



**RAPPORT ANNUEL**

**DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'OTAN**

**2022-2023**

## **Rapport annuel du Tribunal administratif de l'OTAN 2022-2023**

### **Introduction**

Le présent document est le dixième 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 allant du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 30 juin 2023.

### **Composition du Tribunal**

M. Christos A. Vassilopoulos (Grèce), juge dont le mandat devait s'achever le 30 juin 2023, a démissionné en mai 2022. Le Conseil de l'Atlantique Nord a nommé à sa place M. Thomas Laker (Allemagne), qui a repris le siège de M. Vassilopoulos pour la durée restant à courir de son mandat.

Ainsi, entre mai 2022 et fin juin 2023, le Tribunal était composé des membres suivants :

- M. Chris de Cooker (Pays-Bas), président ;
- M. Laurent Touvet (France), vice-président ;
- Mme Seran Karatari Köstü (Türkiye) ;
- M. Thomas Laker (Allemagne) ;
- Mme Anne Trebilcock (États-Unis).

Le mandat de M. de Cooker (président) et celui de M. Touvet (vice-président) devant prendre fin le 30 juin 2023, des démarches ont été entreprises en août 2022 la procédure en vue de nommer deux nouveaux juges. Le 16 septembre 2022, le Conseil a approuvé la nomination de Mme Louise Otis (Canada) et de M. Fabien Raynaud (France) et confirmé celle de M. Laker, dans les trois cas pour un mandat de cinq ans débutant le 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Par ailleurs, le 24 février 2023, le Conseil a nommé Mme Otis à la présidence du Tribunal, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet de la même année.

Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023, les membres du Tribunal sont :

Mme Louise Otis (Canada), présidente ;  
Mme Seran Karatari Köstü (Türkiye) ;  
M. Thomas Laker (Allemagne) ;  
M. Fabien Raynaud (France) ;  
Mme Anne Trebilcock (États-Unis).

En application de l'article 6.1.2 (b) du Règlement du personnel civil (RPC), le/la vice-président(e) doit être élu(e) à la majorité des voix du/de la président(e) et des autres membres du Tribunal selon une procédure de vote à bulletin secret.

Tout au long de la période considérée, le Tribunal a pu compter sur l'aide précieuse fournie par sa greffière, Mme Laura Maglia.

## **Organisation et aspects administratifs**

Le 17 mars 2023, le Tribunal a organisé pour la première fois une séance d'information à l'intention des membres du personnel de l'OTAN. Les personnes intéressées pouvaient y assister en présentiel – au siège de l'Organisation – ou par visioconférence. L'idée était de donner aux agents l'occasion de rencontrer les membres du Tribunal dans un cadre informel et d'en apprendre plus sur les méthodes de travail et les procédures de cet organisme.

Le 29 juin 2023, à l'occasion du dixième anniversaire de sa création, le Tribunal a tenu sa toute première conférence, intitulée « Dix ans du Tribunal administratif – Partage d'expériences ». L'objectif de cette conférence était de passer en revue les principaux aspects du droit de la fonction publique internationale que le Tribunal avait été amené à traiter au cours des années précédentes, et de comparer ses pratiques avec celles d'instances semblables. Étaient présents des juges et des greffiers de différents tribunaux administratifs internationaux, des agents de différentes organisations

internationales ainsi que des avocats intervenant dans le cadre de litiges relatifs aux conditions d'emploi dans la fonction publique internationale. Le 28 juin 2023, le Tribunal a par ailleurs organisé une réunion à huis clos avec des juges et greffiers. Cette rencontre a été l'occasion d'échanger en toute confidentialité avec des collègues d'autres tribunaux, et notamment de mettre en commun des bonnes pratiques. Depuis janvier 2023, le poste d'assistant administratif du Tribunal est occupé à temps plein (il représentait jusqu'alors le tiers d'un équivalent temps plein). En avril 2023, le Tribunal a par ailleurs accueilli un agent temporaire, travaillant à temps plein, dans le cadre d'un contrat de six mois.

### **Affaires traitées par le Tribunal en 2022 et lors du premier semestre 2023**

Le Tribunal a tenu trois sessions au cours de la période considérée : les 28 et 29 avril 2022 (35<sup>e</sup> session), les 29 et 30 septembre 2022 (36<sup>e</sup> session) et les 16 et 17 mars 2023 (37<sup>e</sup> session).

Ces sessions ont donné lieu à 17 jugements, dont six ont été rendus en 2023.

Elles ont également donné lieu à dix ordonnances, dont cinq ont été émises par la présidence du Tribunal. Sur ces dix ordonnances, quatre (dont deux provenant de la présidence) ont été rendues en 2023.

Le Secrétariat international (SI) et l'Agence OTAN de soutien et d'acquisition (NSPA) ont été parties défenderesses dans cinq affaires, l'Agence de gestion de la capacité alliée de surveillance terrestre de l'OTAN (NAGSMA), dans deux, et le Centre pour la recherche et l'expérimentation maritimes (CMRE), l'État-major militaire international (EMI), l'Agence de gestion OTAN pour la conception, le développement, la production et la logistique de l'hélicoptère OTAN (NAHEMA), l'Agence OTAN d'information et de communication (NCIA) et le Quartier général du commandant suprême allié Transformation (QG du SACT), dans une affaire chacun.

Le Tribunal s'est efforcé de traiter les affaires dans les meilleurs délais possibles. À cet égard, il est à noter que la procédure écrite prend à elle seule environ quatre mois, et que deux périodes de vacances judiciaires sont prévues (du 15 décembre au 15 janvier et du 1<sup>er</sup> au 31 août).

À l'exception d'une affaire, dans laquelle le recours a été rejeté sans autre procédure, la plupart des jugements ont été rendus sept à douze mois après le dépôt de la requête.

Onze recours ont été introduits en 2022, et vingt-cinq l'ont été en 2023 (à la date de l'établissement du présent rapport).

Pour chaque affaire, la présidence désigne un collège, constitué de trois juges (dont elle-même), en tenant dûment compte du principe de rotation et en veillant à une répartition équitable de la charge de travail. Elle peut aussi décider que tous les membres du Tribunal statuent sur une affaire donnée (collège plénier). La présidence se désigne elle-même ou désigne un autre membre du collège pour assurer la fonction de juge-rapporteur, qui consiste notamment à rédiger un projet de jugement pour examen et approbation par le collège.

### **Jugements et ordonnances rendus par le Tribunal en 2022 et lors du premier semestre 2023<sup>1</sup>**

Sont résumés ci-dessous les jugements et ordonnances que le Tribunal a rendus au cours de la période considérée, y compris les jugements qu'il a prononcés en 2023 dans des affaires sur lesquelles il a statué à sa session de mars 2023.

La présidence du Tribunal a rendu cinq ordonnances :

- dans trois cas, elle a pris acte d'un désistement (**affaires n<sup>os</sup> 2022/1340, 2023/1347 et 2023/1355**) ;

---

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

- dans deux cas, elle s'est prononcée, en application de l'article 10 du règlement de procédure du Tribunal, sur la possibilité de suspendre la procédure le temps de statuer sur l'opportunité d'un rejet sans autre procédure (**affaires n<sup>os</sup> 2022/1339 et 2022/1346**).

S'y ajoutent cinq ordonnances du Tribunal, dont il sera question plus en détail dans les paragraphes qui suivent :

- l'une d'entre elles faisait suite à une demande en clarification (article 30 du règlement de procédure du Tribunal) ;
- une autre faisait suite à une demande de rectification d'une erreur (article 28 du règlement de procédure du Tribunal) ;
- les trois dernières ont été rendues à la suite d'une demande en révision (article 29 du règlement de procédure du Tribunal).

La requérante dans **l'affaire n<sup>o</sup> 2021/1333** demandait au Tribunal de clarifier le montant du dédommagement que le défendeur était censé lui verser en exécution du jugement rendu. Le Tribunal a estimé que les montants versés à la requérante étaient pleinement conformes au jugement rendu et il a donc rejeté la demande en clarification.

Les requérants dans **les affaires n<sup>os</sup> 2021/1327 et 2021/1329** affirmaient que le jugement rendu était entaché d'une erreur de droit en tant que le Tribunal avait considéré à tort que le défendeur les avait « renseigné[s] au mieux », alors que ce dernier avait omis de leur indiquer que le capital DCPS<sup>2</sup> n'était pas couvert par la convention d'Ottawa (protocole de Paris) et que les privilèges et immunités spécifiés dans la convention étaient accordés uniquement aux agents en fonction. Les requérants avaient joint à leurs demandes en révision des documents et comptes rendus se rapportant à des réunions entre la direction et des représentants des agents en fonction et des retraités, faisant valoir qu'ils contenaient des éléments nouveaux. Le Tribunal a estimé que les requérants n'avaient pas précisé à quel moment ils avaient eu connaissance des faits nouveaux dont ils alléguaient l'existence, ni fourni de pièces justificatives à cet égard. Il a indiqué que les conclusions d'une discussion que les requérants auraient eue avec des spécialistes après l'audience ne sauraient

---

<sup>2</sup> Régime de pensions à cotisations définies.

être considérées comme des faits nouveaux, et il a rappelé qu'il incombait aux requérants de consulter des spécialistes avant l'introduction de leurs recours et pendant l'instance. Le Tribunal a noté par ailleurs qu'il ressortait des documents susmentionnés que la position officielle du défendeur était que les prestations en capital dont il était question n'étaient pas imposables au niveau national. Par conséquent, les nouveaux éléments présentés par les requérants n'auraient pas pu amener le Tribunal à une conclusion différente si ce dernier avait été en mesure de les prendre en considération. Le Tribunal a donc rejeté les deux demandes en révision.

Le requérant dans **l'affaire n° 2022/1339** faisait quant à lui valoir que, dans son jugement, le Tribunal ne s'était pas prononcé sur une note de service diffusée par la NSPA portant sur la mise en application des mesures de portée générale énoncées dans le document contesté dans le recours, ou qu'il n'avait pas pris en considération cette note de service. Le Tribunal a souligné que le jugement qu'il avait rendu se fondait sur une analyse de l'ensemble du dossier ainsi que sur ce que les parties avaient déclaré à l'audience. Il a ajouté que tous les documents avaient été pris en considération, y compris la note de service évoquée par le requérant dans sa demande en rectification. À cet égard, le Tribunal a fait observer que cette note de service faisait déjà partie du dossier et qu'il s'agissait, de fait, d'une autre instruction de portée générale destinée au personnel, et non pas d'une décision d'application qui porterait directement préjudice au requérant. Il a donc rejeté la demande en rectification.

Enfin, la troisième demande en révision concernait **l'affaire n° 2017/1104**. C'était la deuxième fois que le requérant demandait la révision du jugement rendu par le Tribunal le 21 novembre 2017 dans l'affaire susvisée. Dans sa demande, le requérant contestait la légalité de l'engagement d'une procédure disciplinaire à son égard, laquelle avait abouti à la sanction disciplinaire du 7 novembre 2016. Le Tribunal a relevé que le requérant aurait tout à fait pu formuler ce grief à l'occasion de l'instance à l'issue de laquelle avait été rendu le jugement du 21 novembre 2017. De l'avis du Tribunal, il ne s'agissait pas d'un fait nouveau et ce nouvel argument visait uniquement à amener le Tribunal à revenir sur ses conclusions. En outre, le requérant, évoquant la découverte d'un fait prétendument nouveau, faisait valoir que, si ce fait avait été

connu, la justice allemande ne l'aurait pas condamné à sept ans d'emprisonnement. Le Tribunal a noté que c'était à la justice allemande de se prononcer sur ce point et que rien dans le dossier ne démontrait que le requérant avait entrepris les démarches nécessaires à cet égard auprès des tribunaux allemands. Par ailleurs, le requérant affirmait que la marque de classification de sécurité nationale apposée sur un des documents joints à sa demande était falsifiée, et il a accusé le Tribunal de ne pas se conformer aux règles de sécurité. De façon tout à fait déplacée, il a cherché à contacter le président et les juges du Tribunal *ex parte* et a tenu des propos injurieux. Le Tribunal a rejeté la demande en révision.

S'agissant des jugements rendus au cours de la période considérée, quatre affaires ont été traitées par le collège plénier du Tribunal ; dans un cas, le recours a été rejeté sans autre procédure, en application de l'article 10 du règlement de procédure du Tribunal. Parmi les autres affaires, huit portaient sur des questions contractuelles, à savoir : contrats à durée indéterminée (CDI) (quatre affaires, dont une avait trait plus particulièrement à l'évaluation des performances, et une autre à la durée du contrat des contrôleurs des finances), résiliation de contrat après restructuration (une affaire), recrutement (une affaire), non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée (CDD) (une affaire) et montant de l'indemnisation en cas de résiliation d'un CDD (une affaire). Les affaires restantes portaient sur les sujets suivants : harcèlement et discrimination (deux affaires), congé de maladie et invalidité (deux affaires) et procédure disciplinaire (une affaire).

#### *Affaires traitées par le collège plénier*

Dans **les affaires n<sup>os</sup> 2021/1327 et 2021/1329**, les requérants étaient deux retraités vivant en Allemagne (anciens agents de la NSPA et de la NAMEADSMA, respectivement). Étant affiliés au DCPS, tous deux avaient demandé, lors de leur départ à la retraite, à recevoir sous forme de capital un montant représentant la valeur de leurs avoirs. Les autorités fiscales allemandes ont imposé le capital DCPS reçu par chacun des deux requérants, ce qui est contraire au RPC, lequel dispose que les montants prélevés du DCPS sont exonérés d'impôts. Les requérants ont saisi la justice allemande, et ils ont aussi introduit un recours contentieux contre le SI, estimant que la responsabilité de l'Organisation était en cause, afin de demander

réparation pour le préjudice matériel subi. Le Tribunal a noté que les parties convenaient que le capital versé dans le cadre du DCPS n'était pas soumis à l'impôt sur le revenu dans les pays membres de l'OTAN. Il a également noté qu'il n'était pas davantage contesté que le litige procédait du prélèvement d'un impôt par les autorités allemandes, source d'un désaccord entre l'Organisation et l'un de ses pays membres. Le Tribunal a rappelé qu'en tant que tribunal administratif international, il connaissait des litiges entre l'Organisation et un agent en fonction ou retraité au sujet des conditions d'emploi, mais qu'il ne connaissait pas de litiges entre l'Organisation et ses pays membres. Tout en précisant qu'il ne contestait pas le préjudice subi par les requérants, il a fait valoir que la question qu'il devait trancher était celle de savoir si ce préjudice était la conséquence d'un acte ou d'une omission de la part de l'Organisation qui engageait la responsabilité de celle-ci et pour lequel ou laquelle les requérants pouvaient prétendre à obtenir réparation. Le Tribunal a estimé que l'Organisation avait renseigné les requérants au mieux selon les informations dont elle disposait alors, et qu'elle ne pouvait pas prévoir que certaines administrations fiscales allemandes décideraient d'imposer le capital DCPS des requérants. Le Tribunal a considéré que, par conséquent, le défendeur n'avait enfreint ni le RPC ni la convention d'Ottawa, et que le chef d'organisme OTAN n'avait pas commis d'entorse aux règles. Il a rejeté les deux recours.

Dans **l'affaire n° 2022/1339**, le requérant contestait la légalité d'une note de service de la NSPA, qui précisait les mesures prises en raison de la COVID-19. Il demandait la suspension de cette note de service ainsi qu'un dédommagement financier pour chaque mois au cours duquel elle avait été appliquée. Il affirmait que la note de service affectait ses conditions de travail ou d'emploi et qu'elle était contraire aux textes de l'OTAN ainsi qu'aux principes généraux du droit (notamment les droits de la personne et la protection des données). Il soutenait également qu'il était victime de discrimination en tant que son refus de se faire vacciner l'empêchait d'exercer son droit d'accéder au site de la NSPA – et donc d'exercer son droit au travail –, de partir en mission, de postuler à certains postes et de bénéficier d'une promotion. Le Tribunal a d'abord examiné la recevabilité du recours. Il a fait observer que, bien que certaines dispositions de la note de service puissent avoir des conséquences directes dans certains cas de figure, le requérant avait indiqué explicitement qu'il ne contestait que la note de service proprement dite, qui était une instruction de portée générale à

l'intention du personnel. Le Tribunal a rappelé que, selon sa jurisprudence constante, les agents ou anciens agents ne pouvaient pas contester des règles ou des décisions de portée générale, et pouvaient uniquement contester des décisions administratives d'application qui leur portaient directement préjudice. Il a dès lors rejeté le recours.

Dans **l'affaire n° 2022/1346**, le recours, introduit par le même requérant que dans l'affaire n° 2022/1339, a été rejeté sans autre procédure, en application de l'article 10 du règlement de procédure du Tribunal. En l'espèce, le requérant contestait la nomination d'un autre agent à un poste vacant à la NSPA. Il faisait valoir que la nomination de cet agent résultait d'une procédure qui était discriminatoire en tant qu'il fallait être vacciné pour pouvoir être nommé. Il estimait que cette nomination l'affectait directement, puisque la personne nommée à ce poste était devenue son supérieur hiérarchique. Il affirmait également qu'il n'avait pas pu prétendre à une promotion parce qu'il n'était pas disposé à se faire vacciner. Il soutenait qu'il n'avait même pas pu postuler, étant donné que l'honnêteté faisait partie des qualités requises pour le poste et qu'il aurait été malhonnête de sa part de présenter sa candidature en sachant qu'il refuserait de se faire vacciner. Le Tribunal a rappelé que, selon les dispositions du RPC, la procédure précontentieuse et la procédure contentieuse ne pouvaient être engagées que par les agents qui considéraient qu'une décision affectant leurs conditions de travail ou d'emploi n'était pas conforme aux dispositions applicables en la matière. Le Tribunal a fait observer qu'en l'espèce, aucune décision susceptible d'être contestée n'avait été prise, en tant que la décision de nommer un collègue au poste vacant n'était pas dirigée contre le requérant et ne lui avait pas porté directement préjudice. Il a rappelé que tout agent pouvait contester la nomination d'un autre agent à un poste vacant, à la condition qu'il ou elle ait présenté sa candidature au poste en question et ait été avisé(e) personnellement de la décision de ne pas le ou la sélectionner. Or, en l'espèce, le requérant avait décidé de ne pas postuler, même après l'annonce de la suppression de la clause contentieuse.

### *Questions contractuelles*

**L'affaire n° 2021/1333** concernait la résiliation du contrat de la requérante avec effet immédiat du fait de la suppression de son poste dans le cadre de la restructuration du CMRE. Le Tribunal a fait observer que, dans le contexte d'une restructuration, l'Organisation disposait certes d'un large pouvoir discrétionnaire, mais que le

processus mis en œuvre dans ce cadre devait être suivi avec sérieux et cohérence, ce qui supposait que les autorités compétentes prennent leurs décisions dans l'exercice de leur pouvoir discrétionnaire, qu'il n'y ait pas de détournement de ce pouvoir et que rien n'indique qu'il s'agisse de décisions arbitraires. Le Tribunal a également indiqué qu'il fallait que l'agent concerné soit dûment informé des conséquences de la résiliation de son contrat et que toute autre information utile relative à celle-ci lui soit communiquée. Il a rappelé que, selon sa jurisprudence, les postes susceptibles d'être supprimés devaient être mentionnés dans le plan de restructuration, et que l'Administration devait informer la ou les personnes concernées. Or, le Tribunal a constaté qu'en l'espèce, aucune des conditions susmentionnées n'avait été remplie. Par ailleurs, le défendeur faisait valoir qu'il avait résilié le contrat de la requérante en application de l'article 10.5 du RPC. Le Tribunal n'a pas contesté la possibilité d'appliquer l'article en question, notamment pour des raisons de sécurité. Cependant, il a considéré qu'en l'espèce, la décision de résilier le contrat de la requérante avec effet immédiat du fait de la suppression de son poste n'était pas conforme aux obligations incombant à l'employeur en application du principe de bonne administration. Le Tribunal a annulé la décision attaquée et accordé à la requérante réparation pour le préjudice subi.

Dans **l'affaire n° 2021/1335**, la requérante, titulaire d'un CDI, occupait le poste de contrôleur des finances/gestionnaire des ressources à la NAGSMA. Elle était partie en congé de maladie avant la fin de son contrat. Elle contestait deux décisions prises dans le cadre de sa relation contractuelle avec l'Organisation : la non-prolongation de son affectation jusqu'à la cessation des activités de l'Agence et l'annulation de facto de sa nomination à la NAGSMO en liquidation. Dans les deux cas, la requérante soutenait qu'il y avait eu erreur d'appréciation manifeste et manquement au principe de confiance légitime. Elle faisait également valoir que la défenderesse avait manqué à son devoir de sollicitude, et que les droits et avantages découlant de la fin de son contrat de travail n'avaient pas été respectés. Le Tribunal, après avoir rappelé ce qu'il avait déjà fait observer dans des jugements antérieurs ainsi que les dispositions du Règlement financier de l'OTAN (NFR) concernant la durée d'affectation à un poste de contrôleur des finances, a rejeté les moyens de la requérante relatifs à la non-prolongation de son contrat. Il a également rejeté les moyens de la requérante relatifs à l'annulation de sa nomination à la NAGSMO en liquidation, au motif qu'elle n'avait

pas reçu de contrat pour le poste en question. S'agissant du respect des droits de la requérante en tant que titulaire d'un CDI, le Tribunal a constaté que les parties avaient convenu de finaliser le versement des sommes dues lorsque la requérante aurait quitté l'Organisation, c'est-à-dire à la fin de son congé de maladie. Par ailleurs, la requérante demandait réparation pour le préjudice moral subi. À cet égard, le Tribunal a considéré que, compte tenu des circonstances auxquelles la requérante avait été confrontée dans sa situation délicate, ainsi que de la situation de désarroi et d'incertitude dans laquelle elle s'était retrouvée, elle avait droit à un dédommagement de 15 000 euros.

Dans **l'affaire n° 2022/1337**, le requérant contestait d'une part la décision que la NCIA avait prise de ne pas lui octroyer un CDI, et d'autre part le dernier rapport d'évaluation qu'il avait reçu, dans lequel ses performances avaient été jugées « passables », ce qui était selon lui l'une des principales raisons pour lesquelles l'Agence ne lui avait pas proposé de CDI. Le Tribunal a fait observer que rien dans le dossier ne permettait d'établir que le requérant avait suivi la procédure précontentieuse prévue dans le RPC pour contester la décision prise par la défenderesse. Le requérant demandait par ailleurs l'annulation de son rapport d'évaluation. À cet égard, le Tribunal a rappelé que ce type de rapport ne constituait pas en lui-même une décision faisant grief, mais qu'il s'agissait plutôt d'un acte préparatoire qui ne pouvait être contesté pour cause d'illégalité que dans le cadre d'un recours introduit contre l'acte ultérieur faisant grief au requérant. En conclusion, le Tribunal a considéré que le recours était irrecevable.

**L'affaire n° 2021/1330** faisait suite aux affaires n<sup>os</sup> 2019/1289 et 2020/1301, jointes par le Tribunal. Les trois recours avaient été introduits par le même requérant, un ancien agent de la NAGSMA, détaché d'une administration nationale. Les deux premiers recours étaient dirigés respectivement contre la décision qui avait été prise de suspendre le requérant de ses fonctions et contre la résiliation de son contrat. Dans les deux cas, le Tribunal avait fait droit aux demandes du requérant. En l'espèce, le requérant demandait au Tribunal de déterminer le montant à verser en dédommagement du préjudice subi du fait de la décision, illégale, de mettre fin à son contrat. Le Tribunal a fixé le montant à verser par la défenderesse.

**L'affaire n° 2022/1341** concernait une procédure de recrutement. Le requérant était un ancien agent temporaire de l'EMI, où il avait occupé un poste d'assistant. En

février 2022, le directeur de l'EMI avait nommé à ce poste une autre personne, sélectionnée à partir d'une liste de réserve. Le requérant avait alors engagé une procédure précontentieuse, faisant valoir qu'il avait été lésé par la décision qui avait été prise de nommer, illégalement et sans transparence, une personne inscrite sur une liste de réserve, au lieu de lancer une procédure de recrutement ouverte à laquelle il aurait pu participer. Il avait ensuite introduit un recours contentieux, dans lequel il demandait réparation pour le préjudice, y compris moral, qu'il estimait avoir subi du fait de la décision susmentionnée. Il faisait valoir d'une part que des irrégularités avaient été commises dans le cadre de la procédure engagée devant le comité de réclamation, et d'autre part qu'il avait été privé de la possibilité de présenter sa candidature, alors qu'il considérait être un candidat sérieux pour le poste en question. S'agissant du préjudice moral qu'il aurait subi, il soutenait que celui-ci tenait au fait que le défendeur aurait manqué aux obligations qui étaient les siennes en application des principes de bonne administration et de transparence et du devoir de sollicitude. Le Tribunal a estimé qu'aucune irrégularité n'avait été commise dans le cadre de la procédure menée devant le comité de réclamation et que rien ne permettait de conclure que ce dernier avait fait preuve de partialité. Par ailleurs, il a considéré que le requérant n'avait pas été privé de la possibilité d'être nommé au poste concerné, mais seulement de la possibilité de se porter candidat. Or, on ne saurait considérer que le fait de pouvoir postuler fasse naître une possibilité réelle ou donne de fortes chances d'obtenir un poste et la rémunération qui y est associée. Enfin, s'agissant du préjudice moral que le requérant aurait subi, le Tribunal a estimé que le défendeur n'avait pas commis d'irrégularité ou d'acte illégal dont il pourrait être tenu responsable. Partant, le Tribunal a rejeté le recours.

Le recours dans **l'affaire n° 2022/1342** portait sur la demande de CDI introduite par la requérante, un ancien agent du SI. Celle-ci était entrée au SI dans le cadre d'un CDD de trois ans ; elle occupait alors un poste de grade A.4. Par la suite, il lui avait été proposé, pour le même poste, un autre CDD de trois ans. Au cours de ce deuxième CDD, elle avait été invitée à solliciter l'octroi d'un CDI, toujours pour le même poste. On l'avait finalement informée qu'il avait été décidé de ne pas lui octroyer de CDI, mais de lui proposer plutôt un dernier CDD de trois ans. Au lieu d'accepter cette offre, la requérante avait postulé à un poste de grade A.5. Sa candidature avait été retenue et elle s'était alors vu proposer pour ce poste un CDD de trois ans, qui avait ensuite

été renouvelé une fois. Lors de ce deuxième CDD de trois ans, la requérante avait entamé des discussions avec le SI dans l'idée d'introduire une demande de CDI pour ce poste. On lui avait cependant fait savoir qu'elle ne serait pas invitée une deuxième fois à solliciter un CDI, en application des dispositions de la politique des contrats la plus récente. Le Tribunal a considéré que les dispositions de la politique des contrats applicable à la requérante n'empêchaient pas explicitement celle-ci de se voir invitée à soumettre une demande, et que, par conséquent, elle n'avait pas eu la possibilité de démontrer que, cinq ans après sa première demande, elle satisfaisait pleinement aux critères fixés pour se voir proposer un CDI. Toutefois, le Tribunal a rappelé que, selon sa jurisprudence constante, les décisions relatives au renouvellement d'un contrat relevaient du pouvoir discrétionnaire du chef d'organisme OTAN, et que la requérante ne pouvait donc pas prétendre à une prolongation de son contrat ou à un nouveau contrat. Au vu de la perte de chance subie par la requérante et compte tenu du manque de clarté dans les échanges avec celle-ci, le Tribunal a décidé de lui accorder un dédommagement de 5 000 euros en réparation du préjudice moral subi, mais il a rejeté le surplus de ses demandes.

Dans **l'affaire n° 2022/1343**, le requérant demandait l'annulation de la décision que le secrétaire général avait prise de ne pas lui octroyer de CDI. Le requérant était entré au SI dans le cadre d'un CDD, qui avait été renouvelé une fois. Lors de son deuxième CDD, il avait été invité à introduire une demande de CDI, en application de la politique des contrats. À l'issue du processus, le chef du bureau dont il relevait lui avait annoncé de vive voix qu'il ne lui serait pas proposé de CDI. Le requérant avait présenté sa démission le lendemain. Il avait ensuite introduit un recours contentieux, dénonçant un certain nombre de pratiques et de politiques suivies par l'Administration au cours de la procédure de demande d'obtention d'un CDI, sans toutefois revenir sur sa démission ni demander à être réintégré. S'agissant de la recevabilité du recours, le Tribunal a fait observer que la décision du chef d'organisme OTAN de ne pas octroyer de CDI avait été « prise directement par celui-ci », au sens de l'article 61.4 du RPC. Sur le fond, il a rappelé que tout recours devait être fondé sur la violation présumée d'un droit individuel découlant des dispositions applicables en matière d'emploi, faute de quoi l'agent ne pouvait pas agir en justice. Il a souligné que l'agent ne saurait se contenter de soulever des questions d'ordre général au sujet de règles et/ou de dispositions réglementaires n'ayant pas d'incidences concrètes sur lui. Par ailleurs, il

a fait observer que le requérant avait délibérément coupé tout lien avec l'Organisation, et que, partant, la décision attaquée ne saurait avoir eu d'incidence sur ses conditions de travail. Le Tribunal a rejeté le recours, considérant qu'il était irrecevable.

**L'affaire n° 2022/1344** concernait le non-renouvellement d'un contrat. Le requérant, un agent de la NSPA travaillant dans le domaine des achats, avait fait l'objet, en 2020, d'une décision de suspension immédiate car il était suspecté d'avoir communiqué des informations dans le cadre d'une procédure d'attribution de marché, et d'avoir essayé d'en tirer un avantage personnel. Le requérant avait alors saisi le Tribunal d'un recours contre cette suspension (cf. affaire n° 2020/1317) ; dans le jugement correspondant, rendu en 2021, le Tribunal avait confirmé la décision de suspension, mais l'avait annulée en tant qu'elle privait le requérant de ses émoluments. Le requérant avait par la suite introduit un deuxième recours (celui en l'espèce), dans lequel il contestait la décision que la NSPA avait prise de ne pas renouveler son contrat au motif que ce renouvellement ne serait pas dans l'intérêt de l'Agence. Il soutenait notamment que la suspension décidée deux ans auparavant ne constituait en aucun cas un motif valable sur lequel la NSPA pouvait se fonder au titre de l'article 5.2.3 du RPC pour refuser de renouveler son contrat. Il faisait également valoir que la présomption d'innocence n'avait pas été respectée par l'Agence en tant que les faits qui lui étaient reprochés n'étaient pas établis, et que c'était à l'Administration de prouver qu'il avait mal agi. Le Tribunal a indiqué qu'avant tout renouvellement, l'Administration disposait d'un large pouvoir discrétionnaire lui donnant toute latitude pour déterminer s'il était dans l'intérêt de l'Organisation de poursuivre ou non la relation de travail avec l'agent, et donc de renouveler ou non son contrat. Il a considéré que, partant, la défenderesse pouvait légalement se fonder sur les faits reprochés – pour lesquels elle avait d'ailleurs déjà pris une décision de suspension, que le Tribunal avait estimée légale dans le jugement rendu en 2021 – et qu'il n'y avait pas eu d'atteinte à la présomption d'innocence. Il a dès lors rejeté le recours.

#### *Procédure disciplinaire*

Dans **l'affaire n° 2022/1345**, la requérante, un ancien agent du QG du SACT, demandait à être réintégrée à son ancien poste et à recevoir un dédommagement pour le préjudice matériel qu'elle estimait avoir subi. Elle vivait initialement en Europe et avait déménagé à Norfolk, en Virginie, pour prendre ses fonctions. Lors de leur

transfert, les biens de la requérante avaient subi des dégâts à cause de la société de déménagement, qui était sous contrat avec le QG du SACT. De nombreux échanges avaient eu lieu à cet égard entre la requérante, la société de déménagement et le QG du SACT. Pour pouvoir procéder au remboursement, l'Organisation avait demandé à la requérante de fournir certaines pièces justificatives ; or, celle-ci avait présenté des documents falsifiés. Une procédure disciplinaire avait alors été ouverte, à l'issue de laquelle il avait été proposé, à titre de sanction, de révoquer la requérante. Compte tenu de la situation personnelle de cette dernière, un accord transactionnel avait finalement été conclu. Il prévoyait un report de l'avancement d'échelon en guise de mesure disciplinaire, la démission de la requérante moyennant une période de préavis de neuf mois, et la réaffectation de l'intéressée à d'autres tâches durant cette période. Quelques mois plus tard, la requérante introduisait le recours en l'espèce, soutenant que des irrégularités avaient entaché la procédure disciplinaire, qu'elle avait été contrainte à la démission et que le SACT avait violé les dispositions de l'accord lorsqu'il avait informé les services de sécurité de son pays des faits, lui faisant courir le risque de perdre son habilitation de sécurité. Elle demandait notamment à être réintégrée dans ses fonctions et à être indemnisée financièrement. Le Tribunal a rappelé que le recours contentieux devait être introduit dans un délai de 60 jours à compter de la date de la notification au/à la requérant(e) par le chef d'organisme OTAN concerné du refus d'accorder ce qui avait été demandé. Sur la question des délais de recours, le Tribunal a souligné que, conformément à l'article 1.2 de l'annexe IX du RPC, le respect des délais était obligatoire. Il a indiqué que c'était donc à lui de vérifier *ex officio* si les délais avaient été respectés, et qu'il n'avait pas besoin de l'appréciation de l'une ou l'autre partie pour ce faire. Il a par ailleurs estimé que les démarches entreprises par la requérante pour casser l'accord conclu à l'automne 2021 ne s'appuyaient sur aucun fondement juridique et devaient être rejetées. Il a dès lors rejeté le recours.

#### *Harcèlement et discrimination*

Dans **l'affaire n° 2022/1336**, le requérant demandait réparation pour le préjudice subi du fait de la décision, prétendument illégale, que l'Organisation avait prise de ne pas le nommer comme chef d'équipe. Il demandait également que certains faits soient reconnus comme étant des faits de harcèlement et de discrimination. Le requérant

était un ancien agent du SI qui avait quitté l'Organisation en 2021 à la suite de sa mise en invalidité. Dans son recours, il dénonçait une série de faits survenus entre 2010 et 2019, lesquels, de son point de vue, constituaient des actes hostiles à son égard, donnant lieu à réparation. Le Tribunal a rappelé que le principe de sécurité juridique s'opposait à ce que des décisions administratives puissent être contestées indéfiniment, et qu'il en allait de même des conséquences financières découlant de telles décisions. En revanche, s'agissant d'une situation de harcèlement, il a fait observer qu'une telle situation pouvait être mise en évidence par une accumulation de faits ou par la répétition de comportements abusifs, qui, dans certains cas, pouvaient être très anciens. Néanmoins, le Tribunal a conclu qu'en l'espèce, les faits invoqués par le requérant ne relevaient ni de la discrimination ni du harcèlement, même s'il avait pu percevoir les choses de cette manière. Le recours a dès lors été rejeté.

Dans **les affaires jointes n<sup>os</sup> 2021/1328 et 2021/1334**, la requérante demandait qu'il soit reconnu qu'elle avait subi de mauvaises pratiques de gestion, préjudiciables à sa carrière et à sa santé, que l'un de ses supérieurs avait fait preuve d'un comportement inapproprié, et qu'elle avait été victime de harcèlement et de discrimination. Son argumentation se fondait toutefois sur l'illégalité de certaines décisions remontant à plusieurs mois avant la demande de réparation. Le Tribunal a rappelé que le principe de sécurité juridique s'opposait à ce que des décisions administratives puissent être contestées indéfiniment, et il a rejeté les demandes de la requérante, estimant qu'il y avait forclusion. S'agissant des faits de harcèlement dénoncés par la requérante, le Tribunal a fait observer que celle-ci n'avait présenté aucun élément de preuve solide. Par ailleurs, le Tribunal a rappelé qu'il ne lui appartenait pas d'annuler un rapport d'enquête, qui n'est pas une décision susceptible de recours, et qu'il ne pouvait examiner un tel rapport que lorsque, comme en l'espèce, les conclusions du rapport fondaient une décision sur laquelle il était amené à se prononcer. Le Tribunal a toutefois estimé, s'agissant de l'enquête proprement dite, que le fait que l'enquêteur n'ait pas entendu certains témoins que la requérante suggérait d'interroger avait créé un doute. Il a considéré qu'une telle erreur de discernement dans la conduite de l'enquête avait causé à la requérante un préjudice moral, pour lequel elle devait se voir accorder réparation (10 000 euros).

### *Congé de maladie/invalidité*

Dans **l'affaire n° 2021/1332**, le requérant demandait l'annulation de la décision que la NSPA avait prise de refuser de considérer qu'il se trouvait dans une situation d'invalidité permanente. Le requérant, qui était titulaire d'un CDI, était parti en congé de maladie en août 2019, congé qui s'était ensuite transformé en congé de longue maladie. En mars 2021, une commission d'invalidité s'était réunie pour déterminer s'il était atteint d'une invalidité permanente. La commission avait conclu que ce n'était pas le cas et que le requérant n'était pas dans l'incapacité totale d'exercer les fonctions qui lui étaient confiées par l'Organisation. Par conséquent, la NSPA avait résilié le contrat du requérant en application de l'article 45.7.3 du RPC. Le Tribunal a rappelé que sa compétence était limitée s'agissant des rapports établis par la commission d'invalidité et des conclusions formulées par celle-ci. Il a considéré que le requérant n'avait invoqué aucune erreur matérielle de nature à entacher les conclusions de la commission d'invalidité, et il a dès lors rejeté le recours.

Dans **l'affaire n° 2022/1338**, le requérant, détaché auprès de la NAHEMA, était parti en congé de maladie peu avant la fin de son contrat. La question centrale qui se posait en l'espèce était de savoir si la défenderesse pouvait mettre fin au contrat de détachement du requérant alors que celui-ci était en congé de maladie et si, dès lors, elle était légalement fondée à appliquer les dispositions de l'article 45 du RPC qu'elle avait mises en œuvre. Vu la jurisprudence du Tribunal en matière de détachement et les dispositions de l'article 5.2 du RPC, le Tribunal a considéré que le directeur général était tenu de mettre fin au contrat liant le requérant à l'Organisation dès lors que les autorités du pays concerné avaient confirmé, par courrier, que le détachement du requérant avait pris fin en même temps que son service au sein des forces armées nationales, et ce même s'il était en congé de maladie. La décision n'étant pas entachée d'illégalité, le Tribunal a rejeté le recours.