision que le Conseil avait prise en octobre 2019 de supprimer la corrélation entre la Belgique et le Luxembourg, faisant valoir que ces versions modifiées avaient pris effet immédiatement. Selon lui, la défenderesse a enfreint le RPC en tant qu'elle n'a pas approuvé ni versé les montants correctement ajustés pour 2020.

Le 259^e rapport du CCR 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 2020. Il s'agissait du dernier ajustement calculé à l'aide du mécanisme prévoyant le même ajustement salarial annuel en Belgique et au Luxembourg. L'annexe 3 de ce rapport mentionnait une parité de pouvoir d'achat (PPA) de 1 pour le Luxembourg, la même que pour la Belgique. Le Tribunal a établi que les chiffres approuvés par le Conseil montrent que ce dernier 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. Le 272^e rapport du CCR (approuvé ultérieurement par le Conseil pour mise en application en 2021) faisait état d'indices d'ajustement salarial différents pour les deux pays, soit 101,6 pour le Luxembourg et 102,2 pour la Belgique, montrant ainsi clairement que l'ajustement salarial de 2021 n'avait pas été calculé de la même manière pour les deux pays, alors que cela avait été le cas en 2020. Le Tribunal a considéré que les ajustements du salaire et des indemnités du requérant de 2020 concordaient donc bien avec les décisions du Conseil, qui est le pouvoir législatif suprême à l'OTAN.

Le requérant soutenait par ailleurs que le Conseil avait enfreint le RPC en déterminant ces montants, en particulier les articles 5 de ses annexes II et III.K, qui ont trait aux ajustements annuels. Le Tribunal a rejeté les arguments avancés par le requérant sur ce point, faisant valoir qu'il y avait 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.

Concernant la PPA et la façon dont elle a été déterminée, le Tribunal a fait observer qu'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 avaient dû ainsi être recueillis et avalisés par le CCR pour le 30 septembre 2019. L'article 3 n'aurait pas pu être respecté si l'interprétation du requérant avait été la bonne en tant que celle-ci semblait 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 a indiqué qu'il ne pouvait pas admettre une interprétation du RPC qui méconnaît de la sorte des dispositions importantes.

Pour ce qui est du fait que le Conseil aurait commis un détournement de pouvoir et manqué à son devoir de sollicitude en tant qu'il n'aurait pas tenu compte des intérêts des agents en poste au Luxembourg, le Tribunal a indiqué que 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 visait à remédier à une situation qui était considérée comme inappropriée et potentiellement inéquitable. Il a estimé que les mesures prises témoignaient d'une bonne administration et non pas d'un détournement de pouvoir ou d'un manquement au devoir de sollicitude. Le recours a dès lors été rejeté.

L'affaire n° 2020/1303 (recours introduit par cinq retraités du SI) et **l'affaire n° 2020/1315** (recours introduit par sept agents du SI) concernaient l'application de la modification apportée à l'article 36 du règlement du régime de pensions coordonné au bulletin de pension/de salaire de janvier 2020 des requérants suite à l'approbation par le Conseil du 263^e rapport du CCR. La portée de ces affaires a amené le président du Tribunal à estimer qu'il était souhaitable que le Tribunal statue en formation plénière. Étant lui-même bénéficiaire d'une pension du régime coordonné, il s'est récusé sur le fondement de l'article 6.1.5 de l'annexe IX du RPC, afin d'éviter tout conflit d'intérêts. Le président a ainsi été remplacé par le vice-président.

Les faits de la cause peuvent être résumés comme suit.

Il existe à l'OTAN deux régimes de pension, selon que l'agent est entré en fonction avant le 1^{er} juillet 2005 ou après le 30 juin 2005. 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. Le règlement des rémunérations et pensions coordonnées, dont l'article 36 définit les règles d'ajustement annuel des pensions, date de 1978. Il avait été adopté par le Conseil sur la base des recommandations formulées dans le 127^e rapport du Comité de coordination des experts budgétaires des gouvernements (CCG), devenu entre-temps le CCR. Suite au 150^e rapport et à l'issue de longs débats, le Conseil avait complété l'article 36 par une note de bas de page précisant que les ajustements des pensions devaient être identiques à ceux des salaires.

Ce mécanisme d'ajustement des pensions a perduré pendant une quarantaine d'années. Or les règles financières applicables au régime des pensions ont souvent été modifiées au cours de cette période. 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 fonction après le 30 juin 2005.

En 2011, une réflexion a été engagée en vue d'asseoir la solidité financière du régime dans un contexte d'augmentation des coûts. Cette initiative s'est heurtée à de vives réticences et ce n'est qu'en 2017 que le CCR a officiellement 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 [étaient] en nette augmentation ».

En janvier 2019, cinq des six organisations coordonnées, dont l'OTAN, ont soumis au CCR leur proposition finale, qui consistait à ajuster les pensions en fonction de l'inflation au lieu de suivre les barèmes salariaux et à durcir les conditions d'ouverture du droit à l'indemnité d'éducation pour les futurs titulaires d'une pension. Le 26 septembre 2019, dans son 263^e rapport, le CCR a formulé une recommandation en ce sens. Le 25 octobre 2019, le Conseil a modifié l'annexe IV du RPC, dont son article 36.

À la fin du mois de janvier 2020, les retraités ont reçu leur bulletin de pension de janvier 2020. Ils ont saisi directement le Tribunal en vertu de l'article 4.4 de l'annexe IX du RPC. Même si le Conseil a aussi modifié l'article 28 (les conditions d'octroi de l'indemnité d'éducation aux titulaires d'une pension à partir du 1^{er} janvier 2030), le litige ne portait pas sur cette question, ni sur le taux de cotisation. Il ne portait que sur les règles d'ajustement des pensions.

Le défendeur a soulevé quatre exceptions d'irrecevabilité, soutenant que les requérants n'étaient pas fondés à introduire un seul et même recours, qu'ils avaient introduit leur recours hors délai en tant que les modifications apportées aux règles leur avaient été communiquées bien avant la production du bulletin de pension, que le recours était dirigé contre une décision du Conseil, et que la décision ne leur faisait pas grief. Le Tribunal a rejeté les quatre exceptions d'irrecevabilité.

Pour ce qui est du fond, les considérations du Tribunal peuvent être résumées comme suit.

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

Les requérants ont fait valoir que la modification de l'article 36 de l'annexe IV du RPC n'était pas assez motivée et n'avait pas été précédée d'une étude d'impact suffisante. Le Tribunal a estimé que la modification d'une norme réglementaire, telle que celle concernant la méthode de calcul de l'ajustement annuel des pensions, n'impliquait pas que tous les détails soient explicitement indiqués dans la décision attaquée. Il a considéré qu'il suffisait que les personnes concernées soient en mesure de comprendre les raisons de l'adoption de l'acte qui les concerne, l'objectif poursuivi et la méthode appliquée pour établir le montant de leurs droits en matière de pensions.

S'agissant de l'argument tiré du caractère insuffisant des études préalables, le Tribunal a estimé qu'il existait dans le dossier assez d'éléments pour établir que des études avaient effectivement eu lieu. Il a fait observer que le Conseil n'avait pas procédé de manière arbitraire et qu'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.

En ce qui concerne la prétendue méconnaissance de l'accord de Noordwijk (de 1994)

Le Tribunal a analysé la nature de cet accord et est arrivé à la conclusion qu'il s'agissait non pas d'un traité international, mais d'un accord entre les organisations, les

représentants du personnel et le CCR définissant les conditions de fixation et de révision de pensions. Il a rappelé que le seul décisionnaire en la matière était le Conseil, que celui-ci pouvait s'assurer que toutes les modifications relatives à la gestion du personnel faisaient l'objet d'un accord général mais qu'il n'était pas tenu d'obtenir l'aval du personnel avant de modifier les règles, aucune disposition du règlement ni aucun principe de droit international ne donnant aux représentants du personnel un pouvoir de codécision.

Il a ajouté que les rapports du CCR n'étaient que des recommandations et que les organes décisionnels de chaque organisation étaient libres de les appliquer ou non. Il a fait observer par ailleurs que la succession des rapports du CCR sur le sujet montrait bien que la question était complexe, et que l'équilibre financier du régime de retraite était l'objectif premier qui avait conditionné les décisions qui s'étaient succédées.

En ce qui concerne l'analyse des autres moyens du recours

Le Tribunal a rappelé quelques principes généraux. 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. Le contrat contient en réalité deux ordres de dispositions différentes par leur nature : d'une part, des 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 et qui ont été déterminantes dans le choix de ce dernier d'accepter le poste. Les premières présentent un caractère réglementaire et peuvent être modifiées à tout moment dans l'intérêt du service, moyennant le respect 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.

En l'espèce, la nature réglementaire de la nouvelle méthode d'ajustement des pensions n'était pas contestée, mais les parties n'étaient pas d'accord sur les conclusions à en tirer, notamment sur la compensation à accorder aux agents du fait de cette modification.

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

Les juridictions internationales considèrent que pour déterminer s'il y a eu violation des droits acquis en matière de pension, trois éléments sont à 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.

En l'espèce, la question était donc de savoir si le changement de méthode de calcul de l'ajustement annuel des pensions, aligné sur un indice des prix et non plus sur la rémunération des actifs de la même organisation, bouleversait ou non l'économie générale des contrats.

Le Tribunal a fait observer qu'aucune méthode d'ajustement n'avait été consacrée de manière solennelle par un texte général. Il revient à chaque organisation, et au Conseil pour ce qui concerne l'OTAN, de choisir 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 salaires peut être interprété comme l'application d'un principe de solidarité entre actifs et pensionnés, mais cette solidarité est une conséquence de la méthode d'ajustement choisie et non le motif du choix opéré.

Le même raisonnement s'applique au parallélisme de l'évolution des pensions avec celle des salaires dans les huit fonctions publiques de référence. Ce parallélisme n'a jamais été posé comme principe intangible. Il s'agissait d'une conséquence, et le parallélisme peut être revu si les conditions financières et économiques du régime de pensions sont modifiées.

En ce qui concerne la parité de pouvoir d'achat, le Tribunal a constaté que la faculté dont disposaient les retraités de retourner s'établir dans leur pays d'origine, prévue par l'article 33 de l'annexe IV du RPC, n'avait pas été modifiée par le nouvel article 36.

Il a estimé que la nouvelle méthode d'ajustement des pensions n'était pas défavorable par principe aux pensionnés, et qu'au contraire, en leur garantissant le maintien de leur pouvoir d'achat, elle visait précisément à leur assurer une absence de perte financière et pourrait s'avérer plus protectrice de leurs revenus que l'alignement sur les salaires. Il a ajouté que l'application d'une même méthode pendant une longue durée ne conférait aucun droit acquis aux pensionnés de la voir pérennisée et n'avait pas davantage créé une coutume ni un principe général que les organes compétents de l'Organisation ne pourraient plus modifier.

Il a fait observer que le contexte économique avait beaucoup évolué au cours des décennies, en raison de la hausse constante des pensions servies et de l'accroissement du nombre des pensionnés beaucoup plus rapide que celui des actifs. Il a considéré que, de ce fait, le Conseil avait pu légalement, sans qu'il s'agisse d'un bouleversement de l'économie 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 ce qui concerne le manquement aux principes de sécurité juridique et de non-rétroactivité et à l'interdiction de tout enrichissement sans cause

Les requérants ont affirmé que la modification de l'article 36 portait atteinte à la sécurité juridique en tant qu'elle remettait unilatéralement en cause la méthode d'ajustement de la pension servie aux agents. Ils ont précisé qu'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.

À leur entrée en fonction au service de l'Organisation, les agents se sont vu garantir par leur contrat et le RPC l'existence d'une pension future et sa revalorisation. Mais, pour le Tribunal, ils n'ont reçu aucun droit à telle ou telle méthode d'ajustement des pensions, par nature dépendante de critères évolutifs, d'autant que la séquence entrée en service - départ à la retraite - décès peut être très longue. La modification de la méthode d'ajustement des pensions ne remettait pas en cause la situation des requérants, qui ont continué à bénéficier d'une pension, partie intégrante de leur contrat passé, et à la voir révisée annuellement.

Les requérants ont considéré que la modification de l'article 36 était rétroactive en tant qu'elle s'appliquait à des agents ayant pris leur retraite avant le 1^{er} janvier 2020 et voyaient ainsi le calcul de leur pension modifié à l'avenir. Le Tribunal a rappelé que le régime de pensions coordonné était fondé sur le principe de la solidarité, selon lequel les droits à pension sont calculés non pas 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.

Le Tribunal a estimé pour conclure qu'il n'y avait aucun enrichissement sans cause de l'Organisation puisque les taux de cotisation des actifs et les modalités d'ajustement des pensions avaient pour effet non pas de rétrocéder de quelconques sommes à l'Organisation mais d'assurer l'équilibre interne du régime des pensions. Le recours a dès lors été rejeté.

Dans **l'affaire n° 2020/1315**, les requérants, des agents en fonction, ont cherché par leur recours à faire annuler la décision de modifier l'article 36 du Règlement du régime de pensions coordonné, décision qui aurait été révélée par leur bulletin de salaire de janvier 2020 et concernait tant l'ajustement de la pension que l'indemnité d'éducation. Le Tribunal a examiné l'affaire dans la même configuration que celle dans laquelle il a examiné l'affaire n° 2020/1303.

Les faits de la cause, les exceptions d'irrecevabilité soulevées par le défendeur et les considérations du Tribunal sur le fond sont déjà énoncés ci-dessus dans la partie consacrée à l'affaire n° 2020/1303.

Pour ce qui est de la méthode d'ajustement des pensions, le Tribunal a constaté qu'au moment où les requérants avaient introduit leur recours, chacun d'eux était encore en activité, ce qui fait qu'aucun d'eux n'était affecté par la modification du calcul d'une

pension qu'ils ne perçoivent pas encore. Leur bulletin de salaire de janvier 2020 n'était en rien affecté par la modification du calcul des pensions. Même si leurs contributions au régime de pensions leur donnaient droit au bénéfice futur d'une pension, ils ne la percevaient pas encore et les règles d'ajustement de cette pension future n'avaient encore produit aucun effet sur leur revenu ni, plus généralement, sur leur situation personnelle. Ils n'avaient donc pas d'intérêts à défendre en contestant leurs bulletins de salaire de janvier 2020, qui n'étaient pas affectés par la modification de l'article 36 relatif à l'ajustement annuel des seules pensions.

En ce qui concerne les nouvelles conditions d'octroi de l'indemnité d'éducation, six des sept requérants ne la percevaient pas et ne prétendaient pas être en droit de la percevoir. Ils n'étaient donc pas en position d'en contester l'application à eux-mêmes. Quant au septième requérant, cette modification statutaire ne devait entrer en vigueur que dix ans après la décision de la modifier, et rien n'indiquait qu'il serait encore en droit de percevoir alors cette indemnité ; en tout état de cause, son bulletin de salaire de janvier 2020 n'était pas affecté par cette modification. Aucun d'eux n'avait donc d'intérêts à défendre en contestant son bulletin de salaire de janvier 2020 en invoquant les modifications ultérieures de l'article 28 de l'annexe IV du RPC. Il a ainsi rejeté le recours.

Procédures disciplinaires

L'affaire n° 2021/1323 a fait l'objet d'une procédure accélérée en vertu de l'article 6.6.4 de l'annexe IX du RPC. Les faits se sont produits début mars 2020, au début de la pandémie de COVID-19. Le requérant, un technicien sénior du QG de la Force aéroportée de détection lointaine et de contrôle de l'OTAN, à la base de Geilenkirchen, a été envoyé en mission en Turquie. À son retour, comme il s'était trouvé dans le même bâtiment que l'un des membres de la mission testé positif, il a reçu pour consigne de ne pas reprendre le travail avant une date donnée, de consulter son médecin généraliste et d'en aviser la conseillère médicale du QG. Le 22 avril, le requérant s'est rendu à la supérette NATEX de la base, suite à quoi il a été suspendu avec effet immédiat et ses émoluments ont été réduits de moitié pour la durée de la procédure disciplinaire engagée contre lui. Il a été révoqué six mois plus tard.

Le dossier contenait des renseignements détaillés sur les règles en vigueur à la base, sur l'état de santé du requérant – qui n'a jamais été testé positif – et sur la correspondance entre lui et la direction du QG. Le requérant soutenait que, contrairement à ce qu'affirmait le défendeur, il n'avait pas enfreint les règles applicables relatives à la COVID-19 ni les consignes des médecins.

Il ressortait du dossier qu'en dehors des faits du 22 avril 2020, le requérant avait suivi les consignes que la conseillère médicale du QG et son propre médecin lui avaient données. Il a demandé des renseignements à plusieurs reprises et a informé le Service médical des résultats, négatifs, des tests COVID effectués. Selon le Tribunal, le requérant aurait certes pu faire davantage à cet égard, mais quand bien même il 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. Le Tribunal a estimé en conclusion que ce manquement de la part du défendeur pesait plus lourd dans la balance que ceux qui pourraient être reprochés au requérant et que ce dernier n'avait pas reçu en temps voulu d'informations suffisantes de la part du défendeur sur les règles applicables relatives à la COVID.

Le Tribunal a tenu compte du processus ayant conduit à l'adoption de la mesure disciplinaire. Il lui a semblé que la procédure disciplinaire avait été engagée rapidement et que l'issue était décidée d'avance, alors même qu'elle s'est poursuivie durant six mois, jusqu'à la fin octobre. Il a rappelé que la procédure disciplinaire devait être menée rapidement, mais avec rigueur et minutie. Il a fait observer qu'il avait fallu un mois et demi au défendeur pour constituer une commission de discipline, ce qu'il a fait le 8 juin 2020, que cette commission de discipline n'avait entendu le requérant que le 28 août 2020 et avait soumis son rapport le 8 octobre 2020, et que le commandant avait pris la décision d'ordre disciplinaire le 27 octobre 2020. Il a estimé que le défendeur n'avait pas justifié ces longs délais de manière convaincante. Il a considéré que le requérant avait été laissé dans l'incertitude, avec un salaire réduit pendant six mois, et que cette manière de procéder constituait un manquement au principe de bonne administration et au devoir de sollicitude.

Dans les mémoires qu'il a déposés, le requérant a demandé que le rapport de la commission de discipline lui soit communiqué. Renvoyant à l'annexe X du RPC, le défendeur a rétorqué que le droit de consulter ce rapport dans son intégralité ne faisait pas partie des droits de la défense. Le Tribunal a constaté que le RPC ne prévoyait pas la communication du rapport mais que le rapport de la commission de discipline était souvent communiqué à l'agent concerné et qu'il était très utile aux juges pour apprécier les faits en cas de contestation d'une mesure disciplinaire. Il a ajouté que les tribunaux administratifs internationaux s'appuyaient 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. Il a fait observer que le rapport de la commission de discipline pouvait contenir des informations précieuses pour lui et que la décision de ne pas le communiquer devait dès lors être dûment justifiée. Il a ajouté que l'absence d'une telle justification pourrait amener à penser que l'on cherche à soustraire tel ou tel élément du rapport à son attention ou à celle de la personne qui l'a saisi.

À l'audience, le défendeur a proposé de faire parvenir le rapport au Tribunal, mais celui-ci a estimé qu'en l'espèce, il disposait de suffisamment d'éléments pour se prononcer en droit.

Le Tribunal a annulé la décision du commandant et a ordonné que le requérant soit pleinement réintégré dans ses fonctions avec effet au lendemain de la notification du jugement. Il a également ordonné que le défendeur verse au requérant une somme équivalant à trois mois d'émoluments en réparation du préjudice moral subi.

Dans l'**affaire n° 2020/1317**, le requérant a saisi le Tribunal suite à sa suspension. Il avait rejoint la NSPA en 2013 et enchaîné une série de contrats de durée déterminée. En 2017, il est devenu chef de la section sur les projets spéciaux, chargé notamment de préparer des instructions techniques et de définir les caractéristiques de marchés. Le 10 juillet 2020, la NSPA a reçu d'un juge italien une ordonnance concernant une procédure pénale préliminaire, qui contenait des accusations précises contre le requérant et énonçait les faits illégaux qu'il était accusé d'avoir commis. Le jour-même, le directeur général a suspendu le requérant de ses fonctions et l'a privé de ses émoluments. La décision a été prise en vertu de l'article 60.2 du RPC et de l'article 3.5

de son annexe X, qui ont trait à la procédure disciplinaire. Le requérant a attaqué cette décision devant le Tribunal.

Selon l'article 60.2, un agent peut être suspendu dès lors que trois conditions sont réunies : les accusations sont graves, elles sont à première vue fondées, et le maintien en fonction de l'agent pourrait porter préjudice à l'Organisation. Le Tribunal a établi que les trois conditions étaient réunies en l'espèce. Le requérant était accusé d'avoir donné des informations tarifaires à une entreprise. Il est ressorti d'une deuxième décision prise par la Cour pénale italienne le 31 juillet 2020 (après que la décision de suspendre le requérant a été prise) que le juge avait renoncé à prendre des mesures provisoires, non pas parce que les charges étaient insuffisantes, mais parce que la suspension décidée par l'OTAN suffisait pour écarter le requérant du service et éviter que la situation se reproduise. Le Tribunal a par ailleurs considéré que le maintien en fonction d'un agent s'occupant de marchés qui est accusé de partialité et de livraison d'informations à certains candidats porterait vraiment préjudice à l'Organisation.

Selon l'article 3.5 de l'annexe X, pour qu'un agent soit suspendu, il faut qu'une procédure pénale ait été engagée contre lui. Le Tribunal a fait observer que l'acte de procédure préliminaire du 26 juin 2020, sur lequel la défenderesse s'était fondée pour prendre la décision attaquée, était un acte juridictionnel qui se situe au début du processus pouvant conduire à un jugement pénal. Il a indiqué que même si la procédure n'était pas encore dans la phase du procès, il s'agissait quand même de poursuites pénales, qui correspondent à la notion visée à l'article 3.5 de l'annexe X.

Pour ce qui est du principe de la suspension, le Tribunal a estimé que la défenderesse avait 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. Il a établi qu'une décision défavorable à un agent n'induisait pas nécessairement un manquement au devoir de sollicitude et que le requérant n'était dès lors pas fondé à demander l'annulation de la décision de le suspendre de ses fonctions.

La défenderesse avait par ailleurs décidé de ne pas verser d'émoluments au requérant le temps de la suspension. Celui-ci a contesté cette mesure, la jugeant disproportionnée. La défenderesse a rétorqué que les faits reprochés au requérant

étaient graves et que la procédure pénale engagée en Italie allait vraisemblablement prendre du temps.

Le Tribunal a considéré que ces éléments ne justifiaient pas à eux seuls de priver de rémunération quelqu'un qui travaillait à l'OTAN depuis plus de dix ans et qui n'avait jusque-là fait l'objet d'aucun reproche. Il a fait observer que si les faits étaient graves, la décision de le priver de rémunération aurait pu être prise à l'issue de la procédure pénale, mais pas au stade de la suspension. Il a jugé qu'il était disproportionné de priver l'agent de toute rémunération pour une période indéfinie, très probablement supérieure à un an, sur la base d'accusations qui n'avaient pas encore fait l'objet d'une décision de justice. Il a ajouté que cette mesure n'était pas nécessaire pour assurer la protection des intérêts de l'Organisation. Il a dès lors annulé la décision du directeur général de priver le requérant de sa rémunération et a ordonné que soit versée à ce dernier la somme de 5 000 euros pour le préjudice matériel ainsi subi.

Dans **l'affaire n° 2021/1322**, le requérant travaillait comme acheteur à la Division Achats de la NSPA, dans le cadre d'un contrat de durée déterminée. 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 marché de la NSPA. La hiérarchie du requérant a été saisie de cette plainte et, vu la gravité des accusations, la NSPA a ouvert une enquête. En mars 2020, la défenderesse a informé le requérant qu'il était accusé d'avoir commis des faits contraires aux articles 12 et 13 du RPC et au Code de conduite OTAN et qu'une procédure disciplinaire avait été engagée. En novembre 2020, le directeur général a informé le requérant des conclusions de la commission de discipline et lui a annoncé qu'il entendait suivre la proposition de cette dernière et, ainsi, le révoquer en vertu de l'article 59.3 du RPC. Le 20 novembre, il a fait savoir au requérant qu'il ne voyait pas de circonstance atténuante propre à justifier qu'il revienne sur sa décision de le révoquer avec effet immédiat.

Le Tribunal a rappelé que pour qu'une sanction disciplinaire soit légale, il fallait que la véracité des faits dont la personne concernée est accusée soit établie. Il a ajouté que dès lors que les faits étaient établis, l'Administration jouissait d'un large pouvoir discrétionnaire en matière disciplinaire, et lui devait se borner à vérifier qu'il n'y avait pas eu d'erreur d'appréciation manifeste ni de détournement de pouvoir.

Ayant établi que le requérant avait acheté du matériel à la demande d'une société entretenant ou cherchant à entretenir des relations commerciales avec l'Agence, le Tribunal a estimé que la défenderesse n'avait pas commis d'erreur d'appréciation manifeste qui aurait rendu sa décision illégale.

En ce qui concerne la divulgation à un tiers non autorisé d'informations confidentielles, à savoir l'offre d'un soumissionnaire, le requérant a admis avoir divulgué ces informations mais a dit qu'il avait été autorisé à le faire. Le Tribunal a rappelé que l'instruction d'exploitation de la NSPA relative aux achats interdisait purement et simplement la divulgation d'informations et que cette démarche était en tout cas subordonnée à l'obtention d'une autorisation préalable.

Il a établi que ce cas de figure était une dérogation à l'interdiction pure et simple de divulguer des informations, qu'il n'y avait donc pas de marge d'interprétation possible et que l'autorisation devait dès lors être obtenue au préalable et sous forme écrite. En l'espèce, il était acquis que le requérant n'avait pas obtenu d'autorisation écrite préalable.

Pour ce qui est de l'enquête menée, le Tribunal a fait observer que les démarches entreprises dans ce contexte n'étaient pas incompatibles avec l'article 5.3 de l'annexe X du RPC. Il a toutefois souligné qu'il était permis de réaliser une telle enquête dès lors que l'agent en avait été informé et avait donc eu la possibilité d'exercer ses droits de la défense, ce qui a été le cas en l'espèce.

En ce qui concerne la proportionnalité de la mesure disciplinaire, le requérant a fait valoir qu'il y avait eu manquement à ce principe en tant que c'est la sanction la plus sévère qui avait été appliquée, sans égard pour son état de santé, qui était très fragile. Le Tribunal a estimé qu'au vu de la gravité des faits reprochés, il n'aurait pas été possible de prononcer une sanction moins sévère. Le recours a dès lors été rejeté.

Dans l'**affaire n° 2021/1326**, il s'agissait d'un agent suspendu de ses fonctions avant qu'il ne démissionne pour entrer en fonction à un poste dans un autre organisme OTAN. Le 1^{er} juillet 2020, le requérant, qui travaillait au SI depuis 2015, a été informé par une lettre du secrétaire général adjoint délégué pour les ressources humaines qu'il était

suspendu de ses fonctions suite à un mémo de la contrôlease des finances dans lequel celle-ci l'accusait d'avoir commis des fautes graves au sujet d'écarts comptables concernant les états financiers de 2019.

Le défendeur a considéré que le recours était irrecevable en tant que la décision de suspension était devenue caduque le 1^{er} octobre 2020, date à laquelle le requérant avait pris ses fonctions dans l'autre organisme. Il a ajouté que la nomination du requérant à un autre poste, à considérer comme une promotion, démontrait que celui-ci n'avait pas été lésé par la suspension. Le Tribunal a rappelé que dans un de ces jugements, il avait établi qu'une mesure de suspension était une décision faisant grief qui est susceptible de faire l'objet d'un recours.

Il a fait valoir que la décision attaquée relevait d'un pouvoir discrétionnaire et que, partant, selon une jurisprudence constante, elle ne pouvait faire l'objet que d'un contrôle limité de sa part. Il a précisé qu'il ne pouvait censurer une décision que si elle émanait d'une autorité incompétente, si elle était entachée d'un vice de forme ou de procédure, si elle reposait sur une erreur de fait ou de droit, s'il n'avait pas été tenu compte d'un fait essentiel, s'il avait été tiré du dossier une conclusion manifestement erronée ou si un détournement de pouvoir avait été commis. Il a ajouté qu'il résultait également de sa jurisprudence constante qu'il ne substituait pas son appréciation à celle de l'Organisation en pareil cas.

En l'espèce, le comité de réclamation a estimé que la mesure de 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 disponibles 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.

Il a souligné que, néanmoins, compte tenu de sa gravité et des lourdes conséquences qu'elle était susceptible d'avoir, la suspension était une mesure à prendre en dernier ressort, si les autres solutions n'avaient vraiment pas pu être envisagées. Il a également souligné que les droits de l'intéressé(e) devaient être examinés attentivement et soigneusement préservés. Enfin, il s'est dit d'avis 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 la santé mentale et la réputation professionnelle du requérant.

Le Tribunal a rappelé que selon une jurisprudence constante des tribunaux internationaux, lorsqu'une autorité dotée d'un pouvoir décisionnel entendait faire fi des conclusions et recommandations d'un organe consultatif qu'elle avait elle-même créé, elle devait indiquer clairement dans sa décision les motifs objectifs qui l'avaient amenée à s'écarter desdites conclusions. Il a précisé qu'en ignorant les conclusions et recommandations du comité de réclamation sans aucune justification, le défendeur avait manqué à ses obligations. Il a ajouté que la justification était fondamentale pour la bonne administration en général et pour la bonne administration de la justice.

Pour ce qui est du fond, le Tribunal a établi qu'il ressortait de l'article 60 et de l'annexe X du RPC que la seule personne habilitée à porter une accusation grave était le chef d'organisme OTAN, qu'aucun autre agent ne pouvait le faire, quelle que soit sa position, et que les agents pouvaient agir en signalant une faute supposée mais ne pouvaient pas tenter d'accusation.

Le Tribunal a fait observer que la lettre du 1^{er} juillet 2020, par laquelle le requérant avait été suspendu, était inutilement succincte et que, comme l'avait également fait remarquer le comité de réclamation, les informations qui lui avaient été fournies étaient en deçà du niveau de sollicitude minimal exigé de la part de l'Organisation. Le Tribunal a ajouté que la décision n'indiquait pas comme il convenait en quoi la présence du requérant sur son lieu de travail aurait entravé l'enquête ou porté préjudice à l'Organisation, que la suspension était une mesure très grave, qui n'est à prendre qu'en dernier ressort, qu'elle visait avant tout à prévenir le risque de voir l'agent altérer des éléments de preuve ou influencer des témoins, qu'il était très peu probable que le requérant veuille, voire puisse, manipuler des comptes qui étaient déjà soldés, et que ce risque ne pesait pas plus dans la balance que l'effet préjudiciable de la suspension sur le requérant.

Le Tribunal a estimé en conclusion que la suspension n'avait pas été décidée dans les règles et était une mesure disproportionnée. Il l'a dès lors annulée et a accordé au requérant la somme de 5 000 euros en réparation du préjudice moral subi.

Le recours dans l'**affaire n° 2020/1308** avait été introduit en 2020, mais le requérant avait demandé expressément à être entendu en personne et cela n'a été possible qu'en décembre 2021.

Le requérant était entré en fonction au SI en 1997. Il était titulaire d'un contrat de durée indéterminée. Le 25 novembre 2019, en sortant d'une réunion informelle entre collègues, il est tombé dans un couloir sombre sur une collègue d'une autre institution intergouvernementale qui était au téléphone. Il l'a embrassée sur la joue, l'a saisie par la taille et lui a susurré quelques mots à l'oreille, la prenant ainsi par surprise. Le lendemain, cette personne a déposé une plainte auprès du secrétaire général, qui a décidé d'engager une action disciplinaire contre le requérant. Le 29 janvier 2020, le requérant a été suspendu. En mars 2020, une commission de discipline a été convoquée, et, le 8 juin 2020, le secrétaire général résilié le contrat du requérant avec effet immédiat.

Les parties sont revenues sur des choses qui se sont passées au cours de la période 2016-2018. Le Tribunal a fait observer 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.

Pour ce qui est des faits du 25 novembre 2019, le Tribunal a constaté qu'au moins le baiser donné par surprise dans la pénombre était établi et qu'il était très vraisemblable que le requérant avait murmuré quelques mots à l'oreille de la plaignante, sans que l'on puisse en établir la teneur avec certitude. Il a ajouté que comme ces faits étaient établis se posait la question de leur qualification juridique. La commission de discipline a estimé que la conduite du requérant du 25 novembre 2019 constituait du harcèlement sexuel, contraire au Code de conduite OTAN et aux articles 12.1.4 et 13.2 du RPC. Le requérant a contesté cette conclusion, faisant valoir qu'un baiser sur la joue, pratique

courante selon lui dans les relations professionnelles à l'OTAN, ne pouvait pas être qualifié de harcèlement ni de manque de courtoisie.

Le Tribunal a fait observer qu'un baiser sur la joue n'était ni un acte sexuel, ni du harcèlement sexuel, mais que, comme l'avait estimé la commission de discipline, le requérant avait donné un baiser à une personne sans son consentement, par surprise et dans la pénombre, ce qui avait ainsi provoqué chez elle une grande gêne. Il a considéré qu'il avait de la sorte manqué à son devoir de respect et de courtoisie à l'égard de cette collègue, énoncé à l'article 12.1.4 du RPC.

Le requérant a estimé que la sanction était disproportionnée par rapport aux faits reprochés. Le Tribunal a rappelé que pour les agents en activité, l'échelle de sanctions définie à l'article 59.3 du RPC en comptait 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), et la révocation. Il a précisé que comme le requérant avait atteint le dernier échelon de son grade, l'ajournement de l'accession à l'échelon supérieur était impossible et qu'il restait donc quatre sanctions possibles.

Le Tribunal a constaté que l'Administration avait choisi la sanction la plus lourde alors que l'acte reproché, s'il traduisait un manque de respect à l'égard d'une collègue et un défaut de maîtrise de soi, avait été commis en privé, sans publicité, et n'avait pas porté atteinte à l'intégrité physique de la collègue. Il a fait observer que le baiser sur la joue était 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 informelle qu'ils venaient l'un et l'autre de quitter au moment de l'incident. Il a estimé qu'embrasser une collègue sur la joue, même par surprise et en lui susurrant quelques mots à l'oreille, ne justifiait pas de mettre un terme à une collaboration de plus de vingt ans entre le requérant et le défendeur. Il a considéré que quand bien même le requérant avait déjà reçu deux avertissements deux ans auparavant pour s'être comporté familièrement avec ses collègues, la sanction la plus lourde – la révocation – était manifestement disproportionnée par rapport aux faits.

Partant, le Tribunal a annulé la décision pour cause d'illégalité et de disproportionnalité. Le défendeur ayant invoqué l'impossibilité de réintégrer le requérant, en vertu de l'article 6.9.2 de l'annexe IX du RPC, le Tribunal a accordé au requérant une réparation pour le préjudice subi. Ainsi, compte tenu des circonstances dans lesquelles la révocation a été prononcée, des fonctions qu'occupait le requérant, des effets sur sa réputation dans le monde restreint des organisations internationales, du refus du défendeur de le réintégrer et de la perte de revenus significative qu'il a subie suite à sa révocation, le Tribunal a ordonné qu'il lui soit versé une somme équivalant à 24 mois de son dernier salaire.

Invalidité d'origine professionnelle/Harcèlement

Le requérant dans l'**affaire n° 2020/1311** avait déjà saisi le Tribunal à deux reprises auparavant. Les deux recours correspondants (affaires jointes n^{os} 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 que le requérant estimait avoir subi du fait d'actes de persécution et de vengeance qui auraient été commis à son encontre par l'ancien directeur du CMRE. Le Tribunal a statué sur ces affaires en 2019 : il 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. Le recours dans l'affaire n° 2020/1311 tendait quant à lui à l'annulation de la décision du défendeur signifiant son refus de reconnaître que le requérant était atteint d'une invalidité d'origine professionnelle.

En janvier 2019, le requérant, qui était en arrêt maladie depuis un certain temps, avait demandé au défendeur que soit engagée une procédure de mise en invalidité. La commission d'invalidité s'est réunie en février 2019. En mai de la même année, elle a rendu son rapport, dans lequel elle a conclu que le requérant était atteint d'une invalidité permanente le mettant dans l'incapacité totale d'exercer ses fonctions et que l'invalidité trouvait sa cause déterminante et directe dans l'exercice de sa profession. Toutefois, le défendeur, considérant que des irrégularités de procédure avaient été commises et mettant en doute le respect, par la commission d'invalidité, du principe du contradictoire, a de nouveau saisi celle-ci en octobre 2019. En juin 2020, la commission a remis un nouveau rapport, dans lequel elle a conclu que la maladie n'avait pas été provoquée par des actes de harcèlement sur le lieu de travail et que les critères

permettant d'établir l'existence d'une maladie professionnelle n'étaient pas entièrement remplis.

Le Tribunal a constaté que la nouvelle directrice du CMRE avait donné suite à la plupart des demandes du requérant en lien avec ses précédents recours, et que les points soulevés alors n'étaient plus d'actualité. Il a ajouté que le requérant n'était pas fondé à revenir sur ces questions étant donné qu'elles avaient déjà été tranchées dans le jugement du 3 avril 2019, dans lequel le Tribunal avait conclu que ni les éléments de preuve présentés par les parties ni les conclusions de l'enquêtrice externe n'étayaient les allégations de harcèlement.

S'agissant du renvoi du dossier devant la commission d'invalidité, le Tribunal a rappelé qu'au poste qu'il occupait précédemment, le requérant avait acquis une vaste expérience des procédures applicables et que, de ce fait, il était, ou, à tout le moins, aurait dû être conscient que la commission s'était appuyée sur un dossier incomplet, qui ne donnait qu'une seule version des faits. Le CMRE était dès lors tout à fait fondé à saisir de nouveau la commission pour que celle-ci réexamine la situation de façon plus approfondie, sur la base d'un dossier complet.

Le Tribunal a relevé que la commission d'invalidité n'était 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. Cette conclusion était toutefois sans incidence sur la situation financière du requérant, qui percevait une pension d'ancienneté en tant qu'ancien agent de l'OTAN. La commission d'invalidité avait par ailleurs 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.

Le Tribunal a noté que ces conclusions avaient été rendues par des experts médicaux et a rappelé que l'étendue du contrôle qu'il pouvait exercer sur un avis médical était très restreinte. Il a conclu qu'il ne disposait d'aucun élément qui serait de nature à prouver – ni même à suggérer – que la commission d'invalidité avait commis une erreur d'appréciation manifeste. Le recours a dès lors été rejeté.

Les **affaires n^{os} 2019/1290 et 2020/1298** concernaient le même requérant et ont donc été jointes. Le premier recours était dirigé contre le refus du défendeur de reconnaître que le requérant était atteint d'une invalidité d'origine professionnelle. Le second recours était dirigé contre l'appréciation du défendeur selon laquelle le requérant n'aurait pas été victime de harcèlement, de brimades ni de discrimination fondée sur l'âge. Entré à l'OTAN en 2004 après avoir servi comme officier pendant de nombreuses années dans différents lieux d'affectation, le requérant occupait un poste au SI dans le cadre d'un contrat de durée indéterminée. Dans ses observations écrites, le requérant soutenait qu'il avait vu sa charge de travail augmenter nettement alors qu'il avait reçu pour consigne de son médecin d'alléger son horaire compte tenu de ses nombreux problèmes de santé. Il affirmait en outre que les déploiements qu'il avait effectués en Iraq étaient à l'origine du syndrome de stress post-traumatique dont il souffrait.

Pour statuer sur le recours relatif à la question de l'invalidité, le Tribunal a examiné les arguments du requérant à la lumière d'un ensemble de considérations ayant trait à la commission d'invalidité. Il a noté que cette dernière avait conclu à l'unanimité de ses membres que l'invalidité du requérant n'était pas d'origine professionnelle.

Le requérant ne contestait pas que la commission avait rendu sa décision sous la forme prescrite par le RPC, mais il estimait que cette décision ne comportait pas une motivation suffisante en droit. Le Tribunal a expliqué que l'obligation de motivation applicable aux décisions administratives ne lui permettait 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. 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.

Le requérant soutenait en outre que la conclusion de la commission selon laquelle l'invalidité n'était pas d'origine professionnelle résultait d'une erreur d'appréciation manifeste. Il demandait au Tribunal de prendre comme point de référence 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 a fait observer

qu'il ne saurait fonder ses décisions sur les dispositions adoptées par d'autres organisations internationales, et que les règles qu'il était tenu d'appliquer étaient celles mentionnées à l'article 6.2.1 de l'annexe IX du RPC.

Le Tribunal a par ailleurs rappelé que l'appréciation de l'existence d'une invalidité incombait 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'avait pas relevé d'erreurs factuelles manifestes dans la décision de la commission d'invalidité, et le Tribunal n'en a pas constaté non plus.

Le requérant avait indiqué que le syndrome de stress post-traumatique dont il souffrait avait débuté après 2016 et que c'était 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. Le Tribunal a conclu que rien dans le dossier ne permettait 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.

Pour statuer sur le recours relatif à la question du harcèlement, le Tribunal a analysé les faits reprochés à l'aune des dispositions pertinentes. Il a conclu que cette analyse ne permettait pas 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.

Le Tribunal a fait observer qu'il ne pouvait être attendu de lui qu'il statue sur chacune des nombreuses accusations d'irrégularité ou de faute que le requérant avait portées contre les personnes chargées d'examiner ses griefs. Il a ajouté que son rôle en l'espèce consistait 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 a conclu que ce n'était pas le cas. Il a par ailleurs constaté, à la lecture du dossier, que le défendeur s'était efforcé de faire la lumière sur les accusations du requérant en faisant procéder à plusieurs enquêtes. Il a rappelé que la médiatrice et conseillère en prévention psychosociale de l'OTAN, l'enquêtrice externe et le comité de réclamation

étaient tous parvenus à la conclusion qu'il n'y avait pas eu violation des dispositions applicables à l'OTAN, et a indiqué qu'il était du même avis. Les deux recours ont été rejetés.

Résiliation de contrat

Le recours dans l'**affaire n° 2021/1324** a été introduit par un agent entré à la NSPA en 2002 et qui, depuis 2017, était employé comme technicien au service d'audit interne. Le 8 juin 2020, à son retour d'un congé de longue maladie, le requérant a été informé par son supérieur de la suppression de son poste le 30 juin 2020 et du début de sa période de préavis. La réorganisation prévue a ensuite été décalée au 31 décembre 2020, et le requérant a reçu l'assurance qu'il serait malgré tout pris en considération pour tout emploi vacant de même grade correspondant à ses qualifications. Le 6 octobre 2020, le directeur général a décidé de remplacer une partie du délai de préavis prévue dans le contrat par une indemnité de préavis, au motif qu'aucun poste correspondant à ses qualifications ne deviendrait vacant à la NSPA avant le 31 décembre 2020. Le contrat a ainsi été résilié le 6 octobre.

Le requérant a contesté cette décision, considérant que la NSPA avait résilié son contrat de manière prématurée dans le but de le priver de la possibilité de postuler à un poste vacant de même grade. Il a identifié deux postes correspondant à ses compétences et qualifications pour lesquels il aurait pu être sélectionné. Après examen des deux postes et de la position de la défenderesse, le Tribunal a estimé que, contrairement à ce que prétendait la défenderesse, le requérant avait des chances d'être retenu pour au moins l'un des deux postes avant le 31 décembre. Il a considéré que cette décision était dès lors entachée d'une erreur de fait. Il a ajouté qu'un autre poste correspondant aux compétences du requérant aurait pu devenir vacant entre le 6 octobre et le 31 décembre, par exemple en cas de démission ou mutation d'un autre agent.

Le Tribunal a indiqué qu'il ne voyait pas pour quelle raison la défenderesse avait résilié le contrat du requérant prématurément si celui-ci ne le souhaitait pas, alors qu'il n'avait commis aucune faute et voulait rester jusqu'au terme des six mois. Il a fait observer que la défenderesse n'avait pas justifié la résiliation prématurée du contrat par un

quelconque intérêt général – ni l'intérêt du service, ni l'intérêt financier de l'Organisation.

Il a établi qu'il ressortait clairement du dossier que le directeur général avait résilié le contrat prématurément pour empêcher le requérant de postuler à d'autres postes. Le Tribunal a dès lors annulé la décision pour cause de détournement de pouvoir en tant qu'elle a consisté à décaler la date effective de résiliation du contrat. Au surplus, compte tenu des circonstances du licenciement, du fait que la défenderesse n'avait pas la certitude que le requérant serait retenu à un autre poste, du caractère arbitraire du préavis décidé et du revenu de remplacement déclaré, le Tribunal a condamné la NSPA à verser au requérant la somme de 60 000 euros en dédommagement de la perte de toute possibilité de trouver un autre emploi à l'OTAN et du préjudice moral subi du fait de la résiliation prématurée de son contrat.

Le requérant dans l'**affaire n° 2020/1309** était entré au service de la NSPA en 1989 et y occupait depuis le 1^{er} octobre 2007 un poste d'auditeur interne sénior. Le 8 avril 2020, il avait été convoqué par son chef pour un motif anodin. Lorsqu'il s'était rendu dans le bureau de son chef le jour suivant, celui-ci lui avait annoncé son licenciement avec effet immédiat et l'avait informé qu'il ne percevrait pas d'indemnité de perte d'emploi, mais qu'une somme correspondant au préavis de six mois lui serait versée à titre de compensation. Le recours était dirigé contre la décision de refuser au requérant le bénéfice de l'indemnité de perte d'emploi. La défenderesse soutenait que les performances du requérant laissaient à désirer et justifiait sa décision de ne pas lui accorder cette indemnité par le fait qu'il aurait fait preuve de négligence ou qu'il aurait délibérément mal fait son travail, se prévalant à cet égard les dispositions de l'article 1^{er}, paragraphe 4, de l'annexe V du RPC. Le Tribunal a estimé que la négligence délibérée d'un agent ne saurait être considérée autrement que comme une faute passible de mesures disciplinaires. Il a constaté que, si les rapports d'évaluation annuelle pour 2018 et 2019 montraient effectivement que les performances du requérant laissaient à désirer, ils ne révélaient en revanche pas de négligence ni de volonté délibérée de mal faire et que, par conséquent, les conditions permettant de refuser le versement de l'indemnité de perte d'emploi, telles que définies à l'article 1^{er}, paragraphe 4, de l'annexe V du RPC, n'étaient pas remplies en l'espèce. Rappelant qu'il ne pouvait pas statuer au-delà des conclusions dont il est saisi, il a annulé la décision par laquelle le

directeur général de la NSPA avait refusé au requérant le bénéfice de l'indemnité de perte d'emploi suite à son licenciement.

Aspects financiers

L'**affaire n° 2020/1316** s'inscrivait dans le prolongement de l'affaire n° 2020/1309, présentée ci-dessus. Pour rappel, en avril 2020, le directeur général de la NSPA avait décidé de licencier le requérant sans lui accorder d'indemnité de perte d'emploi. En mai 2020, le requérant avait introduit une réclamation contre cette décision. Il estimait qu'il y avait une contradiction entre le motif invoqué pour justifier son licenciement, à savoir que ses performances laissaient à désirer, et la décision qui avait été prise en octobre 2019 de lui accorder un avancement d'échelon, signe selon lui que ses performances étaient satisfaisantes. En juin, le directeur général de la NSPA avait expliqué au requérant que l'avancement d'échelon lui avait été accordé par erreur et qu'il devait rembourser à l'Administration le trop-perçu (5 090,48 euros). Par son recours, le requérant contestait la rétrogradation d'échelon et la demande de remboursement.

Le Tribunal a considéré qu'il fallait déterminer à qui incombait la responsabilité de la situation en cause. Compte tenu de l'enchaînement des faits (octroi de l'avancement d'échelon en octobre 2019, retour à l'échelon inférieur en novembre 2019, rétablissement de l'avancement d'échelon en décembre 2019, puis statu quo jusqu'en mai 2020, lorsque le requérant a introduit sa réclamation et que l'Administration a considéré que l'avancement d'échelon n'aurait jamais dû être accordé), le Tribunal a conclu que la responsabilité incombait à l'Administration, à qui il appartient d'établir les bulletins de paie et de s'assurer qu'ils sont exacts. Il a constaté que l'Administration avait commis une erreur, dont elle ne s'était pas aperçue. C'était l'agent qui, en novembre, avait fait remarquer qu'il y avait une contradiction. L'Administration avait alors confirmé sa décision initiale. Et ce n'était, une nouvelle fois, qu'à la suite d'une remarque de l'agent que l'Administration avait fait marche arrière, huit mois après avoir octroyé pour la première fois l'avancement d'échelon. Que l'avancement ait été fondé ou non, l'Administration avait, par trois interventions concordantes, créé dans le chef de l'agent une attente légitime à cet égard. Le Tribunal a donc fait droit au recours.

Le recours dans l'**affaire n° 2020/1307** était le troisième recours introduit par le requérant suite à la décision que le défendeur avait 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. Le Tribunal a fait droit au premier recours (affaire n° 2018/1267) en annulant la décision du défendeur de ne pas nommer le requérant et en accordant à ce dernier la somme de 10 000 euros en réparation du préjudice moral subi. 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 (affaire n° 2019/1282). Le Tribunal a fait droit au deuxième recours en annulant la décision de ne pas nommer le requérant, en rejetant les demandes de réparation d'un préjudice matériel et d'octroi de dommages-intérêts punitifs, et en accordant au requérant la somme de 20 000 euros en réparation du préjudice moral subi. Ce deuxième jugement indiquait ce qui suit : « 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. » En mai 2020, le chef d'état-major par intérim du défendeur a fait savoir par écrit au requérant et à ses conseils que les négociations visant à trouver une solution définitive n'avaient pas abouti mais qu'il maintenait son offre, à savoir l'octroi d'une somme de 15 000 euros pour mettre définitivement fin au litige. Il a précisé dans le même temps qu'il autorisait le requérant à saisir le Tribunal de sorte que celui-ci fixe la somme qu'il juge appropriée de lui accorder pour mettre fin au litige. Le Tribunal a constaté que les demandes indemnitaires du requérant étaient semblables, voire identiques, à celles avancées dans le cadre des deux procédures contentieuses précédentes, rejetées par le Tribunal. Il a indiqué que le caractère définitif des premier et deuxième jugements et le principe de l'autorité de la chose jugée n'interdisaient pas au requérant de formuler ces demandes, mais il a émis de sérieux doutes quant à la question de savoir si elles étaient juridiquement fondées. Il a estimé que compte tenu des circonstances particulières de l'affaire, la somme proposée par le défendeur (offre qui restait d'actualité) n'allait pas à l'encontre de l'injonction à trouver une solution d'un commun accord formulée par le Tribunal dans le deuxième jugement, et qu'elle n'était pas davantage déraisonnable ni constitutive d'un défaut de sollicitude. Il a dès lors rejeté le recours.

Indemnités

Le recours dans l'**affaire n° 2020/1302** portait sur l'indemnité d'expatriation. Entre avril 2016 et décembre 2018, le requérant avait travaillé comme contractant pour la NCIA dans le cadre de contrats de durée déterminée établis avec différentes entreprises. En août 2018, il avait posé sa candidature à un poste à la NCIA et, en octobre 2018, il avait été informé qu'il était retenu pour ce poste. La simulation de salaire jointe à la lettre l'avisant de sa sélection ne faisait pas mention d'une indemnité d'expatriation. Le requérant avait accepté l'offre qui lui était faite et s'était rapproché de l'Administration pour savoir s'il avait droit à cette indemnité. Après avoir pris ses fonctions, en avril 2019, il avait poursuivi ses échanges avec l'Administration à ce sujet, sans toutefois obtenir gain de cause, ce qui l'avait conduit à engager la procédure précontentieuse et, au bout du compte, à saisir le Tribunal. Dans le jugement rendu dans cette affaire, le Tribunal a rappelé 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, était de savoir s'il travaillait et vivait déjà dans le pays d'affectation au moment où la procédure de recrutement a commencé. Il a en outre souligné que, sous l'angle de l'article 28.4.1, alinéa (ii), du RPC, il importait 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, parce que sa famille s'y trouve, ou parce qu'il y est domicilié). Il a constaté que le requérant avait incontestablement travaillé dans le pays d'affectation pendant une période ininterrompue ayant débuté en avril 2016, et qu'il y travaillait toujours lorsqu'il avait reçu la lettre l'informant qu'il avait été sélectionné et lorsqu'il avait accepté l'offre qui lui était faite. Il a conclu que le requérant avait résidé dans le pays d'affectation de manière ininterrompue pendant plus d'un an et a dès lors rejeté le recours. En juillet 2021, le requérant a écrit au Tribunal pour lui demander de clarifier le dispositif du jugement, dont il contestait plusieurs points. Le Tribunal a constaté que tous les éléments avancés par le requérant étaient connus au moment où le jugement avait été prononcé, et qu'aucun de ces éléments n'était de nature à justifier l'introduction d'une demande en révision ni d'une demande en clarification. Il a estimé que le requérant ne cherchait, en réalité, qu'à l'amener 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. Il a rendu une ordonnance rejetant la demande du requérant.

Dans l'**affaire n° 2020/1321**, le recours a été introduit par un agent de la NSPA qui souhaitait faire annuler la décision prise par le directeur général d'appliquer le taux exceptionnel de 90 % à son indemnité d'éducation uniquement pour l'année 2019-2020 et non pas pour les années universitaires antérieures à compter de 2016. En septembre 2016, le requérant avait introduit une demande d'octroi de l'indemnité d'éducation pour les frais encourus dans le cadre des études universitaires de son fils pour l'année 2016-2017. L'indemnité avait été accordée et le requérant s'était vu reconnaître le droit à un remboursement à hauteur de 70 % des frais d'éducation admissibles. Le requérant avait par la suite introduit la même demande pour les années 2017-2018 et 2018-2019 et obtenu le même taux. En décembre 2019, le requérant a appris qu'un autre agent de la NSPA avait eu droit au remboursement à hauteur de 90 % des frais exposés dans un établissement semblable à celui fréquenté par son fils. Il a ainsi sollicité des informations auprès de l'Administration en vue de se voir appliquer ce taux. Il s'est vu appliquer le taux de 90 % pour l'année 2019-2020, comme demandé, mais l'Administration a refusé de lui appliquer ce taux pour les années antérieures. Le requérant a justifié le retard par le fait qu'il n'avait pas été informé de cette possibilité avant décembre 2019. Le Tribunal a établi que ce n'était qu'en janvier 2020 que le requérant avait demandé explicitement l'application du taux de 90 %, au lieu de 70 %, pour les années 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019, et qu'il n'avait pas contesté le choix du taux ni demandé l'application du taux exceptionnel dans les délais prévus par le RPC. Le recours a dès lors été rejeté.

Autres

L'**affaire n° 2021/1325** concernait une procédure de recrutement. Le requérant était entré au service du Commandement allié de forces interarmées (JFC) Sud, à Vérone, en 2001, et avait ensuite travaillé au JFC de Naples, où il avait été nommé contrôleur des finances en 2009. Il avait enchaîné plusieurs contrats, dont le dernier avait pris fin le 31 janvier 2021. Avant l'expiration de son dernier contrat, il avait postulé pour le poste de contrôleur des finances et chef de la Direction Finances et acquisitions au SHAPE. Le processus de sélection s'était terminé fin 2020. Le jury était parvenu à la conclusion

qu'un autre candidat que le requérant était le mieux qualifié pour le poste. Le SHAPE avait décidé de suivre cette recommandation et, conformément aux règles à suivre pour la nomination du contrôleur des finances, il avait demandé au Comité des budgets d'approuver la nomination du candidat retenu. Le requérant avait été informé qu'il n'avait pas été retenu et qu'il était candidat de réserve. Fin octobre 2020, le SHAPE avait annulé la recommandation adressée au Comité des budgets et avait décidé de republier l'avis de vacance. Le requérant avait postulé à nouveau et avait été présélectionné, mais en mars 2021, il avait été avisé du fait qu'il n'était pas retenu. Le requérant avait alors saisi le Tribunal. Il avançait en substance que le défendeur (SHAPE) avait outrepassé son pouvoir discrétionnaire en tant qu'il ne lui avait pas octroyé le poste après le désistement du premier candidat, ce qui constituait selon lui un manquement au principe de confiance légitime, et qu'il avait décidé de republier l'avis de vacance alors qu'il était candidat de réserve, ce qui constituait à ses yeux un manquement au principe de bonne administration et au devoir de sollicitude. Le Tribunal a établi que les prétentions du requérant reposaient sur des postulats erronés en tant que le jury de sélection avait retenu un seul candidat pour le poste et que, partant, un seul nom avait été communiqué au Comité des budgets pour approbation. Il a considéré que même si on avait pu féliciter le requérant pour sa prestation à l'entretien et lui dire qu'il serait le candidat de réserve, rien ne venait attester que le jury l'avait jugé qualifié pour le poste et retenu comme candidat de réserve. Le Tribunal a par ailleurs rappelé que les étapes prévues par la procédure en vue de la nomination du candidat retenu au poste en question étaient d'application stricte et que chacune d'elles ne pouvait être franchie que moyennant l'approbation des autorités compétentes. Le recours a dès lors été rejeté.

Les **affaires n° 2020/1312, n° 2020/1313 et n° 2020/1314** ont été examinées séparément par le Tribunal, qui a rendu un jugement distinct dans chacune d'elles, mais comme elles concernaient toutes trois des faits très similaires, elles sont présentées ici ensemble, pour plus de facilité. Les requérants, des agents de la NCIA, accusaient l'Agence de s'être rendue coupable de fraude et d'abus et d'avoir manqué au devoir de diligence dans le cadre d'une procédure de recrutement, en violation du code de conduite en vigueur en son sein. Les requérants étaient entrés en fonction à la NCIA en juin 2016. Ils avaient été engagés dans le cadre de contrats de durée déterminée, qui avaient été renouvelés en mai 2022. En septembre 2019, l'Agence avait décidé de

restructurer le service dans lequel travaillaient les requérants, et elle avait lancé un processus de recrutement dans ce cadre. Les requérants avaient tous postulé, mais leurs candidatures n'avaient pas été retenues. La NCIA les avait informés qu'ils n'avaient pas été sélectionnés et leur avait proposé différentes options, parmi lesquelles la résiliation de leur contrat avec versement d'une indemnité de perte d'emploi. C'est pour cette option que les requérants avaient opté. En mai 2020, après avoir appris qu'un consultant externe faisant partie du jury qui avait rejeté leurs candidatures avait été nommé à l'un des postes auxquels ils avaient postulé, les requérants avaient introduit une « réclamation collective formelle » et demandé l'ouverture d'une enquête. Il était ressorti de l'enquête que les accusations de partialité portées contre le consultant externe étaient dénuées de fondement et que rien ne permettait d'établir l'existence d'un conflit d'intérêts. Le Tribunal a estimé que les requérants, qui demandaient l'annulation de différentes décisions, contestaient en fait la nomination du consultant externe au sein du service ayant fait l'objet d'une restructuration. Il a relevé que ce n'était qu'au stade du recours contentieux que les requérants avaient demandé l'annulation de la décision d'engager le consultant ; avant cela, ils avaient simplement formulé une série d'allégations à caractère général visant à démontrer qu'il y aurait eu violation du code de conduite de l'Agence. Plus de 60 jours s'étant écoulés entre la nomination du consultant et l'introduction des recours, le Tribunal a conclu que ceux-ci devaient être rejetés.

Enfin, le recours dans l'**affaire n° 2020/1320** a été rejeté sans autre procédure en application de l'article 10 du règlement de procédure du Tribunal. La requérante, qui travaillait au SI, avait 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. L'Organisation avait alors fait procéder à une enquête externe et à une enquête interne. Elle avait ensuite informé la requérante du résultat de ces enquêtes. Comme il était apparu, dans le cadre de l'enquête interne, que la requérante semblait ne pas avoir respecté certaines règles de sécurité, le Bureau de sécurité de l'OTAN (NOS) avait décidé d'ouvrir une enquête à ce sujet. La requérante avait alors fait part de préoccupations quant à des actes de représailles, de menace et d'intimidation dont elle aurait fait l'objet dans le contexte de l'enquête du NOS. Après avoir été informée du résultat de cette enquête, elle avait introduit un recours hiérarchique. L'Organisation lui

avait fait part de sa décision le 14 juillet 2020. Le 2 octobre 2020, la requérante avait de nouveau écrit au secrétaire général ; elle demandait qu'une enquête soit menée concernant les représailles dont elle s'estimait victime. Après d'autres échanges avec l'Administration, la requérante avait saisi le Tribunal, le 8 décembre 2020. Le Tribunal a conclu que la requérante n'avait pas contesté la décision administrative qui lui avait été notifiée le 14 juillet 2020 dans le délai de 30 jours prévu par l'article 4.2 de l'annexe IX du RPC. En effet, ce n'était que le 2 octobre 2020 qu'elle avait écrit au secrétaire général, pour demander l'ouverture d'une nouvelle enquête. Le Tribunal a ajouté que, 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. Il a dès lors rejeté le recours.