



JUGEMENTS ET ORDONNANCES

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'OTAN

2022

Organisation du Traité de l'Atlantique Nord
B-1110 Bruxelles - Belgique

Jugements du Tribunal administratif de l'OTAN

2022

35^e session (28-29 avril 2022)

AT-J(2022)0006 Affaire no. 2021/1332	T	contre	NSPA
AT-J(2022)0007 Affaire no. 2021/1333	S	contre	CMRE
AT-J(2022)0008 Affaire no. 2021/1330	G	contre	NAGSMA
AT-J(2022)0009 Affaire no. 2021/1337	U	contre	SI OTAN
AT-J(2022)0010 Affaire no. 2021/1329	B	contre	SI OTAN
AT-J(2022)0011 Affaire no. 2021/1335	D	contre	NAGSMA

36^e session (29-30 septembre 2022)

AT-J(2022)0012 Affaire no. 2022/1339	C	contre	NSPA
AT-J(2022)0013 Affaire no. 2022/1336	B	contre	SI OTAN
AT-J(2022)0014 Affaire no. 2022/1338	K	contre	NAHEMA
AT-J(2022)0015 Affaire no. 2021/1337	P	contre	NCIA
AT-J(2022)0016 Affaire no. 2021/1328-1334	E	contre	NSPA

Ordonnances du Tribunal administratif de l'OTAN

2022

AT(PRE-O)(2022)0001	Affaire no. 2022/1339	C	contre	NSPA
AT(PRE-O)(2022)0002	Affaire no. 2022/1340	C	contre	SI OTAN
AT(PRE-O)(2022)0003	Affaire no. 2022/1346	C	contre	NSPA
AT(TRI-O)(2022)0002	Affaire no. 2021/1333	S	contre	CMRE
AT(TRI-O)(2022)0003	Affaire no. 2021/1327	K	contre	SI OTAN
AT(TRI-O)(2022)0004	Affaire no. 2021/1329	B	contre	SI OTAN

2023

AT(PRE-O)(2023)0001	Affaire no. 2023/1355	C	contre	SI OTAN
AT(PRE-O)(2023)0002	Affaire no. 2023/1347	P	contre	SI OTAN
AT(TRI-O)(2023)0001	Affaire no. 2022/2017/1004	K	contre	HQ AIRCOM
AT(TRI-O)(2023)0002	Affaire no. 2022/1339	C	contre	NSPA



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

19 mai 2022

AT-J(2022)0006

Jugement

Affaire n° 2021/1332

JT
requérant

contre

Agence OTAN de soutien et d'acquisition
défenderesse

Bruxelles, le 12 mai 2022

Original: français

Mots clés: Commission d'invalidité; erreur d'appréciation; erreur matérielle manifeste; devoir de sollicitude; partialité des membres; moyen nouveau.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, et de M. Laurent Touvet et Christos A. Vassilopoulos juges, ayant pris connaissance du dossier et suite à l'audience qui s'est tenue le 29 avril 2022, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a été saisi le 27 juillet 2021, par M JT d'un recours daté du 27 juillet 2021 et enregistré le 3 août 2021 (affaire no. 2021/1332) contre l'Agence OTAN de soutien et d'acquisition (NSPA) visant notamment à l'annulation de la décision de la défenderesse lui reconnaître le statut d'invalidité permanente.
2. Les observations en défense, datées du 26 octobre 2021, ont été enregistrées le 8 novembre 2021. Les observations en réplique, datées du 7 décembre 2021, ont été enregistrées le 14 décembre 2021. Les observations en duplique, datées du 8 février 2022, ont été enregistrées le 10 février 2022.
3. Une audience a eu lieu le 29 avril 2022 au siège de l'OTAN. Le Tribunal a entendu les arguments des parties, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

4. Le requérant était un agent de la NSPA sous contrat à durée indéterminée depuis 2013. Il ressort du dossier que depuis le 12 août 2019, il était en arrêt de travail pour cause de maladie.
5. À la demande de l'Assurance groupe de la défenderesse, un médecin a rédigé un rapport daté du 17 septembre 2020 sur l'état de santé du requérant, concluant que ce dernier est dans l'incapacité de reprendre son travail, même à mi-temps. Selon ce rapport, le requérant souffre de problèmes de santé (dépression psychologique grave) depuis 2013, et est sous traitement médical. Le rapport précise également que, dans le passé (2014), le requérant a été hospitalisé en psychiatrie pour ces mêmes problèmes.
6. Le 26 novembre 2020, à la demande du médecin-conseil de la NSPA, un second rapport médical a été établi par un médecin indépendant qui a également conclu que, sur la base des antécédents figurant dans le dossier médical du requérant, il est impossible d'anticiper son retour au travail, même à mi-temps. Ce rapport concluait que le requérant devait poursuivre son traitement médical et qu'il était préférable qu'il soit réexaminé après six mois.
7. Le 27 janvier 2021, la défenderesse a décidé de convoquer une commission d'invalidité (COMIN) pour examiner si le requérant est atteint d'une invalidité permanente le plaçant dans l'incapacité totale d'exercer son emploi. Dans ce contexte, les parties ont chacune désigné leurs représentants, qui ont ensuite désigné le troisième membre de la COMIN d'un commun accord.

8. Par lettre datée du 10 février 2021, le médecin-conseil de la NSPA a informé le responsable des ressources humaines de la défenderesse que l'invalidité éventuelle du requérant « *n'est pas le résultat d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'un acte de dévouement dans l'intérêt public ou du fait d'avoir exposé ses jours pour sauver une vie humaine* ».

9. Le 11 février 2021, le requérant a reçu son dossier administratif pour formuler des observations écrites éventuelles et, le 17 mars 2021, les dossiers administratifs et médicaux comprenant les rapports médicaux, des documents divers et des certificats ont été transmis aux membres de la COMIN.

10. Le 25 mars 2021, la COMIN s'est réunie et a conclu à la majorité que le requérant n'était pas atteint d'une invalidité permanente et qu'il n'était pas totalement incapable d'exercer son emploi ou les fonctions correspondant à son expérience et à ses qualifications telles qu'offertes par l'Organisation. Dans ses conclusions, la COMIN indique que « *situation médicale (du requérant) non consolidée, toujours en évolution* ».

11. Par lettre du 6 avril 2021, la défenderesse a informé le requérant de sa décision de lui refuser le statut d'invalidité, conformément aux conclusions de la COMIN.

12. Le 28 avril 2021, le requérant a introduit une réclamation contre cette décision, en indiquant que son état de santé l'empêchait de travailler et il a présenté un nouveau certificat médical d'incapacité de travail allant jusqu'au 31 mai 2021.

13. Le 18 mai 2021, la défenderesse a rappelé au requérant, qu'il était en congé de maladie depuis le 12 août 2019 et en congé de longue maladie depuis le 12 novembre 2019. Ainsi, selon l'article 45.7.3 du Règlement du personnel civil de l'OTAN (RPC), un congé de maladie de longue durée (21 mois) peut être considéré comme une cause de résiliation du contrat d'un agent. A cet égard, la défenderesse a précisé qu'en cas de nouvelle prolongation de son congé de maladie au-delà de cette durée, et compte tenu de ses déclarations quant à son incapacité de reprendre son travail, son contrat serait résilié le 12 août 2021.

14. Par lettre du 28 mai 2021, en réponse à la réclamation du requérant, la défenderesse a indiqué que la décision de la COMIN ne pouvait être révisée qu'en cas d'erreur matérielle manifeste et que les arguments avancés par le requérant à cet égard pour contester cette décision, à savoir que sa maladie est chronique, ne pourraient permettre de conclure qu'il y avait eu en l'espèce une erreur matérielle manifeste, comme l'exige l'instruction 13/3 (xi) de l'annexe IV du RPC. Dans ce contexte, la défenderesse a rejeté la réclamation du requérant.

15. Le 31 mai 2021, le requérant a présenté un nouveau certificat d'incapacité de travail pour la période allant du 1er au 30 juin 2021.

16. Par lettre du 22 juin 2021, la défenderesse a informé le requérant qu'en cas de nouvelle présentation de certificat médical à l'expiration du délai indiqué dans le dernier certificat transmis, son contrat serait résilié conformément à l'article 45.7.3 du RPC.

17. Le 30 juin 2021, le requérant a été hospitalisé et a présenté un nouveau certificat d'incapacité de travail pour la période du 30 juin 2021 au 31 juillet 2021.

18. Par décision du 6 juillet 2021, la défenderesse a, en application de l'article 45.7.3 du RPC, résilié le contrat du requérant en raison de dépassement du congé réglementaire de longue maladie prévue, en se référant à ses précédents courriers à cet égard.

19. C'est dans ces conditions que le requérant a introduit le 27 juillet 2021 le présent recours.

C. Résumé des moyens, des arguments et des conclusions des parties

(i) *Le requérant*

20. Dans son recours, le requérant développe, en premier lieu, des conclusions en annulation dirigées à la fois contre la décision de la COMIN du 25 mars 2021 et la décision de la défenderesse du 28 mai 2021 (décision attaquée). A ce titre, il avance trois moyens.

21. Le premier moyen est tiré d'une erreur d'appréciation de la défenderesse en ce que la décision attaquée serait fondée sur les conclusions erronées de la COMIN concernant l'état de santé du requérant. Il est, en effet, manifeste que, au regard de la maladie chronique du requérant, et après plusieurs hospitalisations de celui-ci, la COMIN a conclu, à tort, que la « *situation médicale (du requérant était) non consolidée (et) toujours en évolution* ». Les éléments contenus dans le dossier, à savoir les certificats et rapports médicaux, démontrent clairement que le requérant se trouve dans une situation pouvant être considérée comme une situation d'invalidité permanente, le rendant totalement incapable d'exercer son emploi ou ses fonctions. Sans développer davantage d'arguments, le requérant considère, en outre, que la COMIN a commis une erreur matérielle manifeste à cet égard, ce qui justifierait que la défenderesse s'écarte des conclusions de la COMIN et la saisisse à nouveau pour un nouvel avis. En outre, le requérant considère que les conclusions de la COMIN sont également erronées au motif que sa dépression trouve son origine dans un environnement hostile au travail et qu'il s'agit donc d'une maladie professionnelle qui devrait être reconnue comme telle par la COMIN. Or, en suivant telles quelles les conclusions de la COMIN, sans prendre position sur ce point, la défenderesse a commis une erreur d'appréciation justifiant l'annulation de la décision attaquée.

22. Sans le formuler expressément, le requérant invoque également, aux termes d'un deuxième moyen, une violation du devoir de sollicitude de la défenderesse à son égard car, pendant toute la période de sa maladie, la défenderesse n'a pas examiné sa situation médicale dans son ensemble. En effet, elle se serait tout simplement abritée derrière les conclusions de la COMIN en vue de résilier le contrat du requérant pour cause de longue maladie.

23. Dans son mémoire en réplique, le requérant invoque un troisième moyen tiré de la violation du principe d'impartialité, la nomination du troisième médecin de la COMIN n'étant pas conforme au RPC car cette nomination aurait été imposée en réalité, dans les faits, par la défenderesse. En effet, dans la mesure où ce médecin figurera sur la liste des médecins dont dispose la NSPA, le principe d'impartialité et l'obligation de neutralité n'auraient pas été respectés. Le fait que la COMIN ait statué à la majorité simple et que le vote du troisième médecin ait été déterminant pour refuser de

reconnaitre le caractère permanent de l'invalidité du requérant, implique que le vote du médecin en question entache d'illégalité les conclusions de la COMIN. Pour le requérant, l'erreur ainsi commise est une erreur matérielle manifeste sur le plan procédural et est susceptible d'entacher d'illégalité les conclusions de la COMIN et, par voie de conséquence, la décision attaquée. En réponse à une question du Tribunal lors de l'audience, le requérant a également indiqué que, lors de la réunion de la COMIN, le troisième médecin avait interrogé le requérant sur son état de santé, après l'avoir convoqué pour un entretien bilatéral sans qu'aucune autre personne soit présente. Une telle attitude démontre clairement que le médecin en question n'a pas agi conformément au principe de neutralité pour donner ensuite son avis sur l'état de la situation médicale du requérant. En effet, le médecin en question a obtenu des éléments que lui seul pouvait évaluer sans qu'aucune contradiction ne soit possible ultérieurement au sein de la COMIN.

24. En second lieu, le requérant fait valoir que la décision attaquée lui a causé un préjudice en lui refusant qu'il soit atteint d'une invalidité permanente et en entraînant ainsi la résiliation de son contrat pour cause de longue maladie, préjudice qui est évalué à 250 000 euros.

25. Dans ces conditions, le requérant demande à ce qu'il plaise au Tribunal:

- de déclarer le recours recevable;
- de constater que la COMIN a commis une erreur dans ses conclusions du 25 mars 2021;
- de dire ainsi à titre principal que la décision attaquée n'est pas fondée;
- en réformant la décision attaquée, dire aussi que le requérant doit être reconnu invalide et qu'il a droit à une pension d'invalidité;
- subsidiairement, d'annuler la décision attaquée et d'indemniser le requérant du fait de la résiliation en conséquence de son contrat d'un préjudice à hauteur de 250 000 euros évalué sous toutes réserves y compris celle d'augmenter le montant;
- de renvoyer l'affaire devant l'autorité compétente pour qu'elle saisisse à nouveau la COMIN en raison de l'erreur commise;
- de réserver au requérant tous droits dus et actions et
- de donner acte à son avocat que le présent recours est basé sur des pièces produites à son appui en se réservant aussi le droit de produire toute autre pièce.

(ii) La défenderesse

26. La défenderesse soutient, en premier lieu, que les conclusions en annulation du requérant dirigées contre les conclusions de la COMIN sont irrecevables car, il n'appartient pas au Tribunal de substituer son appréciation à celle de la COMIN, ni d'ordonner à l'administration de reconnaître qu'un agent devrait être déclaré invalide ou valide. En tout état de cause, la défenderesse soutient que les demandes d'annulation dirigées contre les appréciations de la COMIN dans le cadre de la décision attaquée sont également non fondées.

27. S'agissant du premier moyen du requérant, la défenderesse rétorque que les conclusions de la COMIN ne peuvent être révisées sur demande de l'administration que si elles sont entachées d'une erreur manifeste matérielle. Or, les conclusions de la COMIN ne contiennent aucune erreur de cette nature. En effet, il n'y a aucune contradiction entre, d'une part, le fait que la COMIN conclut que la situation médicale du

requérant n'est pas consolidée et, d'autre part, le fait que le requérant souffre depuis des années de dépression. Selon la défenderesse, l'évaluation de l'invalidité permanente d'un agent ne dépend pas nécessairement du fait que l'agent souffre d'épisodes ou de symptômes chroniques de dépression. Par ailleurs, le fait qu'une dépression peut être le motif de constatation d'une incapacité totale de travail, selon des considérations réglementaires nationales, n'est pas pertinent dans la présente affaire. En effet, ces considérations, à les supposer fondées, ne justifient en aucun cas qu'il y ait une erreur matérielle manifeste commise par la COMIN et qu'une nouvelle décision de la partie défenderesse soit requise à cet égard.

28. En ce qui concerne les allégations relatives à l'existence d'une maladie professionnelle dans le chef du requérant en raison du présumé harcèlement constant dont il aurait fait l'objet, la défenderesse estime que la décision attaquée n'est pas fondée sur de tels motifs. En outre, aucun argument ou fait n'a été avancé par le requérant pour démontrer qu'il était victime de harcèlement de la part de ses supérieurs et de ses collègues.

29. En ce qui concerne le deuxième moyen tiré de la violation du devoir de diligence de la défenderesse, celle-ci rappelle qu'elle a régulièrement informé le requérant de la situation juridique dans laquelle il se trouvera dans le cadre d'une prolongation continue de la durée de son incapacité de travail pour raisons médicales pendant plus de 21 mois consécutifs.

30. Quant au troisième moyen, la défenderesse fait valoir que la question de la composition irrégulière de la COMIN ne se pose pas. En effet, contrairement aux allégations du requérant, et ainsi qu'il ressort des pièces versées au dossier de la présente procédure, le troisième médecin a été nommé d'un commun accord par les deux autres médecins. En particulier, le médecin du requérant a expressément accepté que le troisième médecin proposé soit un membre de la COMIN. Ce moyen est, dès lors, en tout état de cause non-fondé.

31. S'agissant, en second lieu, des conclusions en indemnité du requérant, la défenderesse estime qu'elles sont totalement infondées, aucune faute n'ayant été commise qui pourrait donner lieu à un droit à réparation fondé sur un quelconque préjudice présumément subi.

32. Dans ces conditions, la défenderesse conclut au rejet du présent recours comme non fondé.

D. Considérations et conclusions

Sur les conclusions en annulation

33. A titre liminaire, le Tribunal constate que les conclusions en annulation sont formellement dirigées contre la décision de la défenderesse du 28 mai 2021, rejetant la réclamation du requérant et confirmant que les conclusions de la COMIN (absence d'invalidité permanente) sont valides et qu'aucune erreur matérielle manifeste n'a été commise. Ainsi, le requérant ne saurait être considéré comme atteint d'une invalidité permanente et donc avoir droit à une pension d'invalidité au-delà de la période de 21 mois d'absence pour cause de maladie de longue durée. Dans ces conditions, le Tribunal

considère que les conclusions en annulation doivent être interprétées en ce sens qu'elles sont nécessairement dirigées contre la décision du 6 juillet 2021 résiliant le contrat du requérant pour ce motif. Par conséquent, le présent recours doit être considéré comme dirigé contre ces deux décisions. C'est dans ce contexte que le requérant développe divers griefs dirigés contre les conclusions de la COMIN qui constituent la base de l'adoption des décisions attaquées. A lumière de cette constatation, le Tribunal examinera les trois moyens développés par le requérant.

Sur le moyen tiré d'une erreur appréciation commise par la défenderesse

34. Le Tribunal rappelle qu'aux termes du point xi) des instructions 13/3, relatives aux articles 13.1 et 14.2 de l'annexe IV du RPC, les conclusions de la COMIN sont prises à la majorité; elles sont définitives, sauf erreur matérielle manifeste. Le point i) des instructions 13/4, relatives aux mêmes articles, prévoit qu'« en conformité avec les conclusions de la COMIN et sous réserve de la compétence [...] du Tribunal administratif, le Secrétaire/Directeur général de l'Organisation – ou le SACEUR – prend la décision: a) soit d'accorder à l'agent une pension d'invalidité au titre de l'article 13, paragraphe 1 ou de l'article 14, paragraphe 2; [...] ; b) soit de ne pas reconnaître l'agent comme invalide au sens du [RPC] ». Le point iii) des mêmes instructions précise qu'« en cas d'erreur matérielle manifeste, le Secrétaire/Directeur général saisit à nouveau la (COMIN) ».

35. A lumière des dispositions précitées et de la jurisprudence du Tribunal en la matière, il résulte que celui-ci examine, d'une part, si une erreur matérielle entache l'appréciation de la COMIN et, d'autre part, si cette erreur matérielle est manifeste. C'est dans ces conditions que l'erreur matérielle manifeste commise est susceptible d'entacher d'illégalité la décision de l'Administration fondée sur les conclusions de la COMIN. Dès lors, le Tribunal exerce un contrôle restreint des conclusions et rapports établis par la COMIN (voir point 190, affaires jointes nos 2019/1284, 2019/1285 et 2019/1291).

36. Aux termes du présent moyen, le requérant relève en réalité une prétendue erreur d'appréciation commise par les médecins de la COMIN à son égard, en estimant que la « *situation médicale (du requérant est) non-consolidée (et est) toujours en évolution* », alors qu'il souffre d'une dépression depuis plusieurs années. Le requérant considère que la COMIN n'a pas examiné correctement sa situation médicale, car sur la base des éléments mis à disposition, les médecins auraient logiquement dû reconnaître que la maladie du requérant est chronique et donc « *consolidée* », et en outre qu'il s'agit d'une maladie d'origine professionnelle. En considérant que tel n'était pas le cas, la COMIN a commis une erreur d'appréciation qui a pesé sur l'adoption des décisions attaquées, en les entachant d'illégalité.

37. Or, par ses arguments, le requérant n'invoque aucune erreur matérielle qui affecterait l'évaluation de la COMIN. En outre, aucune des allégations développées par le requérant ne démontre qu'une telle erreur est manifeste comme l'exigent le RPC et la jurisprudence. Il se limite à contester des conclusions des médecins/experts sur lesquelles, comme indiqué plus haut, le Tribunal ne peut exercer un contrôle de la légalité qu'en cas d'erreur matérielle manifeste.

38. Quant à l'allégation du requérant selon laquelle la défenderesse n'a pas reconnu que sa maladie est d'origine professionnelle, le Tribunal constate que la COMIN n'a pas refusé au requérant le statut d'invalidité permanente pour absence de maladie professionnelle; par conséquent, cette allégation, doit être rejetée.

39. Il convient par conséquent de rejeter le présent moyen.

Sur le moyen tiré d'une violation du devoir de sollicitude

40. Le Tribunal rappelle que les services de l'Organisation sont tenus de respecter le devoir de sollicitude et le principe de bonne administration, qui impliquent, notamment, de prendre en considération, lorsqu'ils statuent à propos de la situation d'un agent, l'ensemble des éléments susceptibles de peser dans leur décision et tenir ainsi compte de l'intérêt du service mais aussi de celui de l'agent concerné.

41. Dans son argumentation, le requérant ne se plaint pas que la défenderesse n'a pas fait preuve de la diligence appropriée lorsqu'elle a constitué son dossier administratif ou médical au cours de la procédure devant la COMIN. Le requérant reproche d'une manière générale à la défenderesse de n'avoir pas traité son dossier avec davantage de sollicitude, eu égard à son état de santé.

42. Or aucun argument du dossier de la présente procédure ne permet de conclure que la défenderesse n'a pas respecté son devoir de sollicitude. Au contraire, comme il ressort des éléments factuels de la présente affaire (voir les points 13 et 16 ci-dessus), la défenderesse a averti le requérant du risque de résiliation de son contrat pour cause de longue maladie en cas de dépassement d'une période d'absence consécutive de 21 mois, étant donné que la COMIN n'a pas reconnu son invalidité permanente.

43. Dès lors, le présent moyen doit être également rejeté.

Sur le moyen tiré de la composition irrégulière de la COMIN

44. Le Tribunal relève que le présent moyen est avancé pour la première fois dans le mémoire en réplique, qu'il est tardif et doit donc être rejeté comme irrecevable. En tout état de cause, le Tribunal précise qu'il ressort des pièces du dossier que la nomination du troisième médecin de la COMIN a été décidée avec l'accord du médecin du requérant lequel n'a pas objecté le risque de partialité du troisième médecin. Dans ces conditions, aucun argument ne saurait être tiré de la composition irrégulière de la COMIN.

45. Dès lors, il convient de rejeter le présent moyen ainsi que les conclusions en annulation et les griefs développés en lien avec ces conclusions dans leur ensemble.

Sur les conclusions en indemnité

46. Le Tribunal rappelle que lorsque le préjudice dont un requérant se prévaut trouve son origine dans l'adoption d'une décision faisant l'objet de conclusions en annulation, le rejet de ces conclusions en annulation entraîne, par principe, le rejet des conclusions indemnitàires, ces dernières leur étant étroitement liées.

47. En l'espèce, le préjudice dont le requérant se prévaut trouve son origine dans les décisions attaquées et les conclusions en annulation ont été toutes rejetées. Par conséquent, il y a lieu également de rejeter les conclusions indemnитaires du requérant.

48. Il résulte de l'ensemble de ce qui précède que le recours doit être rejeté comme étant non fondé dans son intégralité.

E. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- Le recours est rejeté.

Fait à Bruxelles, le 12 mai 2022.

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

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

19 mai 2022

AT-J(2022)0007

Jugement

Affaire n° 2021/1333

SS
requérante

contre

Centre pour la recherche et l'expérimentation maritimes
défendeur

Bruxelles, le 12 mai 2022

Original: anglais

Mots clés: CMRE plan de restructuration; suppression de poste; bonne administration et devoir de sollicitude; refus de l'Administration de réintégrer un agent licencié illégalement.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, et de M. Christos A. Vassilopoulos et Mme Seran Karatari Köstü, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 28 avril 2022, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a été saisi par Mme Sara SS, ancien agent de l'OTAN sous contrat de durée indéterminée, d'un recours contre le Centre pour la recherche et l'expérimentation maritimes (ci-après le « CMRE »). La requête correspondante, datée du 13 septembre 2021, a été enregistrée le 17 septembre 2021 (affaire n° 2021/1333). Ce recours tend à l'annulation de la décision que le défendeur a prise le 1^{er} juin 2021 de résilier le contrat de la requérante avec effet immédiat, ainsi que de sa décision de ne pas lui verser d'indemnité pour le reliquat de congés de la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} juin 2021.
2. Les observations en défense, datées du 17 novembre 2021, ont été enregistrées le 29 novembre 2021. Les observations en réplique, datées du 31 janvier 2022, ont été enregistrées le 7 février 2022. Les observations en duplique, datées du 9 mars 2022, ont été enregistrées le 11 mars 2022.
3. Le collège du Tribunal a tenu audience le 28 avril 2022 au siège de l'OTAN. Il a entendu les déclarations de la requérante et les arguments de son représentant, ainsi que ceux des représentants du défendeur, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

4. La requérante est entrée au service du Centre de recherche sous-marine de l'OTAN (devenu entre-temps le CMRE) en 2007. De 2014 à 2017, en plus de ses fonctions de chef de la Section Achats et douanes (poste 350A01, de grade A.3), d'autres tâches lui ont été confiées à titre temporaire (chef des RH, chef adjointe du Département Personnel et administration, et chef par intérim de la Section Services généraux et maintenance du parc immobilier).
5. Le 5 mars 2018, le défendeur a demandé à l'Autorité de contrôle des effectifs de défense de l'OTAN (NDMAA) de reclasser le poste 350A01, occupé par la requérante, pour en faire le poste de chef du Bureau Marchés et relations avec le pays hôte. Dans sa demande, le défendeur a insisté sur le fait qu'il cherchait à rationaliser et à consolider les fonctions administratives afin d'alléger et d'assouplir les modalités d'organisation tout en réduisant les frais généraux dans le cadre de sa recherche permanente de gains d'efficacité dans les services de soutien, ajoutant que sa stratégie en matière de ressources humaines prévoyait la suppression de deux postes de grade A.4 et la réaffectation de fonctions clés à d'autres postes (« rationalisation and consolidation of administrative functions is sought in order to achieve leaner and more agile organisation while reducing overhead as part of the CMRE's ongoing strive for continuous increased efficiencies in the support services area. CMRE's manpower

strategy envisions the deletion of two A4 posts [...] and re-assignment of key duties to other posts »). À cet égard, le défendeur a souligné dans sa demande qu'il fallait revoir et reclasser le poste 350A01, de grade A.3, pour y ajouter des fonctions et responsabilités clés ainsi que des tâches qui relevaient des postes supprimés et étaient liées aux relations avec le pays hôte. Il a précisé que le poste était ainsi devenu celui de chef du Bureau Marchés et relations avec le pays hôte.

6. Par une décision du 9 avril 2018, la NDMAA a reclassé le poste 350A01 du grade A.3 au grade A.4. Par une décision du 23 avril 2018, le défendeur a attribué ce poste (devenu le poste DPCX 0A10) à la requérante et a modifié le contrat de cette dernière en conséquence.

7. Le rapport d'évaluation des performances de la requérante pour l'année 2020 (daté de mars 2021) indique qu'alors que la Branche était encore en cours de réorganisation suite à la restructuration décidée peu de temps auparavant, la requérante a été en mesure de se concentrer rapidement sur les besoins de la direction et de tout le CMRE, assurant ainsi son bon fonctionnement et la réalisation des objectifs qui lui avaient été assignés (« although the Brach is still going through rebuilding from the reorg of lately, [appellant] was able to quickly focus the needs of the Directorate and the whole Centre, ensuring the correct functioning and the achievement of the objectives assigned to her »). Dans la section 4 de ce rapport, consacrée au perfectionnement professionnel de l'agent, il est indiqué que la requérante a suivi avec succès le programme de perfectionnement des cadres civils de l'OTAN (NEDP) et qu'elle aurait amplement l'occasion de mettre les connaissances ainsi acquises au service de l'amélioration de la branche qu'elle dirige et du CMRE dans tous les domaines où elle intervient (« has successfully completed the NEDP and she will now have plenty of opportunity to apply the gained knowledge to the improvement of the branch she leads and to the Centre in any area of work she is involved »).

8. Pour rappel, l'Organisation OTAN pour la science et la technologie (STO) est un organisme subsidiaire du Conseil de l'Atlantique Nord (« Conseil ») qui a été créé dans le cadre de la réforme des agences de l'OTAN en 2012. Aux termes de l'article 3 de la charte instituant la STO (« charte »), cet organisme a pour mission d'aider à ce que les investissements réalisés par les États et par l'OTAN dans le domaine des sciences et technologies (S&T) jouent un rôle de catalyseurs stratégiques des savoirs et de l'avantage technologique pour la posture de défense et de sécurité des États membres et des États partenaires de l'OTAN. La STO est administrée par le Comité pour la science et la technologie (STB) (articles 15.1 et 16.1 de la charte). Le CMRE est l'un des trois organes exécutifs de la STO (articles 18.1 et 18.4 de la charte). L'article 18.5 de la charte dispose que le chef du CMRE applique les décisions du STB et traduit les orientations données par celui-ci en règles de fonctionnement, qu'il établit, en vue de leur approbation par le STB, les plans et les budgets qui y sont associés pour l'organisation et le fonctionnement, et qu'il établit les projets de budgets, met à exécution les budgets approuvés et rédige les rapports financiers destinés au STB.

9. Le 11 mai 2021, le sous-groupe Finances et Audit (FASG) a recommandé au STB de prendre des mesures spécifiques, et notamment de prendre note du rapport sur la situation financière (Financial Update) du CMRE (qui comprenait la performance financière en 2020, les perspectives pour 2021, et le projet de plan de restructuration des services administratifs pour 2022) ainsi que d'avaliser la décision de la directrice du CMRE de restructurer ce dernier et de regrouper ses quatre branches administratives pour n'en faire plus que deux. En ce qui concerne le plan de restructuration, le rapport financier du CMRE indique que six postes ont été identifiés comme devant être supprimés (« six posts [have been] identified to be suppressed ») et que les critères de détermination de ces postes reposaient sur une analyse approfondie des besoins actuels et futurs du CMRE (« were based on a thorough assessment of the Centre's current and future needs »).

10. Dans un courriel envoyé le 17 mai 2021 aux hauts responsables du CMRE, et notamment à la requérante, sur la suite à donner à la réunion de la direction du 11 mai (« 11 May Management Meeting Action Items »), la directrice du CMRE a indiqué, en ce qui concerne la première mesure à prendre (meilleures pratiques en matière de bons de commande) que la requérante devrait envoyer les supports de formation à tous les cadres, que ceux-ci devraient ensuite envoyer leurs questions ou suggestions et que la requérante devrait organiser une table ronde pour en discuter (« Sara to send training materials to all management. Managers reply with questions/suggestions. Sara organizes a round table to discuss. »).

11. Le 1^{er} juin 2021, le STB a approuvé les mesures recommandées par le FASG selon la procédure d'accord tacite.

12. Par une lettre datée du 1^{er} juin 2021, le défendeur a informé la requérante que le poste DPCX 0A10 était supprimé le jour même dans le cadre de la restructuration du CMRE. Il a souligné dans cette lettre que cette suppression de poste n'était pas liée à aux performances professionnelles de la requérante, mais tenait à la nécessité de restructurer le CMRE, dont la situation financière se dégradait, et d'en réduire ainsi les effectifs en regroupant et en supprimant certains postes. Cette lettre était accompagnée d'une fiche de questions/réponses concernant certaines conséquences de la suppression du poste d'un agent. Le point IV de cette fiche indique qu'en principe, il n'est pas versé d'indemnité pour le reliquat de congés de l'agent au moment de son départ. Le défendeur a informé la requérante de la décision le jour même par téléphone et par courriel.

13. Le 30 juin 2021, la requérante a déposé une réclamation officielle contre la décision prise par le défendeur de supprimer son poste et de résilier son contrat, ainsi que contre la décision de ne pas lui verser d'indemnité pour le reliquat de congés correspondant à la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} juin 2021.

14. Par une décision du 16 juillet 2021, le défendeur a rejeté la réclamation déposée par la requérante contre les deux décisions susmentionnées.

15. Par une lettre adressée à la directrice du CMRE, la Confédération des comités du personnel civil de l'OTAN (CNCSC) a fait part de ses préoccupations concernant la restructuration en cours du CMRE. Elle a souligné en particulier que les principes RH à observer n'étaient pas respectés, précisant que ceux-ci faisaient partie d'un ensemble de principes applicables à l'échelle de l'OTAN pour les restructurations et étaient tirés de l'expérience acquise dans le cadre de restructurations antérieures (assurer le maintien de l'efficacité des missions, limiter les incidences financières et le nombre d'agents à licencier et atténuer les conséquences pour eux, limiter les transferts de personnel, susciter soutien et compréhension à l'égard des restructurations, et harmoniser les efforts de réforme structurelle).

16. Dans sa réponse, datée du 3 septembre 2021, le défendeur a expliqué en quoi sa décision du 1^{er} juin 2021 était conforme au Règlement du personnel civil de l'OTAN (RPC) et aux différentes règles applicables en l'espèce.

17. C'est dans ce contexte que la requérante a formé un recours devant le Tribunal le 13 septembre 2021.

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

(i) Moyens de la requérante

18. La requérante formule des demandes en annulation et des demandes en réparation.

19. En ce qui concerne les demandes en annulation, la requérante conteste en premier lieu la légalité de la décision du 1^{er} juin 2021 de mettre fin à son contrat en conséquence de la suppression de son poste avec effet immédiat. Elle soulève cinq moyens à l'appui de ces demandes.

20. Par son premier moyen, la requérante fait valoir que la justification de la décision de supprimer son poste est entachée d'erreurs manifestes d'appréciation et est constitutive d'un défaut de motivation caractérisé. Elle estime contestable de se servir de la restructuration pour justifier la suppression de son poste. Selon elle, les mesures approuvées par le STB concernant la restructuration du CMRE n'expliquent en rien pourquoi son poste en particulier a été supprimé. Elle fait valoir que le défendeur évoque les besoins liés à la restructuration pour justifier la suppression de son poste avec effet immédiat mais ne donne pas de véritable justification, si ce n'est qu'il fait état des graves difficultés financières qu'a connues le CMRE au cours des dernières années et, plus généralement, après la réforme des agences de l'OTAN en 2012. La requérante ajoute qu'après avoir supprimé son poste, le défendeur l'a fusionné avec le poste de chef du Service Budget et finances sans fournir la moindre justification.

21. En outre, la requérante soutient que ce n'est qu'à l'audience devant le Tribunal qu'elle a appris que le CMRE avait constitué en son sein une équipe chargée de déterminer les postes à supprimer, en se fondant sur deux critères : leur caractère non essentiel d'une part, et la possibilité de réattribuer légalement leurs fonctions essentielles aux agents restants d'autre part. Elle relève qu'il n'existe aucun document

du CMRE qui indiquerait ce qu'il convient d'entendre par poste non essentiel et que, du reste, rien ne permet de savoir pour quelles raisons son poste devait être considéré comme non essentiel. Elle souligne qu'au contraire, il ressort de plusieurs éléments liés au Règlement financier de l'OTAN (NFR) et aux règles et procédures financières de l'OTAN (FRP) que son poste devait être considéré comme « essentiel », notamment eu égard aux décisions à prendre en ce qui concerne les règles financières applicables.

22. Par son deuxième moyen, la requérante soutient que la décision du 1^{er} juin 2021 est contraire au NFR et aux FRP en tant que ces dispositions prévoient la séparation des tâches et la délégation de pouvoirs en matière d'achats et de marchés à un agent qualifié. Elle estime que la décision de supprimer son poste et de le fusionner avec celui de chef du Service Budget et finances est dès lors illégale. Elle ajoute que l'agent chargé de missions d'achats et de marchés doit être spécialement qualifié pour le faire et que ce n'est pas le cas en l'espèce, la personne assumant ces responsabilités depuis la suppression de son poste n'ayant pas les qualifications requises, ce qui fait courir un risque important à l'Organisation, notamment sur les plans juridique et financier, en cas d'erreurs de procédure.

23. Le troisième moyen est tiré de ce que la décision du 1^{er} juin 2021 viole les articles 4.1.1 et 57.2 du RPC et de ce que le système dit de « clearing house » n'a pas été respecté. La requérante explique que la possibilité de la transférer ou de la réaffecter au sein du même organisme OTAN ou d'un autre n'a pas du tout été examinée lorsque le défendeur a résilié son contrat avec effet immédiat, et que cette possibilité n'avait pas davantage été envisagée dans les semaines et les mois qui ont précédé la communication et l'exécution de cette décision. Par exemple, plusieurs postes de direction (chef de la Section Services généraux et maintenance du parc immobilier et chef des RH) dont la requérante a assumé l'intérim par le passé, et qui correspondaient à ses qualifications et à son expérience, étaient toujours vacants lorsque le défendeur a pris la décision de supprimer son poste. En ce qui concerne la possibilité d'être réaffectée dans un autre organisme OTAN, la requérante fait valoir qu'il était illégal de ne pas l'avoir traitée comme un agent en surnombre et incluse dans le système de « clearing house » lorsque la décision a été prise le 1^{er} juin 2021. Cela étant, le défendeur s'est rendu compte du problème et, le 25 juin 2021, soit après la décision attaquée, il a proposé d'inscrire la requérante comme agent en surnombre et de l'inclure dans ce système. En outre, après que le CMRE a lancé un second appel à départs volontaires, en octobre 2021, la requérante a proposé, à titre subsidiaire, de se voir affecter à l'un des deux postes correspondant à son profil (chef du Bureau Marchés et relations avec le pays hôte, ou administrateur senior Marchés), moyennant le remboursement de son indemnité de perte d'emploi. Le défendeur a totalement ignoré cette proposition.

24. Enfin, la requérante soutient que la décision de remplacer le préavis de six mois par une indemnité en vertu de l'article 10.5 du RPC n'était pas motivée et n'était ni dans son intérêt, ni dans celui du service. Elle ajoute que la raison avancée par le défendeur pour justifier cette décision, à savoir la nécessité de protéger les informations OTAN classifiées ou sensibles qui sont stockées et traitées par le CMRE, est absolument dénuée de pertinence et de fondement compte tenu de la situation de la requérante.

25. Le quatrième moyen est tiré de ce que le défendeur a manqué à son devoir de sollicitude envers la requérante et au principe de bonne administration. La requérante fait valoir en particulier qu'avant la décision du 1^{er} juin 2021, ni ses supérieurs hiérarchiques ni le chef de l'organisme OTAN ne lui ont laissé entendre ou fait savoir que son poste avait été désigné comme devant être supprimé. Elle souligne qu'il ressort au contraire du rapport d'évaluation de ses performances pour 2020, qui date du 17 mars 2021, et plus particulièrement du courriel envoyé par la directrice du CMRE le 17 mai 2021 (voir paragraphes 9 et 10), soit moins de deux semaines avant la décision, qu'elle était considérée comme une très bonne responsable, qu'elle était utile au CMRE, et qu'on lui avait confié plusieurs tâches à réaliser dans un avenir proche. Elle affirme que la décision du 1^{er} juin 2021 atteste que le défendeur savait qu'elle ne participerait plus à aucune réunion du fait de la suppression de son poste et qu'il a choisi de ne pas l'informer de cette décision. Elle estime que cette attitude est manifestement constitutive d'un manquement au principe de bonne administration et au devoir de sollicitude. Elle ajoute que ce manquement est d'autant plus grave qu'il intervient après 14 années de bons et loyaux services. Selon elle, il est plus qu'évident que le défendeur ne saurait valablement justifier ou prouver le respect du principe de bonne administration dès lors qu'il l'a informée de la résiliation de son contrat par téléphone le 1^{er} juin 2021, soit le jour même où la décision a été prise.

26. En outre, la requérante considère que le défendeur ne s'est pas conformé à l'ensemble de principes applicables à l'échelle de l'OTAN pour les restructurations, bien qu'il ait affirmé le contraire. Elle fait valoir que ce manquement est corroboré par la lettre de la CNCSC, envoyée le 2 août 2021, dans laquelle celle-ci exprimait ses doutes sur la conformité du plan de restructuration avec ces principes. Contrairement à ce qui a été fait dans le cadre de plans de réorganisation et de restructuration antérieurs, le défendeur n'a pas établi de document d'orientation ni partagé d'informations à cet égard en toute transparence.

27. Par son cinquième moyen, la requérante fait valoir que la décision du 1^{er} juin 2021 est entachée d'un détournement de pouvoir et constitutive d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Elle estime en effet que cette décision ne repose sur aucun élément rationnel et porte clairement à croire qu'elle a été motivée par d'autres considérations que celles qui ont été exposées, témoignant en l'occurrence d'un comportement extrêmement arbitraire et discriminatoire à son égard. La requérante relève à ce propos que l'attitude du défendeur à son endroit a changé du tout au tout lorsqu'elle a informé ses supérieurs de son intention de conclure un partenariat civil. Elle soutient que, par discrétion, elle n'avait jamais communiqué auparavant la moindre information sur sa vie privée et qu'après avoir abordé le sujet, elle n'a plus jamais pu obtenir d'entretien individuel avec son supérieur hiérarchique pour discuter de questions professionnelles ou de performance. Elle explique qu'un certain malaise s'est alors installé, lequel est devenu très visible et perceptible au cours de l'évaluation de ses performances pour 2019. Elle affirme que l'attitude générale du défendeur dans ce contexte atteste clairement qu'il voulait l'écartier en supprimant son poste et qu'il l'a fait d'une manière injustifiée, abusive et discriminatoire.

28. Pour ce qui est des justifications que le défendeur avance pour réfuter les allégations de discrimination et de détournement de pouvoir, la requérante soutient que sa participation au NEDP démontre la haute estime que le chef du CMRE avait pour sa contribution professionnelle à la mission de cet organisme mais ne prouve pas l'absence de détournement de pouvoir et de discrimination. Elle ajoute qu'en toute

hypothèse, ce fait est antérieur à la date à laquelle elle a fait part de son intention de conclure un partenariat civil.

29. La requérante conteste également la légalité de la décision du 1^{er} juin 2021 de ne pas lui verser d'indemnité pour le reliquat de congés de la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} juin 2021. Elle considère que l'article 42.3.3 du RPC ne justifie pas une telle décision. Elle ajoute que, faute d'avoir été informée à l'avance, oralement ou par écrit, de la résiliation de son contrat, elle ne pouvait pas raisonnablement savoir qu'elle devait prendre tous ses congés avant le 1^{er} juin 2021. En tout état de cause, elle prend note de l'intention du défendeur de revoir cette décision du 1^{er} juin 2021 et de l'indemniser pour ces congés.

30. En ce qui concerne ses demandes en réparation, et dans l'hypothèse où elle ne serait pas réintégrée au sein du CMRE, la requérante demande en premier lieu réparation pour le préjudice matériel résultant de la décision du 1^{er} juin 2021, à hauteur de la rémunération qu'elle aurait perçue en tant qu'agent du CMRE jusqu'à l'âge du départ à la retraite. Elle estime le préjudice à la somme de 1 600 000,00 euros (incluant salaires, allocations et prestations après déduction du montant de l'indemnité de perte d'emploi perçue).

31. La requérante demande en deuxième lieu réparation pour le préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de la perte soudaine de son assurance maladie, de l'interruption de son emploi à l'OTAN, qui l'empêcherait de bénéficier de son ancienneté en cas de réintégration, ainsi que de l'interruption des contributions au régime de pensions, sachant qu'elle n'a pas eu la possibilité de prévoir une stratégie de sortie afin de limiter ses pertes financières. En ce qui concerne l'assurance maladie, la requérante rappelle que les RH du CMRE ont exigé que la compagnie d'assurance annule la période de couverture supplémentaire de 12 mois, qui est normalement offerte après la résiliation d'un contrat, dont aurait dû bénéficier la requérante. Elle estime le préjudice matériel découlant de ces trois faits à la somme de 50 000,00 euros.

32. La requérante demande en troisième lieu réparation pour le préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de l'attitude du chef de l'organisme OTAN, constitutive d'une grave violation des obligations qui lui incombent en vertu du principe de bonne administration et du devoir de sollicitude. La requérante considère d'autre part que la façon dont elle a été traitée était inutilement humiliante et lui a causé un préjudice moral, d'autant qu'elle avait de l'ancienneté et que ses mérites professionnels étaient reconnus. Elle ajoute que sa réputation a de toute évidence été entachée. Elle évalue à 100 000,00 euros le montant total à lui accorder pour le préjudice moral ainsi subi.

33. La requérante demande au Tribunal:

- d'annuler la décision que le défendeur a prise le 1^{er} juin 2021 de résilier son contrat avec effet immédiat;
- d'ordonner sa réintégration au sein du CMRE avec effet rétroactif et le versement de la rémunération correspondante (majorée des intérêts de retard) après déduction du montant de l'indemnité de perte d'emploi qu'elle a perçue;
- si elle n'est pas réintégrée au sein du CMRE, de lui accorder réparation pour le préjudice matériel ainsi subi, qu'elle évalue à une somme de 1 600 000,00 euros;

- de lui accorder réparation pour le préjudice matériel subi par ailleurs, qu'elle évalue à une somme de 50 000,00 euros;
- de lui accorder réparation pour le préjudice moral subi, qu'elle évalue à une somme de 100 000,00 euros;
- de lui verser le montant correspondant au reliquat de jours de congé annuel, majoré des contributions de l'Organisation au régime de pensions à cotisations définies, calculées à la date de son départ de l'Organisation;
- d'ordonner le remboursement de tous les frais de procédure exposés, y compris les frais de conseil, et de lui accorder l'anonymat en vertu de l'article 11 du règlement de procédure du Tribunal (appendice 1 de l'annexe IX du RPC).

(i) Moyens du défendeur

34. En ce qui concerne tout d'abord le premier moyen soulevé par la requérante à l'appui de la demande d'annulation de la décision du 1^{er} juin 2021, le défendeur soutient qu'aucune erreur d'appréciation n'a été commise, étant donné que le poste de la requérante a dû être supprimé pour des raisons financières, qui ont amené inévitablement à une restructuration du CMRE et, partant, à la suppression de plusieurs postes, y compris celui de la requérante. Il souligne en particulier que pour remédier à la dégradation de sa situation financière, il a commencé par limiter les dépenses pour tous les projets, et notamment à prendre des mesures de réduction des coûts concernant les voyages, les formations et les infrastructures, à geler les recrutements, ainsi qu'à interdire la création de postes et le renouvellement des contrats de durée déterminée. Il précise que ces mesures n'ont toutefois pas suffi à améliorer ses perspectives financières, et qu'il a dès lors lancé un programme de retraite anticipée volontaire. Dix personnes se sont portées volontaires, parmi lesquelles quatre ont finalement été admises, après quoi une seconde phase du programme a été lancée et trois autres ont été retenues, en novembre 2021 (soit un total de sept agents). Malgré tout, la réduction des coûts prévue n'a pas suffi et des mesures supplémentaires s'imposaient. Le défendeur fait valoir que ce n'est qu'à ce stade qu'il a envisagé, en dernier recours, de supprimer un certain nombre de postes, dont celui de la requérante, afin d'assurer la poursuite de ses activités.

35. Le défendeur souligne qu'il était de ce fait devenu vital de procéder à une restructuration et qu'une équipe a ainsi été mise sur pied, composée de la directrice, du directeur délégué, du chef des RH et du chef des services financiers du CMRE, pour désigner les postes à supprimer. Cette équipe a collecté des informations auprès des cadres supérieurs du CMRE et a ainsi identifié 12 postes à supprimer au moyen de départs volontaires ou forcés. Après sept départs volontaires, il restait encore cinq postes à supprimer, y compris celui de la requérante. Le défendeur soutient qu'il n'a donc pas commis d'erreurs d'appréciation et n'a pas pris pour cible le poste de la requérante en décidant de ne supprimer que ce poste. Les décisions qui ont été prises à cet égard s'inscrivaient dans le cadre d'un plan objectif visant à restructurer le CMRE, compte tenu de la détérioration de sa situation financière au cours des trois années précédentes.

36. En ce qui concerne le deuxième moyen, tiré de la violation des dispositions du NFR et des FRP, le défendeur l'estime dépourvu de tout fondement. En effet, ces règles ne sauraient, selon lui, être invoquées pour contester la suppression d'un poste dans le cadre d'un plan de restructuration approuvé par les pays par l'intermédiaire du STB. Le défendeur considère que dans ces conditions, la requérante ne saurait faire valoir un risque pour contester cette décision, risque qui a en tout état de cause été évalué et accepté par les pays au travers de la décision de restructurer le CMRE.

37. Pour ce qui est du troisième moyen, le défendeur considère qu'il n'y a pas eu violation des articles 4.1.1 et 57.2 du RPC. En ce qui concerne, d'une part, la possibilité d'un transfert vers un autre poste, le défendeur estime qu'elle n'était pas envisageable étant donné le but du plan de restructuration. Il ajoute que, contrairement à ce que prétend la requérante, les postes désignés comme pouvant donner lieu à un transfert n'étaient pas vacants ou étaient des postes militaires. Il précise qu'il n'a pas créé de poste équivalent et qu'il est impossible de confier les missions associées au poste supprimé à des consultants ou à des prestataires de services externes, dont le nombre est également appelé à diminuer dans le cadre de la restructuration. S'agissant, d'autre part, de la possibilité qu'ont les agents qui se retrouvent en surnombre de se porter candidat à des postes vacants au sein de l'Organisation, le défendeur soutient que la requérante ne pouvait pas en bénéficier, étant donné que son contrat a été résilié avec effet immédiat. Il précise que l'Organisation lui a toutefois exceptionnellement proposé, deux semaines après son licenciement, d'être intégrée dans le système dit de « clearing house », ce que la requérante a accepté.

38. En ce qui concerne l'argument selon lequel il était illégal de verser une indemnité en remplacement du délai de préavis de six mois, le défendeur considère que cette démarche est conforme à l'article 10.5 du RPC, qui dispose que le chef de l'organisme OTAN peut remplacer tout ou partie du délai contractuel de préavis par le versement d'une indemnité. À cet égard, il estime avoir pris cette décision en mettant en balance l'intérêt de la requérante et la tolérance aux risques du CMRE.

39. Le défendeur estime que le quatrième moyen n'est pas davantage fondé en tant que la requérante n'avance aucun argument valable à l'appui de la thèse selon laquelle il aurait manqué au principe de bonne administration ou à son devoir de sollicitude. Le défendeur fait observer que tous les agents concernés ont été informés de la gravité de la situation financière du CMRE et de la nécessité de le restructurer, ainsi que des conséquences que cela entraînerait. Il précise que pour les informer directement, sachant que le 2 juin 2021 était un jour chômé, il a décidé de les contacter par téléphone la veille au soir, c'est-à-dire le 1^{er} juin 2021. Il ajoute que, contrairement à ce que soutient la requérante, l'ordre de ne pas retourner au bureau et de restituer le laissez-passer fait partie de la procédure ordinaire qui s'applique en cas de départ de tout agent et qu'il n'était nullement dirigé contre la requérante et ne visait pas à la punir ni à l'humilier.

40. Pour terminer, en ce qui concerne le moyen tiré d'un détournement de pouvoir et d'une discrimination, le défendeur conteste l'ensemble des allégations de la requérante, qu'il juge non fondées. Il soutient que la procédure de résiliation de contrats en cas de restructuration était applicable à tous les agents concernés et qu'il ne s'est à aucun moment rendu coupable d'un détournement de pouvoir. En ce qui concerne plus particulièrement les allégations de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle de la requérante, le défendeur fait valoir que cette dernière n'avait jamais

avancé cet argument auparavant, ni au cours de la procédure précontentieuse, ni même avant cela, devant l'Administration. Il soutient que ces accusations sont formulées sans la moindre preuve. En ce qui concerne l'argument selon lequel il n'aurait pas respecté l'ensemble de principes applicables à l'échelle de l'OTAN pour les restructurations, il souligne avoir bel et bien respecté ces principes, quand bien même ils ne s'appliquent pas à un organisme non financé par le client. Il ajoute qu'il a fait en sorte de pouvoir poursuivre sa mission efficacement tout en limitant à la fois l'impact financier pour les pays et les réductions de personnel. Il précise qu'aucun agent n'a été réaffecté et que toutes les mesures ont été discutées avec les agents par courriel.

41. En ce qui concerne le moyen d'annulation tiré de l'illégalité de la décision prise le 1^{er} juin 2021 de ne pas verser d'indemnité pour le reliquat de congés afférent à la période du 1^{er} janvier au 1^{er} juin 2021, le défendeur indique avoir reconnu la nécessité d'indemniser la requérante pour les congés qu'elle n'avait pas pu prendre du fait de la résiliation de son contrat avec effet immédiat et souligne que la procédure de versement de cette indemnité de congé est en cours.

42. Pour ce qui est des demandes en réparation, le défendeur considère en premier lieu que la demande de réparation du préjudice matériel prétendument subi par la requérante, que celle-ci évalue à une somme de 1 600 000,00 euros, est complètement dépourvue de fondement. Il indique que la requérante estime avoir droit à une indemnisation pour la période à courir jusqu'à son départ à la retraite alors que le maintien en poste dépend de plusieurs autres facteurs qui ne sont pas fixés à l'avance, tels que les performances, l'existence du poste et les besoins du service. Le défendeur soutient que pareil argument ne saurait dès lors prospérer. Il ajoute que cette demande est totalement infondée en tant qu'elle suppose que l'agent concerné ne trouvera jamais d'autre emploi avant l'âge de la retraite, alors que rien ne permet de l'affirmer. Il fait valoir par ailleurs que c'est précisément pour compenser les effets dommageables de la suppression du poste concerné que le RPC prévoit la possibilité de verser une indemnité de perte d'emploi.

43. Le défendeur estime en deuxième lieu que la demande de réparation du préjudice matériel subi par ailleurs, évalué à la somme de 50 000,00 euros, est également dépourvue de fondement. Il indique que la requérante juge cette indemnisation nécessaire pour réparer partiellement le préjudice matériel résultant du fait qu'elle a perdu le bénéfice de son assurance maladie. Selon le défendeur, ce raisonnement est faux, car la requérante est de toute façon couverte, si elle le décide, pour une période maximale de 12 mois après la résiliation du contrat, sous certaines conditions. Le défendeur estime d'autre part que si la requérante était recrutée par un autre organisme OTAN, celui-ci lui confierait un poste correspondant pleinement à son profil et à son expérience. Enfin, en ce qui concerne les conséquences financières du licenciement de la requérante s'agissant du régime de pensions à cotisations définies (DCPS), le défendeur fait valoir qu'en toute hypothèse, l'Organisation a versé les contributions correspondantes. Il précise à cet égard que la requérante peut retirer ses avoirs, les transférer, ou les conserver dans le régime le temps de se décider, et ce à peu de frais. Il estime dès lors que, contrairement à ce que présume la requérante, les trois circonstances susmentionnées, qui sont développées dans la requête, ne sauraient avoir occasionné de préjudice matériel supplémentaire à hauteur de 50 000,00 euros.

44. Le défendeur conteste en troisième lieu toute prétention tendant à établir que la requérante aurait subi un quelconque préjudice moral. Contrairement à tout ce qu'affirme la requérante, le défendeur ne l'a jamais discriminée par rapport aux autres agents et a fait tout son possible pour trouver une solution, comme lorsqu'il lui a donné la possibilité d'être intégrée, à titre exceptionnel, dans le système dit de « clearing house ». Il soutient qu'il n'avait aucunement l'intention de l'humilier pour quelque motif que ce soit. Il considère que, par conséquent, la demande de réparation d'un préjudice moral à hauteur de 100 000,00 euros doit elle aussi être rejetée comme non fondée.

45. Compte tenu de ces considérations, le défendeur demande au Tribunal de rejeter le recours sur le fond. Il estime avoir pris la décision de supprimer le poste de la requérante conformément au RPC et aux pouvoirs discrétionnaires dont il jouissait à cet égard.

D. Considérations et conclusions

Sur la demande d'anonymat

46. La requérante demande au Tribunal de lui accorder l'anonymat pour protéger sa vie privée compte tenu du fait qu'il a été question d'informations à caractère personnel dans le cadre de la procédure. La requérante n'a pas avancé de motifs valables de nature à fonder l'octroi de l'anonymat dans la présente affaire. Dès lors, sa demande d'anonymat doit être rejetée.

47. Cela étant, le Tribunal rappelle que, selon sa jurisprudence, il veille à indiquer dans chacun de ses jugements et dans les recueils qu'il diffuse qu'en cas de reproduction, même partielle, d'un de ses jugements, le nom du/de la requérante ne doit pas être mentionné (voir jugement rendu par le Tribunal dans l'affaire n° 2019/1286, paragraphe 45).

Sur les prétentions concernant la décision prise le 1^{er} juin 2021 de résilier, avec effet immédiat, le contrat de la requérante

48. Il convient de relever que le recours formé en l'espèce trouve son origine dans la restructuration du CMRE ayant fait suite à l'approbation par le STB, le 1^{er} juin 2021, des mesures de restructuration recommandées par le FASG. C'est à la suite de la décision de restructurer le CMRE et de supprimer le poste de la requérante que le défendeur a résilié le contrat de cette dernière avec effet immédiat.

49. La requérante soulève différents moyens à cet égard. Elle fait valoir en particulier que la décision de mettre fin à son contrat est contraire au principe de bonne administration et n'est pas conforme à l'ensemble de principes applicables à l'échelle de l'OTAN pour les restructurations, lesquels s'appliquent manifestement à la présente espèce et sont spécialement prévus pour un tel cas de figure.

50. Il résulte de la jurisprudence du Tribunal qu'il faut que le processus suivi au cours de la restructuration d'un organisme OTAN l'ait été avec sérieux et cohérence, dans un contexte de restructuration et de réduction des effectifs (voir jugement rendu par le Tribunal dans les affaires jointes n^os 2016/1086 et 2016/1093, paragraphe 46). Ainsi, il faut que les décisions que les autorités compétentes ont été amenées à prendre durant le processus de restructuration l'aient été de façon régulière dans

l'exercice du pouvoir discrétionnaire de celles-ci, qu'il n'y ait pas eu détournement de ce pouvoir et que rien n'indique qu'il s'agit de décisions arbitraires.

51. Il résulte également de la jurisprudence du Tribunal que, lorsque l'Organisation supprime un poste dans le cadre du plan de restructuration d'un organisme OTAN, l'agent concerné doit en être dûment informé par l'organisme OTAN concerné, en l'occurrence le CMRE. L'agent doit en outre être informé des conséquences de la résiliation de son contrat, notamment en termes de délai de préavis et d'octroi d'une indemnité de perte d'emploi en l'absence d'une nouvelle offre d'emploi (voir jugement rendu par le Tribunal dans les affaires jointes n^os 2016/1090 et 2016/1095, paragraphes 61 et 62).

52. Le Tribunal reconnaît que, dans le contexte de la restructuration, l'Organisation dispose d'un large pouvoir discrétionnaire. Il relève également que la restructuration du CMRE a été planifiée plusieurs années avant la décision attaquée, pour des raisons financières. Il n'appartient pas au Tribunal d'exercer un contrôle sur les choix que l'Organisation a faits pour assurer la viabilité financière du CMRE.

53. Cela étant, le Tribunal considère que dès lors que l'Administration doit supprimer des postes pour faire face à une crise financière et pour équilibrer son budget de fonctionnement dans le cadre d'une restructuration, elle doit en premier lieu désigner les postes susceptibles d'être supprimés. En effet, comme il appert de la jurisprudence du Tribunal (voir jugement rendu par le Tribunal dans les affaires n^os 2016/1076 à 2016/1096), les postes susceptibles d'être supprimés doivent être mentionnés dans le plan de restructuration. L'Administration doit en second lieu informer les personnes concernées. Le Tribunal doit déterminer si ces deux conditions ont été respectées en l'espèce.

54. Le Tribunal relève que le document par lequel la STO a approuvé le plan de restructuration le 1^{er} juin 2021 ne comporte aucune indication sur les postes spécifiques à supprimer. En effet, il fait mention de la suppression de six postes mais ne précise pas de quels postes il s'agit. Il ne comporte pas non plus la moindre autre information à ce sujet et n'indique pas que le poste de la requérante était concerné.

55. Il est vrai que les recommandations relatives à cette restructuration sont datées de mai 2021 mais elles ont certainement été élaborées avant cette date. Cela montre qu'un débat interne avait déjà eu lieu au sein du CMRE, mais il n'y a aucun élément d'information sur les postes qui devaient être supprimés, et notamment pas sur celui de la requérante. Le défendeur l'a d'ailleurs reconnu lui-même.

56. Il ressort également du dossier qu'une équipe de hauts responsables avait été chargée d'étudier l'opportunité de supprimer certains postes, mais là encore, il n'est écrit nulle part que le poste de la requérante était voué à être supprimé sur recommandation expresse de cette équipe et avant l'approbation de la STO le 1^{er} juin 2021.

57. Faute d'informations concernant la suppression du poste de la requérante, il est nécessaire de déterminer, deuxièmement, si la requérante a été dûment informée de la suppression de son poste.

58. Le Tribunal constate qu'il n'existe en l'espèce aucun élément ni aucun document qui lui permettrait d'établir que la requérante a été dûment informée de la possibilité que son poste soit supprimé suite à l'approbation du plan de restructuration le 1^{er} juin 2021 par la STO. Le défendeur n'a pas non plus fourni au Tribunal le moindre document qui indiquerait que, avant cette date, la requérante savait que son poste était susceptible d'être supprimé.

59. En revanche, plusieurs faits survenus au cours des trois dernières années montrent que, dans le contexte d'une restructuration qui était en cours depuis des années, la requérante était un élément indispensable pour la gestion du CMRE, qui lui avait confié, à différentes occasions, la réalisation de différentes tâches de gestion. De plus, en 2018, son poste a été revalorisé, et la requérante a été promue (voir paragraphes 5 et 6). L'évaluation de ses performances professionnelles de 2021 laisse clairement entendre qu'elle aidera, à l'avenir, le CMRE à accomplir ses missions (voir paragraphe 7). Là encore, au moment où les recommandations relatives à la restructuration du CMRE ont été émises, en mai 2021, la requérante était encore considérée par sa hiérarchie comme un élément essentiel pour la gestion à venir des travaux du CMRE (voir paragraphe 10).

60. Ainsi, le poste de la requérante a été supprimé alors qu'il n'était pas désigné comme étant susceptible de l'être, et la requérante n'en a manifestement pas été informée, ni directement, ni indirectement. À cet égard, le Tribunal se doit de rappeler que le défendeur lui-même n'a jamais prétendu que la requérante avait été informée de la suppression de son poste avant le 1^{er} juin 2021. D'autre part, les éléments mentionnés dans le paragraphe précédent ont amené la requérante à croire que, malgré la restructuration en cours, elle continuerait à exercer ses fonctions au sein du CMRE.

61. Dans ces conditions, et compte tenu des conséquences professionnelles et personnelles de la suppression d'un poste avec effet immédiat, le défendeur avait l'obligation de fournir des informations sur cette suppression, conformément au principe de bonne administration.

62. La date de résiliation du contrat de la requérante coïncide avec celle de l'approbation du plan de restructuration du CMRE, à savoir le 1^{er} juin 2021. De ce fait, et parce qu'il n'y a pas eu la moindre consultation avec le défendeur, la requérante n'était pas en mesure de réagir et de proposer à l'Administration des mesures propres à atténuer les effets dommageables de pareille situation exceptionnelle. Le défendeur s'est contenté d'indiquer qu'il avait contacté la requérante le jour même, soit le 1^{er} juin 2021, par courriel et par téléphone, après 17 heures, mais cette explication ne permet pas de considérer qu'il s'est ainsi acquitté des obligations qui lui incombait en vertu du principe de bonne administration. Le Tribunal rappelle que, par le passé, la décision de supprimer un certain nombre de postes dans le cadre de la restructuration d'un organisme OTAN a été suivie par des négociations, au cours desquelles les solutions appropriées ont été étudiées. C'est à la fin de ces négociations que, en conséquence de la suppression de postes, la résiliation du contrat a été décidée (voir jugements rendus par le Tribunal dans l'affaire n° 2016/1076 et les affaires n°s 2016/1078 à 2016/1096).

63. Interrogé par le Tribunal sur la raison pour laquelle il a fallu résilier le contrat de la requérante le jour même de l'approbation du plan de restructuration sans l'en informer au préalable, le défendeur a répondu que l'article 10.5 du RPC et le pouvoir discrétionnaire laissé à l'Administration à cet égard permettaient selon lui de prendre une telle décision.

64. Le Tribunal ne conteste pas la possibilité d'appliquer l'article en question, surtout pour des raisons de sécurité. Cependant, tel n'est pas le cas en l'espèce, ce que le défendeur a reconnu à l'audience. Partant, la décision de résilier le contrat d'un agent avec effet immédiat du fait de la suppression de son poste, comme en l'espèce, n'est pas conforme aux obligations qui incombent à l'employeur en vertu du principe de bonne administration. En effet, pareille décision est susceptible d'avoir des effets dommageables pour l'agent concerné, d'autant que cet agent n'en a pas du tout été informé au préalable et que rien dans le plan de restructuration ne laissait supposer que le poste en question serait supprimé.

65. Dans ces circonstances, le Tribunal considère que la décision attaquée doit être annulée sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres arguments avancés par la requérante à l'appui de l'annulation.

66. Lorsque la résiliation d'un contrat est annulée, le licenciement de l'agent devient illégal et ce dernier est en principe réaffecté à son dernier poste ou, si cela est matériellement impossible, à un poste équivalent. Par conséquent, le défendeur doit à la requérante une somme correspondant à l'intégralité des émoluments qu'elle aurait perçus entre le 1^{er} juin 2021 et la date du prononcé du présent jugement, majorée d'intérêts calculés à l'aide du dernier taux en vigueur de la Banque centrale européenne, augmenté de deux points.

67. Toutefois, l'Administration peut invoquer l'article 6.9.2 de l'annexe IX du RPC, qui dispose:

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

Interrogé sur ce point par le Tribunal à l'audience du 28 avril 2022, le défendeur a répondu qu'il invoquait cette disposition.

68. Il découle de l'article 6.9.1 de l'annexe IX du RPC que l'annulation d'une décision prise à l'endroit d'un agent permet à ce dernier de demander réparation pour le préjudice subi du fait de l'illégalité de cette décision. Compte tenu des circonstances du licenciement en cause, des fonctions exercées par la requérante, du refus du défendeur de la réintégrer et de la perte significative de revenus subie par la requérante depuis son licenciement, le Tribunal estime qu'ordonner au CMRE de verser à la requérante une somme équivalant à 12 mois de salaire, calculée sur la base des derniers émoluments perçus, constituerait une réparation équitable et complète des préjudices matériel et moral subis.

69. Il conviendra de déduire des sommes visées aux paragraphes 66 et 68 les montants déjà perçus par la requérante suite à la décision du 1^{er} juin 2021.

Sur les prétentions concernant la décision prise le 1^{er} juin 2021 de ne pas payer à la requérante le reliquat de congés correspondant à la période du 1^{er} janvier au 1^{er} juin 2021

70. Il ressort de la procédure écrite que le défendeur a exprimé l'intention de revoir la décision du 1^{er} juin 2021 sur ce point et de verser à la requérante la somme correspondant aux droits à congés payés qu'elle a cumulés durant cette période et dont elle n'a pas fait usage. Interrogé par le Tribunal à l'audience sur ce point, le défendeur a indiqué que cette somme avait bien été payée à la requérante. Cette dernière a également confirmé à l'audience qu'elle avait bien reçu l'intégralité de la somme en question.

71. Partant, les griefs soulevés à l'appui de l'annulation de la décision prise le 1^{er} juin 2021 sur ce point sont sans objet et il n'y a dès lors pas lieu de statuer sur ceux-ci.

72. Le recours doit être rejeté pour le surplus.

E. Frais

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

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

74. Dans les circonstances de l'espèce, la plupart des prétentions de la requérante étant accueillies, il sied de rembourser à cette dernière les frais justifiés qu'elle a exposés, y compris les frais de conseil, à concurrence de 4 000 euros.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- La décision attaquée est annulée.
- Le CMRE versera à la requérante (i) la somme correspondant à l'intégralité des émoluments qu'elle aurait perçus entre le 1^{er} juin 2021 et la date du présent jugement, majorée d'intérêts de retard calculés au dernier taux en vigueur de la Banque centrale européenne, augmenté de deux points, et (ii) la somme correspondant à 12 mois de son dernier salaire en réparation du préjudice subi du fait de la décision attaquée. De ces sommes sera déduit le montant qui lui a déjà été versé suite à la décision du 1^{er} juin 2021.
- Il n'y a pas lieu de statuer sur les griefs soulevés à l'appui de l'annulation de la décision prise le 1^{er} juin 2021 de ne pas verser à la requérante l'indemnité de congés payés due pour la période du 1^{er} janvier au 1^{er} juin 2021.
- Le défendeur remboursera à la requérante les frais justifiés qu'elle a exposés, y compris les frais de conseil, à concurrence de 4 000 euros.
- Le recours est rejeté pour le surplus.

Fait à Bruxelles, le 12 mai 2022.

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

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

20 mai 2022

AT-J(2022)0008

Jugement

Affaire n° 2021/1330

HG
requérant

contre

Agence OTAN de gestion de l'AGS
défenderesse

Bruxelles, le 20 mai 2022

Original: français

Mots clés: agent au contrat duquel il a été illégalement mis fin – détermination du préjudice matériel – différence entre les émoluments que l'agent aurait perçus à l'OTAN et le montant net des revenus salariaux effectivement perçus pendant la même période. B) période considérée – durée du contrat restant à courir, comme l'a jugé précédemment le tribunal pour déterminer le principe de calcul de ce préjudice.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, et de M. Laurent Touvet et Mme Seran Karatari Köstü, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 29 avril 2022, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après dénommé « le Tribunal ») a été saisi par MG d'un recours enregistré le 17 juillet 2021, recours qui tend:

- à l'annulation de la décision implicite du directeur général de l'Agence OTAN de gestion de l'AGS (NAGSMA) rejetant ses demandes exprimées le 29 avril 2021 relatives à la détermination du préjudice matériel subi du fait de la décision du 17 février 2020 de mettre fin à son contrat à compter du 29 février 2020, qui a été annulée par le jugement n°2020/1301 du tribunal le 18 janvier 2021;
- à l'annulation des décisions implicites du directeur général de la NAGSMA rejetant ses autres demandes ayant le même objet;
- à la réparation du préjudice matériel qu'il a subi, arrêté au montant de 280 258,05 euros;
- à la réparation du préjudice moral résultant du manque de sollicitude de l'administration dans ses réponses à ses demandes, qu'il estime à 10 000 euros;
- au paiement des frais supportés par le requérant pour sa défense.

2. Les observations en défense, datées du 18 octobre 2021 ont été enregistrées le 28 octobre 2021. Les observations en réplique, datées du 29 novembre 2021, ont été enregistrées le 14 décembre 2021. Des observations en duplique, datées du 14 février 2022, ont été enregistrées le 16 février 2022. Par ordonnance du 18 avril 2022, le président du Tribunal a demandé à chacune des parties de produire le bulletin de paie du requérant de janvier 2020. La défenderesse y a répondu le 20 avril 2022 et le requérant le 21 avril 2022.

3. Un débat oral a eu lieu le 29 avril 2022 au siège de l'OTAN. Le Tribunal a entendu les arguments des parties, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

4. M. G, agent des forces armées allemandes, employé à la NAGSMA comme personnel détaché, a fait l'objet d'une décision de suspension puis de fin de contrat.

5. Il a présenté deux requêtes au Tribunal. Sous le n° 2019/1289, il a demandé l'annulation de la suspension prononcée le 6 juin 2019. Sous le n° 2020/1301, il a demandé l'annulation de la décision du 18 février 2020 de mettre fin à son contrat.

6. Par un jugement du 18 janvier 2021, le Tribunal a joint les deux requêtes et a annulé les deux décisions. La décision de suspension a été annulée au motif que la décision a été prise le jour même de la réception de la lettre de dénonciation, révélant que l'administration n'avait donc pas enquêté pour vérifier la vraisemblance des accusations. La décision de mettre fin au contrat a été annulée pour deux motifs: l'absence de rapport qui aurait dû être présenté au comité de discipline pour placer la procédure, et la composition erronée du comité de discipline.

7. En ce qui concerne les indemnités, le Tribunal a accordé au requérant 4 000 € de frais de procédure et 5 000 € en réparation du préjudice moral. S'agissant du préjudice matériel, le Tribunal a renvoyé l'agent devant son administration pour obtenir la réparation de ce dommage, car le Tribunal n'avait pas un dossier assez complet pour se prononcer dès ce premier jugement: « *Le Tribunal ne dispose pas de l'ensemble des éléments matériels nécessaires pour apprécier le montant de la réparation du préjudice matériel subi par le requérant, et l'invite à se rapprocher de l'administration pour l'obtenir. En tout état de cause, le terme du contrat fixé par lui au 31 décembre 2020, étant échu, la réintégration du requérant au sein de l'Agence n'est plus possible* ».

8. La condamnation de la NAGSMA à payer 4 000 € de frais de procédure a été exécutée le 26 mai 2021. Celle de la réparation du préjudice moral a été versée le 7 avril 2021. Ces deux questions ne sont donc plus en litige. Le présent jugement ne fait donc pas état des échanges intervenus entre le requérant et la défenderesse sur ces points.

9. Le présent litige n°2021/1330 est la suite des deux précédents: l'ancien agent de l'OTAN cherche à obtenir la réparation du préjudice matériel résultant de la fin illégale de son contrat, prenant effet le 29 février 2020 au lieu du 31 décembre 2020.

10. Dès le 5 février 2021, le requérant demande à l'administration l'exécution du jugement du 18 janvier 2021, en indiquant que les contrats de tous les personnels de la défenderesse avaient été prolongés jusqu'au 30 juin 2021. Il demande donc que la réparation du préjudice matériel inclue le premier semestre 2021. Le 15 février 2021, la défenderesse refuse cette extension, en l'absence de toute mesure générale d'extension des contrats.

11. Le 9 mars 2021, le requérant fournit à la défenderesse des éléments relatifs à sa rémunération dans l'armée de l'air allemande depuis mars 2020, réitère sa demande de prise en compte d'une extension certaine de son contrat jusqu'en juin 2021, et ajoute une demande de paiement de l'indemnité de perte d'emploi, ainsi que des contributions pour pension. Le 22 mars 2021, la défenderesse refuse l'ensemble de ces demandes et demande des précisions relatives à sa rémunération depuis mars 2020.

12. Le 6 avril 2021, le requérant apporte quelques éléments relatifs à sa rémunération depuis mars 2020 et reprend ses argumentations précédentes. Le 29 avril, il annonce une prochaine saisine du Tribunal pour régler le différend.

13. Le 28 avril 2021, la défenderesse fournit, pour la première fois, une indication chiffrée en établissant le préjudice à la somme de 48 190,98 euros, différence entre la rémunération de 110 083,93 euros qu'il aurait perçue à l'OTAN et celle de 62 482,32 euros qu'il a perçue dans l'armée de l'air allemande. S'agissant des droits à pension, la défenderesse fait une proposition forfaitaire de 4 655,05 euros. Elle refuse le paiement de l'indemnité de perte d'emploi.

14. Le 11 mai 2021, le requérant renouvelle ses demandes de prise en compte d'une extension de son contrat qui aurait dû intervenir, et précise la rémunération nette qu'il a perçue depuis mars 2020. Il maintient l'ensemble de ses prétentions précédentes. Le 18 mai 2021, la défenderesse conteste le calcul du montant net perçu depuis mars 2020. Le 3 juin 2021, le requérant persiste dans ses précédentes demandes.

15. Le 9 juillet 2021, faute de nouvelle réponse de la défenderesse, le requérant saisit le Tribunal.

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

(i) Moyens du requérant

16. Le requérant reproche à la défenderesse de n'avoir pas respecté la portée du jugement n° 2020/1301, et d'avoir ainsi méconnu l'autorité de la chose jugée. Il invoque la méconnaissance de l'article 6.8.4 de l'annexe IX au Règlement du personnel civil (RPC).

17. Plus précisément, le requérant demande à la défenderesse la différence entre la rémunération totale qu'il aurait perçue s'il était resté en fonctions à l'OTAN, c'est-à-dire la somme de 110 839,30 euros (et non de 110 083,93 euros comme indiqué par erreur par la défenderesse), et le montant net des rémunérations perçues dans l'armée de l'air allemande, qui s'élèvent à 42 398,97 euros. Pour les dix mois courant du 1^{er} mars au 31 décembre 2020, il demande la somme de 68 440,33 euros correspondant à cette différence. Il soutient que ce sont les deux rémunérations nettes qu'il faut comparer.

18. Le requérant y ajoute la somme de 41 064,18 euros correspondant au même calcul pour la période courant du 1^{er} janvier au 30 juin 2021, pour laquelle il considère que son contrat aurait certainement été étendu s'il était resté en fonctions dans l'Organisation.

19. Il demande aussi le paiement de l'indemnité de perte d'emploi prévue par l'annexe V au RPC, qui serait accordée à tout agent qui perd involontairement son emploi. Le montant de cette indemnité est, dans le cas d'espèce, de 110 839,30 euros. Il y ajoute le paiement du montant des contributions de l'employeur au système de pension, qu'il arrête à la somme de 1800,27 euros par mois, c'est-à-dire un total de 28 804,32 euros pour les seize mois concernés. Il calcule de même la prise en charge des cotisations de l'employeur au régime d'assurance-maladie, pour la somme totale de 31 109,92 euros.

20. Le montant total du préjudice matériel né de la décision illégale du 17 février 2020 est donc arrêté à la somme de 280 258,05 euros, dont il demande au Tribunal le paiement par la défenderesse à son bénéfice.

21. Le requérant invoque aussi un préjudice moral dû au manque de sollicitude de la défenderesse dans le traitement de ses demandes d'application du jugement du Tribunal du 18 janvier 2021. Il chiffre ce préjudice à la somme de 10 000 euros.

(ii) Moyens de la défenderesse

Recevabilité de la requête

22. La recevabilité de la requête n'est pas contestée.

Argumentation sur les mérites de la requête

23. La défenderesse réfute la violation de la chose jugée qu'elle aurait commise. Elle souligne que le jugement dont il doit être fait application ne s'est pas prononcé sur les points précis en litige, dès lors que le Tribunal ne disposait alors pas des éléments précis pour déterminer le montant du préjudice matériel.

24. La défenderesse reproche au requérant de n'avoir fourni que de façon fragmentaire les documents et éléments nécessaires au calcul du préjudice dont il demande la réparation. Si elle admet une erreur typographique mineure et reconnaît que la rémunération qu'aurait perçue le requérant est de 110 839,30 euros, elle soutient que la rémunération allemande qui doit être prise en compte est le salaire brut, de 62 648,32 euros, avant les déductions pour l'impôt sur le revenu et les cotisations à un régime privé d'assurance-maladie.

25. La défenderesse rejette la demande du requérant de prendre en compte les périodes postérieures au 31 décembre 2020. Elle se fonde d'abord sur le jugement du 18 janvier 2021 qui, en son paragraphe 67, a mentionné la date du 31 décembre 2020 comme étant celle du terme du contrat. Elle expose ensuite que si certains des contrats des agents de l'Organisation ont été prolongés jusqu'au 30 juin 2021 puis jusqu'au 31 décembre 2021 pour prendre en compte la prolongation de l'existence de l'Organisation du 31 décembre 2020 au 31 décembre 2021, ce n'était pas une mesure générale mais une décision au cas par cas, dont il n'est pas certain que le requérant en aurait bénéficié.

26. S'agissant de l'indemnité de perte d'emploi, la défenderesse en refuse le paiement, se fondant sur les termes de l'article 1 (3) (c) de l'annexe V au RPC, qui impliquent que les agents qui étaient détachés d'une administration nationale, civile ou militaire, dans un emploi de l'Organisation, retournent dans leur administration nationale au terme de ce détachement et n'ont pas droit à l'indemnité de perte d'emploi.

27. La défenderesse refuse de payer au requérant le montant de sa contribution pour droits à pension, au motif que sa réintégration dans l'armée de l'armée allemande lui ouvre droit à pension pour la période postérieure au 1^{er} mars 2020 et qu'il ne saurait y avoir cumul de cotisations. Elle procède au même raisonnement pour les cotisations au régime d'assurance-maladie.

28. S'agissant du préjudice moral invoqué, la défenderesse réfute tout manque de sollicitude, soulignant que le requérant lui-même a fait durer la résolution de ce litige en ne livrant que de façon échelonnée et partielle les éléments nécessaires au calcul du montant du préjudice matériel subi.

29. Elle conclut de tout ce qui précède que le préjudice matériel dont le jugement du 18 janvier 2021 a décidé le principe s'établit à la somme de 48 190,98 euros.

D. Considérations et conclusions

Sur le bien-fondé de la requête

30. En premier lieu, le Tribunal écarte le moyen tiré de la méconnaissance de l'article 6.8.4 de l'annexe IX au RPC. Ce moyen est dépourvu de toute portée, puisque cet article définit, en son alinéa a), les conditions d'une demande en rectification d'une erreur matérielle, et, en son alinéa b), les conditions d'une demande en révision. Or il ne s'agit ici ni de l'une ni de l'autre, mais du calcul du montant d'un préjudice décidé par un précédent jugement, sans qu'il soit demandé d'en modifier les termes.

31. Pour déterminer la réparation du préjudice matériel, il faut calculer la différence entre les émoluments qu'aurait reçus l'agent s'il était resté en fonctions à l'OTAN, et les revenus salariaux qu'il a effectivement perçus pendant la même période. En effet, dès le lendemain de la fin de son contrat à l'OTAN le 29 février 2020 où il était placé en situation de détachement, le requérant a été réintégré dans son administration militaire d'origine, l'armée de l'air allemande.

32. Pour déterminer le montant du préjudice matériel que le Tribunal, par son jugement du 18 janvier 2021, avait demandé à la défenderesse de déterminer et de verser, il faut examiner sept questions successives.

33. En premier lieu, pour apprécier cette différence, il faut comparer des montants comparables, c'est-à-dire soit les deux rémunérations brutes, soit les deux rémunérations nettes. Dès lors que les rémunérations perçues par les agents en fonction à l'OTAN sont exonérées d'impôt sur le revenu en application de l'article 19 de la convention d'Ottawa du 20 septembre 1951, le montant des émoluments perçus de l'OTAN qui sont l'objet de la présente discussion sont des rémunérations nettes. Il faut donc comparer ces rémunérations, qu'aurait perçues le requérant si la décision illégale du 17 février 2020 n'avait pas été prise, au montant des revenus salariaux effectivement perçus, nets d'impôt sur le revenu et des taxes assimilées, et nets des cotisations sociales.

34. La deuxième question tient au salaire mensuel qu'aurait perçu le requérant à l'OTAN. Les deux parties s'accordent à juste titre pour retenir la rémunération de janvier 2020, égale à 11 083,93 euros, qui est un montant net. Pour la période de mars à décembre 2020 inclus, les émoluments qu'aurait perçus le requérant à l'OTAN sont donc égaux à dix fois ce montant mensuel, c'est-à-dire la somme de 110 839,30 euros.

35. La troisième question est la détermination des revenus salariaux perçus par le requérant de l'armée de l'air allemande au titre de la période de mars à décembre 2020. Il n'est pas contesté que le montant brut perçu est de 62 648,32 euros, desquels, pour déterminer le montant net perçu par le requérant, il faut déduire le montant de l'impôt sur le revenu (17 814,12 euros) et de la taxe de solidarité (851,93 euros), qui lui est assimilée, ainsi que la contribution obligatoire versée à un régime d'assurance-maladie (1 583,30 euros), équivalente à celle retenue sur les émoluments perçus par les agents

de l'OTAN. Pour l'ensemble de l'année 2020, c'est-à-dire, dans le cas du requérant, pour la période du 1^{er} mars au 31 décembre 2020, la rémunération nette effectivement perçue s'élève donc à 42 398,97 euros.

36. La quatrième question tient à l'appréciation portée sur la prise en compte de l'année 2021, pour laquelle le requérant soutient qu'elle doit l'être pour le calcul de son préjudice, ce que refuse la défenderesse. Il est constant qu'à la date à laquelle il a été mis fin au contrat du requérant, ce contrat prévoyait une expiration le 31 décembre 2020. C'est ce qu'a relevé le Tribunal au paragraphe 67 de son jugement du 18 janvier 2021, concluant d'ailleurs que la réintégration du requérant était impossible dès lors que le terme prévu du contrat était échu. Le requérant demande la prise en compte de l'année 2021 en se fondant a posteriori sur la prolongation de nombreux contrats qui a été effectuée au profit des agents de la défenderesse, pour tenir compte de la prolongation d'un an de l'existence de cette organisation, jusqu'au 31 décembre 2021. La défenderesse rappelle que le comité de direction a décidé d'étendre d'un an la durée des emplois, ce qui n'implique pas nécessairement les décisions individuelles d'étendre tel ou tel contrat. Elle ne conteste pas que de nombreux contrats ont été prolongés d'un an pour ce motif, mais expose que la prolongation n'a pas été appliquée à tous, mais décidée au cas par cas. Dès lors, le Tribunal considère que seule la durée certaine d'exercice de fonctions au sein de la défenderesse peut être retenue. C'est d'ailleurs ce qu'a mentionné le Tribunal dans son jugement n° 2020/1301 en jugeant, dans son paragraphe 67 qui est le support nécessaire de son dispositif, que le contrat illégalement interrompu aurait dû courir jusqu'au 31 décembre 2020. Dès lors, l'année 2021 ne peut pas être prise en compte pour la détermination du préjudice matériel ordonnée par le Tribunal dans ce jugement n° 2020/1301.

37. L'indemnité de perte d'emploi est la cinquième question posée au Tribunal pour déterminer le préjudice matériel. Aux termes du c) de l'article 1 (3) de l'annexe V au RPC, qui définit les conditions que doit remplir l'agent pour que l'administration lui accorde une indemnité de perte d'emploi, l'agent public qui « aura pu obtenir d'être réintégré immédiatement dans son administration nationale, civile ou militaire », est exclu du bénéfice de l'indemnité de perte d'emploi. C'est le cas du requérant, qui était détaché à l'OTAN par l'armée de l'air allemande, et y a été immédiatement réintégré le 1^{er} mars 2020 à la prise d'effet de la décision illégale de fin de contrat à l'OTAN. Le montant de cette indemnité ne doit donc pas être incluse dans le préjudice matériel ordonné par le Tribunal dans son jugement n° 2020/1301.

38. S'agissant des droits à pension, qui sont la sixième question, le requérant réclame à la défenderesse de lui verser le montant de la contribution qu'elle aurait versée au « Define contribution pension scheme » (DCPS) s'il avait exercé ses fonctions à l'OTAN pendant la période considérée. Le système de pension auquel était affilié le requérant est un système de constitution progressive d'un capital auquel contribue l'employeur pour permettre à l'agent de bénéficier ultérieurement d'un capital ou d'une rente. L'employeur est tenu de verser cette somme au régime DCPS afin que l'agent acquière des droits à pension pour cette période. Mais cela n'implique pas de verser ces sommes au requérant lui-même. Dès lors, le Tribunal juge que, alors même que le requérant bénéficie de l'affiliation au régime de pension des militaires allemands pour la même période, la défenderesse doit abonder le compte du requérant au DCPS du montant de la contribution qu'elle aurait apportée au DCPS si le requérant été resté en fonctions du 1^{er} mars au 31 décembre 2020, c'est-à-dire la somme de 18 002,70 euros au total.

39. La septième et dernière question posée au Tribunal pour déterminer le montant de la réparation du préjudice matériel décidée par son jugement n° 2020/1301 concerne le paiement des droits à l'assurance-maladie au titre du régime de l'OTAN, que réclame le requérant. A la différence de l'affiliation à un régime de pensions, l'affiliation à un régime d'assurance-maladie ne peut pas se cumuler dans deux systèmes différents. En outre, la part versée par l'employeur à ce régime ne constitue pas pour l'agent un revenu. Dès lors que le requérant a bénéficié dans l'armée allemande d'une couverture maladie de mars à décembre 2020, et qu'il n'allègue pas que la protection ainsi obtenue ait été sensiblement différente de celle dont il aurait bénéficié grâce à l'assurance-maladie de l'OTAN, la comparaison des émoluments nets dans les deux affectations fait obstacle à tout complément correspondant à la différence de cotisations à ce titre.

40. Il résulte de l'ensemble de ce qui précède que le montant du préjudice matériel né de l'illégalité de la décision du 17 février 2020 mettant fin au contrat du requérant, et que la défenderesse doit lui verser en application du jugement n° 2020/1301 du 18 janvier 2021 et du présent jugement qui le complète, s'élève à la somme de 68 440,33 euros. En outre, la NAGSMOIL versera au DCPS la somme de 18 002,70 euros, qui complétera les droits acquis par le requérant à ce titre.

41. Enfin, le requérant invoque un préjudice moral résultant du comportement de l'administration dans la présente instance et les discussions y ayant conduit, et qui tiendrait à un manquement par la défenderesse à son devoir de sollicitude. Le Tribunal regrette aussi les nombreux échanges qui ont ralenti le règlement définitif du litige tranché par le jugement n° 2020/1301. Mais il note que le nombre des allers-retours tient autant au requérant qu'à la défenderesse, qui n'ont pas présenté de tableau clair exposant leurs prétentions mais les ont noyées dans une littérature confuse; ils n'ont ni l'un ni l'autre cherché à conclure rapidement par un échange exhaustif des documents en leur possession et des thèses qu'ils voulaient exposer. Il n'y a donc pas lieu d'accorder au requérant la moindre réparation d'un préjudice moral qui, à le supposer exister, résulte aussi du comportement du requérant lui-même.

E. Frais

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

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

43. Dans les circonstances de l'espèce, les conclusions de la requête étant partiellement accueillies, il y a lieu d'accorder au requérant la somme de 4 000 euros au titre du remboursement des frais exposés devant le Tribunal.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- La décision implicite du directeur général de la NAGSMA rejetant les demandes de M. G exprimées le 29 avril 2021 relatives à la détermination du préjudice matériel subi du fait de la décision du 17 février 2020 de mettre fin à son contrat à compter du 29 février 2020, qui a été annulée par le jugement n°2020/1301 du Tribunal le 18 janvier 2021, et les décisions implicites du directeur général de la NAGSMA rejetant ses autres demandes ayant le même objet sont annulées.
- Le préjudice matériel décidé par le jugement n°2020/1301 du 18 janvier 2021 est fixé à la somme de 68 440,33 euros, que la NAGSMOIL versera à M. G.
- La NAGSMOIL versera au DCPS la somme de 18 002,70 euros, qui complètera les droits acquis par M. G au titre de ses droits à pension.
- La NAGSMOIL remboursera à M. G les frais exposés pour son assistance juridique, dans la limite de 4 000 euros.
- Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Fait à Bruxelles, le 20 mai 2022.

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

Copie certifiée conforme

La greffière

(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

30 mai 2022

AT-J(2022)0009

Jugement

Affaire n° 2021/1327

UK
requérant

contre

Secrétariat international de l'OTAN
défendeur

Bruxelles, le 24 mai 2022

Original: anglais

Mots clés: imposition du capital DCPS par un pays membre; responsabilité de l'Organisation; réparation du préjudice subi.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, et de Mme Seran Karatari Köstü et M. Laurent Touvet, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 28 avril 2022, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a été saisi par M. UK d'un recours contre le Secrétariat international de l'OTAN (SI). La requête correspondante, datée du 10 mai 2021, a été enregistrée le 20 mai 2021 (affaire n° 2021/1327). Le requérant demande, entre autres, réparation pour le préjudice subi du fait de l'imposition, par les autorités fiscales allemandes, du capital qu'il a perçu dans le cadre du régime de pensions à cotisations définies (DCPS) lorsqu'il a pris sa retraite.
2. Les observations en défense, datées du 20 juillet 2021, ont été enregistrées le 4 août 2021. Les observations en réplique, datées du 22 septembre 2021, ont été enregistrées le 6 octobre 2021. Les observations en duplique, datées du 8 novembre 2021, ont été enregistrées le 23 novembre 2021. Les 17 février, 24 mars et 14 avril 2022, le président a autorisé le requérant et le défendeur à produire, à leur demande, des pièces additionnelles, en application de l'article 16 du règlement de procédure du Tribunal.
3. Le collège du Tribunal a tenu audience le 28 avril 2022 au siège de l'OTAN. Il a entendu les déclarations du requérant et les arguments de son représentant, ainsi que ceux des représentants du défendeur, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière. En raison de la situation géopolitique, deux juges ont participé à l'audience par visioconférence, en utilisant le système mis à disposition par le siège de l'OTAN.

B. Exposé des éléments de fait

4. Le contexte et les faits de la cause peuvent être résumés comme suit.
5. Le requérant est un ancien membre du personnel de l'Agence OTAN de soutien et d'acquisition (NSPA). Il y est entré le 1^{er} août 2005 et a pris sa retraite le 30 septembre 2017. Étant affilié au régime de pensions à cotisations définies (DCPS), il a demandé, lors de son départ à la retraite, à recevoir sous forme de capital un montant représentant la valeur de ses avoirs, comme le prévoit l'article 12.1 de l'annexe VI du Règlement du personnel civil de l'OTAN (RPC). L'assureur lui a ainsi versé la somme de 216 346,49 euros le 20 octobre 2017.
6. En octobre 2018, le requérant a transmis sa déclaration de revenus aux autorités fiscales allemandes compétentes (administration fiscale de Soest). Celles-ci lui ont envoyé un avis d'imposition, dans lequel le capital DCPS était considéré comme imposable. Le requérant a alors contesté cet avis, mais ses démarches n'ont pas abouti, et le 14 mai 2019, il a été contraint de payer 34 700 euros.
7. Le requérant a continué de solliciter les autorités fiscales allemandes à ce sujet, et il a également pris contact avec l'Administration du Secrétariat international de l'OTAN (SI).

8. Le 3 novembre 2020, le secrétaire général adjoint pour la gestion exécutive (ASG/EM) a demandé par écrit au représentant permanent de l'Allemagne au Conseil de l'Atlantique Nord d'intercéder auprès des autorités de son pays pour faire respecter l'exonération fiscale applicable au capital versé aux agents affiliés au DCPS, conformément aux dispositions de la Convention sur le statut de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord, des représentants nationaux et du personnel international (convention d'Ottawa), signée le 20 septembre 1951, ainsi qu'aux dispositions du DCPS.

9. Le 10 novembre 2020, l'administration fiscale de Soest a notifié le requérant de sa décision définitive, à savoir le maintien de sa position à l'égard de l'imposition. En voici un extrait:

« [...] when deciding on the objection, the tax office has the task of checking the contested decision for errors in legal and factual terms. [...] During this review based on the file situation, the tax office also found no reason to change the contested tax assessment. [...] The amount paid out was taxed as a reduced taxable pension for several years of activity [...] as the prerequisite for an exemption according to BMF (*Bundesministerium für Finanzen*) [...] due to the entitlement to pension rights are not met [...] »

(Lorsqu'une de ses décisions est contestée, l'administration fiscale doit vérifier si cette décision est entachée d'erreurs de droit ou de fait. Lors du réexamen de ce dossier, elle n'a pas trouvé de raison de modifier l'avis d'imposition contesté. Elle a imposé le montant perçu en tant que pension minorée imposable versée au titre de plusieurs années d'activité, car les conditions d'exonération sur la base des droits à pension prévues par le ministère fédéral des finances n'étaient pas réunies.)

10. Le 15 novembre 2020, le requérant a demandé par écrit au secrétaire général que l'Organisation l'indemnise pour ne pas avoir fait appliquer les règles du DCPS, lesquelles disposent que les montants prélevés du régime sont exonérés d'impôts.

11. Le 8 décembre 2020, la secrétaire générale adjointe déléguée par intérim pour les ressources humaines (DASG/HR) a fait savoir au requérant qu'il avait la possibilité d'introduire un recours auprès du tribunal des finances en Allemagne. Elle lui a assuré que l'Organisation était disposée à le soutenir en prenant en charge ses frais de conseil.

12. Le 17 décembre 2020, le requérant a répondu par écrit à la DASG/HR et a une nouvelle fois demandé réparation, comme il l'avait déjà fait dans sa lettre du 15 novembre 2020, pour les pertes découlant de l'imposition de son capital DCPS.

13. Le 2 février 2021, la DASG/HR a répondu ce qui suit:

« I confirm that the redemption process including payment of the entire amount of your DCPS holdings to your account in October 2017 was executed in line with NATO rules. The International Staff takes very seriously the position you find yourself in, and will both continue to engage with the German Permanent Representation, and to support your case before the German Court. However, the decision to levy tax of EUR 34,700 on your DCPS holdings was taken by the German tax office, and not by NATO IS (which in any event was not your employer), and ultimately the ability to address the situation lies with the German authorities. We also note that under Article 2.1 of Annex IX of the NATO Civilian Personnel Regulations, the process for a retired member of NATO staff to challenge a decision affecting conditions of work or of service must be initiated in the NATO body in which the member of the retired NATO staff was appointed, so long as the

Head of NATO body has authority to rescind or modify the contested decision. As I say, we will continue to support you in this matter but, in light of the above, I am not able to provide you a positive reply with regard to your request for compensation by NATO IS for the taxes levied by the German tax office. »

(Je confirme que la liquidation et le versement sur votre compte, en octobre 2017, de la totalité de vos avoirs DCPS ont bien été effectués conformément aux règles en vigueur à l'OTAN. Le Secrétariat international prend votre situation très au sérieux et compte bien continuer d'intercéder auprès de la représentation permanente de l'Allemagne et de vous soutenir dans vos démarches auprès de la justice allemande. Il reste que la décision de prélever 34 700 euros d'impôt sur votre capital DCPS a été prise par le fisc allemand, et non pas par le SI (qui, de toute manière, n'était pas votre employeur) et qu'en définitive, les autorités allemandes sont les seules à pouvoir débloquer la situation. Par ailleurs, nous tenons à souligner que l'article 2.1 de l'annexe IX du Règlement du personnel civil dispose que tout agent retraité de l'OTAN qui souhaite contester une décision affectant ses conditions de travail ou d'emploi doit engager une procédure dans l'organisme OTAN au sein duquel il était nommé, pour autant que le chef de cet organisme soit compétent pour annuler ou modifier cette décision. Comme je l'ai dit, nous continuerons de vous soutenir dans cette affaire, mais compte tenu de ce qui précède, je suis dans l'impossibilité de répondre favorablement à votre demande d'indemnisation, par le SI de l'OTAN, pour l'impôt prélevé par le fisc allemand.)

14. Le 5 mars 2021, le requérant a introduit un recours hiérarchique contre la décision rendue le 2 février 2021. Il a de nouveau demandé réparation pour les pertes financières subies. Il s'est par ailleurs plaint du fait que la gestion du DCPS présentait des failles, que ses attentes légitimes et ses droits acquis n'avaient pas été respectés, et que l'Organisation avait manqué à son devoir de sollicitude.

15. Le 12 avril 2021, l'ASG/EM a répondu au requérant qu'il était dans l'impossibilité de faire droit à son recours hiérarchique. Reprenant les arguments de la DASG/EM, l'ASG/EM a ajouté ce qui suit:

« A failure by a domestic authority to take such provisions into account cannot be presented as a breach by the Organization of any alleged acquired rights or legitimate expectations, or as invalidating the information which is provided to DCPS affiliates on this point. Besides, in actively supporting your case, both at a political level and before the court, the Organization is demonstrating duty of care, and attempting precisely to safeguard equal treatment of affiliates regardless of their country of residence.

Similarly the assertion that NATO has failed to inform affiliates in a transparent and timely manner about the restrictions and limitations of the annuity process cannot be accepted. Regardless of the fact that you never asked for an annuity when leaving the NSPA nor raised the matter before, there has been extensive communication with affiliates over the years on a NATO wide basis, including via briefings given by the Pension Unit in individual NATO bodies. The ongoing discussions with nations on the DCPS Review, including on the topic of annuities, have been extensively reported and discussed in meetings of the DCPS Management Board and the JCB, in which serving and former staff are represented. »

(Le fait qu'une autorité nationale ne tienne pas compte de telles dispositions ne saurait rendre l'Organisation coupable d'une atteinte à des droits acquis ou à des attentes légitimes ni remettre en cause les informations fournies à ce sujet aux affiliés au DCPS. De plus, en vous soutenant activement dans cette affaire, au niveau tant politique que

judiciaire, l'Organisation remplit son devoir de sollicitude et cherche précisément à préserver l'égalité de traitement des affiliés, quel que soit leur pays de résidence.

De même, l'OTAN conteste qu'il puisse lui être reproché de ne pas informer les affiliés de façon transparente et en temps opportun des restrictions et limites du processus de versement de rentes. Indépendamment du fait que vous n'avez jamais demandé à percevoir de rente lorsque vous avez quitté la NSPA et n'avez jamais soulevé cette question précédemment, les affiliés de toute l'Organisation ont été tenus amplement informés au fil des années, notamment à l'occasion d'exposés présentés par l'Unité Pensions dans chacun des organismes OTAN. Les discussions qui ont actuellement lieu avec les pays dans le cadre de l'étude générale sur le DCPS, y compris sur le dossier des rentes, ont fait l'objet de nombreux comptes rendus et débats lors de réunions du Comité de gestion du DCPS et du JCB, au sein desquels les agents et les retraités sont représentés.)

16. Le 29 avril 2021, en vertu de l'article 2.1 de l'annexe IX du RPC (« [e]n cas de doute, l'agent ou l'agent retraité de l'OTAN s'adresse au/à la responsable des ressources humaines de l'organisme OTAN auquel il appartient, ou appartenait, pour lui demander conseil »), le requérant a demandé par écrit au directeur général de la NSPA si sa demande de réparation était du ressort du SI ou de la NSPA.

17. Le 20 mai 2021, le requérant a introduit le recours en l'espèce.

18. Le 21 mai 2021, la responsable des ressources humaines de la NSPA a répondu au requérant que, dans sa lettre du 12 avril 2021, l'ASG/EM avait rejeté son recours hiérarchique au fond en reprenant les arguments avancés par la DASG/HR le 2 février 2021. Elle a précisé que la NSPA souscrivait à la position du SI selon laquelle la décision contestée était du ressort exclusif des autorités allemandes, sur lesquelles l'Organisation n'avait aucun pouvoir. Elle a informé le requérant que toute plainte, toute réclamation, toute demande ou tout recours qu'il déposerait auprès de l'Agence serait considéré(e) comme irrecevable (« [should the appellant] introduce any claim, contestation, request or recourse with the NSPA, it would be considered inadmissible »).

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

(i) Moyens du requérant

19. Le requérant considère que le recours contentieux est recevable en tant qu'il a été introduit moins de 60 jours après que l'ASG/EM lui a notifié son refus de faire droit au recours hiérarchique. Le requérant insiste sur le fait que le recours devant le Tribunal est dirigé non pas contre une décision d'un pays membre (en l'espèce, l'Allemagne) mais contre celle que le défendeur a prise de ne pas l'indemniser pour la somme d'argent considérable qu'il a perdue. Il souligne que beaucoup d'années pourraient s'écouler avant que la justice allemande ne rende un verdict définitif, et qu'il devra subir les conséquences de cette perte financière pendant tout ce temps. Il estime que la décision que le défendeur a prise de rejeter la demande de réparation est entièrement de son ressort et que, par conséquent, le Tribunal est compétent pour en connaître.

20. Le requérant réfute l'argument selon lequel le défendeur ne serait pas compétent pour traiter cette affaire en tant que le requérant était employé par la NSPA. Citant la jurisprudence du Tribunal sur les pensions (affaire n° 2019/1281), le requérant fait valoir que le SI est compétent pour traiter des questions ayant trait aux pensions. Il souligne que c'est le secrétaire général qui est responsable de l'administration du DCPS et qu'il est assisté dans l'exercice de ce mandat par le Comité de gestion du DCPS, comme le disposeront les articles 2 et 3 de l'annexe VI du RPC.

21. Le requérant indique par ailleurs qu'il a écrit à la NSPA mais n'a pas reçu de réponse avant l'introduction de sa requête auprès du Tribunal. Il précise que dans la réponse qu'il a reçue par la suite la NSPA a en tout état de cause considéré que sa demande était irrecevable.

22. Le requérant indique qu'il est reconnaissant au défendeur du soutien apporté dans le cadre de l'affaire pendante devant les autorités judiciaires allemandes, mais que cette aide ne vaut pas réparation du préjudice subi et sert aussi les intérêts du SI, l'affaire étant plaidée devant les tribunaux allemands.

23. Le requérant soutient que ce sont certes les autorités allemandes qui ont décidé de prélever un impôt, et non pas l'Organisation, mais que ce n'est pas sa faute si l'Allemagne a dérogé à des règles qu'elle a approuvées. Selon lui, le fait que des discussions soient en cours entre l'Allemagne et l'Organisation est dénué de pertinence et n'a aucune influence sur l'objet du litige; c'est une question qui ne relève pas de la compétence du Tribunal.

24. Le requérant affirme que le défendeur a enfreint les articles 5 et 12 de l'annexe VI du RPC et l'article 19 de la convention d'Ottawa. Il ajoute que le défendeur n'a pas respecté ses attentes légitimes ni ses droits acquis, a manqué à son devoir de sollicitude et au principe de bonne administration, et a enfreint les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement.

25. Le requérant fait observer qu'il est établi que les cotisations versées sur le compte DCPS d'un agent doivent être considérées comme des émoluments et sont par conséquent nettes d'impôts, comme le sont les cotisations couvertes par l'article 19 de la convention d'Ottawa ou par l'article 7 du protocole de Paris, selon le cas, un fait que l'Organisation ne conteste pas. Selon lui, sur la base des informations qu'il avait reçues, il pouvait donc légitimement s'attendre à ce que son capital DCPS ne soit pas du tout imposé. Or ce capital a été imposé et il a de ce fait perdu 34 700 euros, ce qui l'a empêché de réaliser des projets et de procéder à des investissements pour lui et sa famille. Il souligne qu'il aurait fait des choix différents s'il avait su que le capital serait taxé. Il fait valoir que l'exonération fiscale du capital DCPS est un droit acquis, qu'il tire en particulier de son contrat et des articles du RPC auxquels celui-ci fait référence.

26. Le requérant estime que la responsabilité du SI est en cause en tant que celui-ci l'a mal renseigné et lui a fait de fausses promesses. Pour le requérant, le fait que ce soit l'Allemagne qui ait indûment imposé son capital DCPS n'atténue en rien la responsabilité du défendeur. Il considère que le SI aurait dû accepter de lui verser le montant prélevé par l'Allemagne et chercher, par la suite ou en parallèle, à obtenir un remboursement de la part de ce pays, soit directement, soit en assistant le requérant dans la procédure engagée devant les tribunaux allemands. Il déclare s'engager

fermement à rembourser intégralement l'Organisation une fois que la situation aura été réglée de façon satisfaisante.

27. Le requérant relève que, tout au long de ses années de service, l'OTAN lui a toujours dit qu'il pourrait recevoir, le moment venu, des prestations de retraite sous forme de rente, mais qu'à son départ à la retraite, il n'a pas pu choisir entre le versement d'un capital ou la perception d'une rente, l'Organisation n'ayant pas conclu de contrat avec un prestataire pour la gestion de la rente. Le requérant estime que l'Organisation a manqué à son devoir de sollicitude en tant qu'elle a failli à son devoir d'information et ne lui a pas laissé la possibilité de choisir entre un capital et une rente, qu'elle n'a pas protégé les intérêts des membres de son personnel et qu'elle a manqué à son devoir de diligence et au principe de bonne administration. Il souligne que ce n'est toutefois pas l'objet principal de son recours et qu'il ne demande pas de réparation à cet égard.

28. Le requérant fait valoir que le défendeur n'a pas préservé l'égalité de traitement entre les affiliés d'un même régime de pensions, quel que soit leur lieu de résidence. Il soutient qu'en s'installant en Allemagne, il a perdu 16 % du montant de son capital DCPS, contrairement à des collègues retraités qui se sont installés dans d'autres pays. Il relève que le défendeur ne l'a pas renseigné correctement pour qu'il puisse prendre une décision en toute connaissance de cause au moment d'exercer ses droits, et qu'en décidant de prendre sa retraite en Allemagne, il a été victime de discrimination par rapport à des collègues ayant choisi de prendre leur retraite dans d'autres pays.

29. Par ailleurs, le requérant considère qu'aucun motif valable ne justifie la suspension de la procédure devant le Tribunal. Selon lui, l'issue de l'action intentée en Allemagne n'aura pas d'incidence sur cette procédure en tant qu'il demande réparation pour une perte remontant à 2019.

30. Le requérant demande au Tribunal:

- d'annuler la décision que l'ASG/EM a prise le 12 avril 2021 de rejeter son recours hiérarchique et, en tant que de besoin, la décision que la DASG/HR par intérim a prise de rejeter sa demande de réparation;
- de lui accorder réparation pour le préjudice matériel subi ; et
- de lui accorder le remboursement des frais de conseil, de voyage et de séjour encourus.

(ii) Moyens du défendeur

31. Le défendeur estime que le recours devrait être rejeté sans autre procédure en tant que les prétentions du requérant sont manifestement irrecevables et hors de la compétence du Tribunal. Le défendeur demande au Tribunal d'appliquer à cet effet l'article 6.5.1 de l'annexe IX du RPC et l'article 10 de son règlement de procédure.

32. Pour le défendeur, puisque ce sont les autorités allemandes qui ont décidé de prélever un impôt, et non pas l'Organisation, le recours est dirigé non pas contre une décision de l'Organisation mais contre le régime fiscal appliqué par l'Allemagne au requérant. Le défendeur fait valoir que la décision contestée est du ressort exclusif des autorités allemandes et qu'aucun responsable du SI n'a pris de décision concernant ce qui, de l'avis du requérant, serait à l'origine du préjudice subi. Il rappelle également que l'article 19 de la convention d'Ottawa s'applique aux Alliés et non pas à l'Organisation.

33. Le défendeur estime que le refus d'indemniser le requérant pour le préjudice causé par les autorités fiscales allemandes ne saurait être considéré comme une décision au sens de l'article 61.1 du RPC et de l'article 2.1 de son annexe IX, et que le requérant abuse du système de règlement des différends.

34. Le défendeur soutient que le litige concerne le régime fiscal appliqué par l'Allemagne au requérant et que, partant, c'est aux autorités nationales compétentes qu'il appartient de répondre à toute doléance à ce sujet. Il soutient qu'il n'a pas le pouvoir de modifier ou d'annuler la décision prise par l'Allemagne, et que l'article 6.2 de l'annexe IX du RPC ne confère pas au Tribunal de compétence pour statuer sur la législation fiscale des pays membres de l'OTAN.

35. Le défendeur estime par ailleurs que le recours devrait être rejeté au motif que la demande n'a pas été adressée au bon organisme OTAN, le requérant n'ayant jamais été employé par le SI ni eu de relation contractuelle avec celui-ci. Le défendeur soutient qu'en sa qualité d'ancien agent de la NSPA, le requérant aurait dû adresser sa demande à l'Agence, comme prévu à l'article 2.1 de l'annexe IX du RPC. Il fait observer que c'est une réalité en droit et que le fait qu'il gère l'administration des pensions pour le compte de tous les organismes OTAN et qu'il ait pris l'initiative, au vu de la gravité de la situation et de ses répercussions potentielles, d'intervenir rapidement pour aider le requérant dans cette affaire aux niveaux politique et judiciaire n'y change rien.

36. S'agissant du fait que l'Organisation n'aurait pas proposé au requérant, à son départ à la retraite, les services d'un prestataire de rentes, le défendeur soutient que non seulement cette affirmation est dénuée de fondement, mais qu'il y a également forclusion, le requérant ayant choisi de ne pas contester officiellement cette situation le moment venu (c'est-à-dire lorsqu'il a pris sa retraite), selon la procédure prévue par le RPC.

37. Le défendeur soutient en outre que le recours en l'espèce n'est pas fondé. Il fait valoir que le préjudice subi découle de l'imposition, par les autorités allemandes, du capital DCPS du requérant, ce que celui-ci reconnaît, d'ailleurs. Il estime que le SI ne peut et ne saurait être tenu responsable des manquements d'une autorité nationale à ses obligations internationales.

38. Le défendeur fait observer plus particulièrement que l'Organisation ne conteste pas que le capital qu'elle prélève sur le DCPS pour le verser aux agents est à considérer comme faisant partie des émoluments au sens de l'article 19 de la convention d'Ottawa, à rapprocher de l'article 12.1 du règlement du DCPS, et qu'elle s'attend donc à ce que ce capital ne soit pas imposé par les Alliés.

39. Le défendeur ajoute qu'en prenant activement fait et cause pour le requérant, à la fois au niveau politique et devant les tribunaux allemands, il va bien au-delà de ce que l'on peut raisonnablement attendre de sa part pour amener les Alliés à respecter leurs obligations internationales et, partant, garantir l'égalité de traitement des personnes potentiellement concernées et des affiliés, quel que soit leur pays de résidence.

40. Au sujet de la lettre de l'ASG/EM du 12 avril 2021, le défendeur soutient également qu'il convient de rejeter la thèse selon laquelle le SI n'aurait pas informé les affiliés de manière transparente et en temps opportun du processus de versement de rentes.

41. Par ailleurs, le défendeur affirme que la liquidation et le versement, en 2017, de la totalité des avoirs du requérant ont été effectués conformément aux règles en vigueur.

42. Le SI considère que dans ces circonstances et comme l'Organisation n'a commis aucune faute, rien ne justifie ni ne fonde l'octroi d'un quelconque dédommagement financier au requérant pour la décision prise par l'Allemagne.

43. Le défendeur estime également que le Tribunal devrait envisager de suspendre l'instance. Il fait valoir que le recours porte en substance sur la décision prise par les autorités allemandes d'imposer le requérant, que cette décision fait actuellement l'objet d'une procédure devant une autre instance judiciaire, que si cette autre instance venait à trancher en faveur du requérant, le recours contre le SI n'aurait plus lieu d'être ou deviendrait purement théorique, et que, partant, l'instance introduite devant le Tribunal devrait être suspendue le temps que la procédure concomitante aboutisse.

44. Le défendeur demande au Tribunal:

- de rejeter le recours comme manifestement irrecevable et dénué de fondement, en application de l'article 6.5.1 de l'annexe IX du RPC et de l'article 10 de son règlement de procédure;
- de rejeter le recours comme non fondé.

D. Considérations et conclusions

(i) *Sur la recevabilité*

45. Le défendeur soutient que le recours est irrecevable, et ce principalement pour deux raisons.

46. Le défendeur fait valoir, en premier lieu, que les prétentions sont manifestement irrecevables et hors de la compétence du Tribunal en tant que le recours est dirigé non pas contre une décision de l'Organisation mais contre le régime fiscal appliqué par l'Allemagne au requérant. Il demande au Tribunal de rejeter le recours sans autre procédure ou, à titre subsidiaire, de suspendre l'instance le temps que la procédure en cours devant les tribunaux allemands aboutisse.

47. Le Tribunal conteste cette analyse. Le recours est dirigé non pas contre la décision des autorités allemandes mais contre la décision prise par le SI de ne pas indemniser le requérant. Sans se prononcer, à ce stade, sur le fond de l'affaire, le Tribunal constate que c'est la légalité d'une décision prise par un chef d'organisme OTAN qui est contestée en l'espèce. Cette question relève donc tout à fait de la compétence du Tribunal, comme le prévoit l'article 6.2.1 de l'annexe IX du RPC. Par conséquent, il ne peut être fait droit à la demande de rejet sans autre procédure formulée par le défendeur pour ce motif.

48. Le Tribunal ne peut pas davantage suspendre l'instance le temps que la procédure en cours devant les tribunaux allemands aboutisse. Cette procédure concerne l'imposition du capital versé dans le cadre du DCPS et non pas le litige sur lequel le Tribunal doit statuer.

49. En second lieu, le défendeur renvoie à l'article 2.1 de l'annexe IX du RPC pour faire valoir que le recours devrait être déclaré irrecevable en tant que le requérant n'a pas adressé sa demande au bon organisme OTAN, n'ayant jamais été employé par le SI ni eu de relation contractuelle avec celui-ci.

50. Le Tribunal ne souscrit pas davantage à cette analyse. L'article 2.1 (sur le recours hiérarchique) dispose en effet que la procédure de recours doit être engagée dans l'organisme OTAN au sein duquel le retraité était nommé, mais il précise ensuite : « [...] pour autant que le chef de cet organisme soit compétent pour annuler ou modifier la décision contestée. Sinon, la procédure est engagée dans tout autre organisme OTAN qui est compétent pour annuler ou modifier cette décision. » La direction de la NSPA n'est, de toute évidence, pas compétente pour annuler ou modifier la décision qui a été prise de ne pas accorder de réparation au requérant, et le défendeur n'a pas apporté la preuve du contraire.

51. Le Tribunal ne peut que répéter ce qu'il a établi dans le jugement rendu dans l'affaire n° 2019/1281:

38. Le Tribunal rejette l'argument du défendeur selon lequel le recours est irrecevable en tant qu'il a été adressé au mauvais organisme OTAN. Le recours porte essentiellement sur la façon dont le requérant a été traité alors qu'il était à la retraite. Un avantage auquel il tenait, et pour lequel il a continué d'acquitter des primes après son départ à la retraite, a été supprimé des années après qu'il eut quitté la vie active. On ne saurait raisonnablement considérer qu'il s'agissait là d'une question relative au travail ou à la carrière du requérant remontant à la période durant laquelle celui-ci était en fonction (« a work or career-related matter that arose during [appellant's employment] ») et que le requérant était dès lors tenu, en vertu de l'article 2.4 de l'annexe IX du RPC, d'adresser son recours au QG du LANDCOM. Le requérant a fait ce qu'il fallait en introduisant son recours auprès du défendeur, qui avait l'obligation de l'examiner sur le fond.

52. Cette jurisprudence s'applique en l'espèce. C'est une unité des Ressources humaines du SI qui s'occupe de tout ce qui a trait aux pensions. Elle a fait des simulations pour le requérant concernant le montant du capital et la rente, et elle a facilité le versement du capital DCPS. L'ASG/EM, quant à lui, a adressé des lettres à la délégation de l'Allemagne, et, le 12 avril 2021, il a refusé la demande de réparation. La DASG/HR, pour sa part, a fait savoir au requérant qu'il avait la possibilité de saisir le tribunal des finances en Allemagne. Elle lui a également assuré que l'Organisation – à savoir le SI – était disposée à le soutenir en prenant en charge ses frais de conseil. Or, le 2 février 2021, en invitant par écrit le requérant à saisir la direction de la NSPA, elle a commis une erreur de droit et n'a pas tenu compte de la jurisprudence du Tribunal, étant donné que cette direction n'avait pas la compétence requise. L'ASG/EM a commis la même erreur dans sa lettre du 12 avril 2021.

53. Le Tribunal considère par ailleurs que le requérant n'est pas forclos, sauf pour un point. La décision initiale des autorités fiscales allemandes remonte certes au 6 mai 2019, mais le requérant a pris contact par la suite avec elles et avec le SI à ce sujet. L'administration fiscale de Soest a rendu sa décision définitive le 10 novembre 2020. Le 15 novembre 2020, le requérant a demandé réparation, demande qui a été rejetée le 2 février 2021. Enfin, la décision de rejeter son recours hiérarchique a été prise le 12 avril 2021. Pour ce qui est des demandes au fond, le recours a donc été introduit dans les temps.

54. Néanmoins, en ce qui concerne les arguments du requérant au sujet de la possibilité de bénéficier d'une rente, le fait est que le requérant a reçu une estimation en 2014. Le Tribunal croit comprendre que le calcul du montant d'une rente et le versement de ce type de prestation se font au cas par cas. Tout recours introduit à ce sujet est donc hors délai. Cela étant dit, le recours est recevable.

(ii) Sur le fond

55. Il importe de noter d'emblée que les parties s'entendent sur l'interprétation à donner aux dispositions applicables de la convention d'Ottawa et du RPC. Les deux parties conviennent que le capital versé dans le cadre du DCPS n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu dans les pays membres de l'OTAN. Ce point n'étant pas litigieux, le Tribunal n'a pas besoin de se prononcer à ce sujet.

56. Il n'est pas davantage contesté que le litige procède du prélèvement d'un impôt par les autorités allemandes, source d'un désaccord entre l'Organisation et l'un de ses pays membres. Or, le tribunal de céans est un tribunal administratif international qui connaît des litiges entre l'Organisation et un agent en fonction ou retraité au sujet des conditions d'emploi. Contrairement à la Cour de justice de l'Union européenne, par exemple, il ne connaît pas de litiges entre l'Organisation et ses pays membres. Le Tribunal ne saurait outrepasser sa compétence et ne le fera pas.

57. Il n'est pas contesté que le requérant subit actuellement un préjudice, pour lequel la justice allemande pourrait lui accorder réparation. La question que doit trancher le Tribunal est celle de savoir si ce préjudice est la conséquence d'un acte ou d'une omission de la part de l'Organisation qui engagerait la responsabilité de celle-ci et pour lequel ou laquelle le requérant pourrait prétendre à obtenir réparation. En d'autres termes, la question n'est pas de savoir si le requérant devrait subir les conséquences du manquement de l'Allemagne à des règles qu'elle a approuvées, mais elle est de savoir si le défendeur a, par un acte (ou une omission), enfreint les obligations qui lui incombaient à l'égard du requérant.

58. Sur ce point, le requérant affirme que le défendeur a violé les articles 5 et 12 de l'annexe VI du RPC ainsi que l'article 19 de la convention d'Ottawa, qu'il n'a pas respecté ses attentes légitimes et ses droits acquis, qu'il a manqué son devoir de sollicitude et au principe de bonne administration, et, enfin, qu'il a enfreint les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement.

59. Le requérant fait valoir que le défendeur l'a mal renseigné en indiquant aux membres du personnel que le capital DCPS serait exonéré d'impôts. Le Tribunal n'est pas de cet avis. L'Organisation l'a renseigné au mieux selon les informations dont elle disposait à ce moment-là. De plus, le requérant soutient devant la justice allemande, avec l'assistance juridique et financière du défendeur et son appui au niveau diplomatique, que cette information et l'interprétation juridique qui est faite des règles étaient et restent les bonnes. Il ne saurait prétendre le contraire devant le Tribunal.

60. L'Organisation ne pouvait pas prévoir qu'une administration fiscale allemande déciderait d'imposer le capital DCPS. Il a été établi à l'audience que des dizaines de retraités vivant en Allemagne n'avaient pas vu leur capital DCPS imposé, ce qui conforte le postulat et les attentes de l'Organisation et du requérant. Néanmoins, il incombe en définitive à chacun de se renseigner sur la législation fiscale du pays dans lequel il fixe sa résidence. Le requérant ne saurait se défausser de cette responsabilité sur le défendeur. Il a d'ailleurs consulté un conseiller fiscal allemand.

61. Même si l'exonération fiscale du capital DCPS était et est un fait entendu et attendu, il est utile de rappeler à cet égard que les lois et pratiques fiscales varient d'un pays à l'autre. Par exemple, certains pays appliquent une clause de progressivité, d'autres non. L'argument selon lequel il y aurait discrimination entre les retraités en fonction de leur pays de résidence ne tient donc pas. En ce qui concerne la discrimination entre plusieurs personnes en Allemagne même, c'est aux autorités allemandes qu'il appartient d'harmoniser les pratiques et à la justice allemande qu'il incombe de trancher.

62. Exerçant son devoir de sollicitude, le défendeur a, au fil des ans, renseigné au mieux les agents et retraités selon les informations dont il disposait. Le fait qu'une administration fiscale ait décidé de changer de méthode ne remet pas en cause *a posteriori* cet état de fait.

63. Le requérant a subi un préjudice, mais ce préjudice ne résulte pas d'un acte ou d'une omission du défendeur. Celui-ci n'a enfreint ni les articles 5 et 12 de l'annexe VI du RPC ni l'article 19 de la convention d'Ottawa. De fait, les deux parties s'accordent à dire que ce sont les autorités allemandes qui ont enfreint ces articles. Par conséquent, le défendeur n'est pas responsable et n'est pas tenu d'indemniser le requérant pour le préjudice que celui-ci a subi dans l'un des pays membres de l'OTAN. Le chef d'organisme OTAN n'ayant pas commis d'entorse aux règles, le Tribunal n'est pas fondé à accorder réparation (cf. article 6.9.1 de l'annexe IX du RPC) ni à annuler la décision par laquelle la demande de réparation a été rejetée.

64. Le requérant estime que ses attentes étaient et sont toujours légitimes. Mais, là encore, lesdites attentes se rapportent à la façon de procéder des autorités allemandes, pas à celle du défendeur.

65. Le Tribunal est pleinement conscient de ce que cette situation implique pour le requérant et des incidences qu'elle pourrait avoir sur les futurs retraités, mais il n'en reste pas moins que le recours dont il a été saisi est dénué de tout fondement.

E. Frais

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

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

67. Le requérant affirme qu'il a soulevé des questions de droit importantes et demande donc au Tribunal d'ordonner que lui soient remboursés les frais de conseil ainsi que les frais de voyage et de séjour qu'il a exposés dans l'instance, et ce même si le Tribunal devait établir qu'il n'avait pas de bonnes raisons d'introduire le recours. Le Tribunal se doit de répéter ce qu'il a établi dans le jugement rendu dans les affaires n° 2020/1294-1296:

131. Sans entrer dans un débat sur la validité de ces arguments, le Tribunal tient à noter qu'aux termes de l'article 6.2.3 de l'annexe IX du RPC, il « n'a pas d'autres pouvoirs que ceux qu'il tire de [ladite] annexe ». Le libellé de l'article 6.8.2 de l'annexe IX, cité plus haut, étant clair et sans équivoque, il ne peut être fait droit à la demande des requérants.

Cette demande est rejetée.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- Le recours est rejeté.

Fait à Bruxelles, le 24 mai 2022.

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

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

21 juin 2022

AT-J(2022)0010

Jugement

Affaire n° 2021/1329

AB
requérant

contre

Secrétariat international de l'OTAN
défendeur

Bruxelles, le 14 juin 2022

Original: anglais

Mots clés: imposition du capital DCPS par un pays membre; responsabilité de l'Organisation; réparation du préjudice subi.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, et de Mme Seran Karatari Köstü et M. Laurent Touvet, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 28 avril 2022, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a été saisi par M. A.B. d'un recours contre le Secrétariat international de l'OTAN (SI). La requête correspondante, datée du 8 juillet 2021, a été enregistrée le 16 juillet 2021 (affaire n° 2021/1329). Le requérant demande, entre autres, réparation pour le préjudice subi du fait de l'imposition, par les autorités fiscales allemandes, du capital qu'il a perçu dans le cadre du régime de pensions à cotisations définies (DCPS) lorsqu'il a pris sa retraite.
2. Les observations en défense, datées du 18 octobre 2021, ont été enregistrées le 19 octobre 2021. Les observations en réplique, datées du 30 novembre 2021, ont été enregistrées le 3 décembre 2021. Les observations en duplique, datées du 1^{er} février 2022, ont été enregistrées le 7 février 2022. Les 17 février, 24 mars et 14 avril 2022, le président a autorisé le requérant et le défendeur à produire, à leur demande, des pièces additionnelles, en application de l'article 16 du règlement de procédure du Tribunal.
3. Le collège du Tribunal a tenu audience le 28 avril 2022 au siège de l'OTAN. Il a entendu les arguments du représentant du requérant et ceux des représentants du défendeur en la présence de Mme Laura Maglia, greffière. En raison de la situation géopolitique, deux juges ont participé à l'audience par visioconférence, en utilisant le système mis à disposition par le siège de l'OTAN.

B. Exposé des éléments de fait

4. Le contexte et les faits de la cause peuvent être résumés comme suit.
5. Le requérant est un ancien membre du personnel de l'Agence de gestion du système de défense aérienne élargie à moyenne portée de l'OTAN (NAMEADSMA). Il y est entré le 1^{er} août 2008 et a pris sa retraite le 31 janvier 2015. Étant affilié au régime de pensions à cotisations définies (DCPS), il a demandé, lors de son départ à la retraite, à recevoir sous forme de capital un montant représentant la valeur de ses avoirs, comme le prévoit l'article 12.1 de l'annexe VI du Règlement du personnel civil de l'OTAN (RPC). L'assureur lui a ainsi versé la somme de 154 391,04 euros.
6. Le 19 juin 2017, lorsqu'elles ont examiné son dossier pour l'exercice 2015, les autorités fiscales allemandes ont fait savoir au requérant que son capital DCPS était imposable. Cette décision a été confirmée le 13 août 2020 par l'administration fiscale de Singen (Bade-Wurtemberg). L'incidence financière pour le requérant représentait une somme de 64 188,28 euros. Le requérant a introduit un recours contre cette décision devant la justice allemande, qui n'a pas encore tranché.

7. Le 18 avril 2021, le requérant a adressé un courrier au secrétaire général de l'OTAN. En voici un extrait:

« [...] I had declared the amount as a tax-free withdrawal in the German tax return. However, the amount was fully taxed by German tax authorities as income from non-independent work [...] In Germany, there is no judicial suspension of the execution of the tax assessment ex officio. An application for a stay of execution is subject to high requirements. If the action for annulment before the tax court were unsuccessful, high suspension interest would have to be paid (0.5% per month or 6% per year) even if a suspension of enforcement is granted. In this respect, I had to pay the taxes and could not invest the amount elsewhere. [...] I was led to believe on the part of NATO that the payment was tax-free. I had received a corresponding confirmation from NATO Pension Unit dated 06.02.2015 and again dated 03.12.2019. In the meantime I have involved in a very cost-intensive legal dispute against the local tax office. I see that tax exemption as a guarantee granted by NATO. NATO is responsible under labor law for ensuring that the regulations are observed in the member countries as treaties under international law. Therefore, I request NATO, as my former employer, to bear the costs of my legal actions, to pay my interest damages based on the tax payment already made and, in the even of a negative outcome of the financial proceedings, to settle the tax debt. [...] In any case, there is an obligation under labor law to indemnify me against my substantial financial losses. In this respect, I am asking you Sir for a statement and declaration that NATO will compensate for my financial losses as well as for my court and legal costs. »

(Dans ma déclaration de revenus aux autorités allemandes, j'avais déclaré le montant perçu comme étant exonéré d'impôts. Le fisc allemand a toutefois imposé la totalité de la somme en tant que revenu du travail salarié. À noter qu'en Allemagne, la justice n'ordonne pas d'office la suspension de l'exécution des avis d'imposition. Il est possible de demander un sursis à l'exécution, mais uniquement dans des cas très précis. Quand bien même une suspension serait accordée, des intérêts élevés seraient dus à ce titre (0,5 % d'intérêt par mois ou 6 % par an) si le recours en annulation introduit auprès du tribunal des finances venait à être rejeté. Dans ces circonstances, j'ai dû payer les impôts réclamés et n'ai pas pu investir la somme correspondante ailleurs. Par la faute de l'OTAN, j'ai été amené à croire que le capital perçu était exonéré d'impôts. Cette exonération m'a été confirmée par l'Unité Pensions de l'OTAN, d'abord le 6 février 2015, puis le 3 décembre 2019. Dans l'intervalle, j'ai engagé une procédure, très coûteuse, contre l'administration fiscale locale. De mon point de vue, l'exonération fiscale est une garantie fournie par l'OTAN. En application du droit du travail, il incombe à l'Organisation de veiller à ce que ses pays membres respectent les réglementations en vigueur, telles que les traités régis par le droit international. L'OTAN étant mon ancien employeur, je lui demande donc de prendre en charge le coût de la procédure judiciaire que j'ai engagée, les intérêts qui m'ont été réclamés sur la base des impôts que j'ai déjà versés et, si l'issue de la procédure judiciaire venait à m'être défavorable, ma dette fiscale. En tout état de cause, en vertu du droit du travail, réparation doit m'être accordée pour le préjudice financier considérable que j'ai subi. Par conséquent, je vous demande, Monsieur le Secrétaire général, de déclarer que l'OTAN m'indemnisera pour ce préjudice financier ainsi que pour les dépenses engagées dans le cadre de la procédure.)

8. Le 11 mai 2021, la secrétaire générale adjointe déléguee par intérim pour les ressources humaines (DASG/HR) a répondu au requérant. Sa lettre indiquait notamment ce qui suit:

« [...] I wish to assure you that the International Staff takes very seriously the position you find yourself in, and we maintain our view that your lump sum payment should not be taxed. In this respect we are actively engaged with the Permanent Representative of Germany to NATO with a view to resolving the matter.

It appears from your letter that you have already embarked on legal proceedings against the decision of the tax authorities, and that lawyers are already acting for you in the litigation. We will keep you apprised of the outcome of our engagement with the German authorities to the extent that it would impact on your own proceedings, and would be grateful if you could keep us informed on these. At the same time, I am afraid that, given that your proceedings are already well advanced, we are not in a position to fund their cost.

I note your request to compensate you for the tax and additional interest which the German tax office has demanded from you, but regret that we are not in a position to give a positive response. The decision to levy tax on your DCPS holdings was taken by the German tax authorities and not by the International Staff (which in any event was not your employer), and ultimately the ability to address the situation lies with Germany. I note that the redemption process itself, including payment of the entire amount of your DCPS holdings to your account in January 2015, was executed in line with NATO rules. »

(Je peux vous assurer que le Secrétariat international prend votre situation très au sérieux. Nous continuons de penser que votre capital DCPS ne devrait pas être imposé, et nous sommes en contact étroit avec le représentant permanent de l'Allemagne auprès de l'OTAN pour rechercher une solution.

Il ressort de votre lettre que vous avez déjà saisi la justice pour contester la décision des autorités fiscales et que vous êtes déjà représenté par des avocats dans cette affaire. Nous vous informerons de ce qui ressortira de nos discussions avec les autorités allemandes dans la mesure où cela aura une incidence sur la procédure que vous avez engagée. Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous tenir également informés de cette procédure. En revanche, étant donné que ladite procédure est déjà bien avancée, nous ne sommes pas en mesure de prendre en charge les dépenses associées.

Par ailleurs, j'ai pris note de votre demande d'indemnisation pour les impôts et les intérêts supplémentaires qui vous ont été réclamés par l'administration fiscale allemande, mais nous sommes malheureusement dans l'impossibilité d'y répondre favorablement. La décision de prélever des impôts sur votre capital DCPS a été prise par le fisc allemand, et non pas par le Secrétariat international (qui, de toute manière, n'était pas votre employeur), et, en définitive, les autorités allemandes sont les seules à pouvoir débloquer la situation. Je note en outre que la liquidation et le versement sur votre compte, en janvier 2015, de la totalité de vos avoirs DCPS ont bien été effectués conformément aux règles en vigueur à l'OTAN.)

9. Le 8 juillet 2021, le requérant a introduit le recours en l'espèce.

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

(i) Moyens du requérant

10. Le requérant considère que le recours contentieux est recevable en tant qu'il a été introduit moins de 60 jours après que la DASG/HR par intérim lui a notifié son refus de faire droit à sa demande d'indemnisation. Il renvoie par ailleurs à l'article 4.4 de l'annexe IX du RPC, qui dispose que « [I]e/[I]a réclamant(e) qui est un agent retraité peut saisir directement le Tribunal administratif ».

11. Le requérant insiste sur le fait que le recours devant le Tribunal est dirigé non pas contre une décision d'un pays membre (en l'espèce, l'Allemagne) mais contre celle que le défendeur a prise de ne pas l'indemniser pour la somme d'argent considérable qu'il a perdue. Il souligne que beaucoup d'années pourraient s'écouler avant que la justice allemande ne rende un verdict définitif, et qu'il devra subir les conséquences de cette perte financière pendant tout ce temps. Il estime que la décision que le défendeur a prise de rejeter la demande de réparation est entièrement de son ressort et que, par conséquent, le Tribunal peut en connaître.

12. Le requérant réfute l'argument selon lequel le défendeur ne serait pas compétent pour traiter cette affaire en tant que le requérant était employé par la NAMEADSMA. Citant la jurisprudence du Tribunal sur les pensions (affaire n° 2019/1281), le requérant fait valoir que le SI est compétent pour traiter des questions ayant trait aux pensions. Il souligne que c'est le secrétaire général qui est responsable de l'administration du DCPS et qu'il est assisté dans l'exercice de ce mandat par le Comité de gestion du DCPS, comme le disposent les articles 2 et 3 de l'annexe VI du RPC.

13. Par ailleurs, le requérant indique qu'il a sollicité l'aide de la NAMEADSMA mais ne l'a pas obtenue.

14. Le requérant soutient que ce sont certes les autorités allemandes qui ont décidé de prélever un impôt, et non pas l'Organisation, mais que ce n'est pas sa faute si l'Allemagne a dérogé à des règles qu'elle a approuvées, et qu'il ne devrait pas subir les conséquences de cette décision. Selon lui, le fait que des discussions soient en cours entre l'Allemagne et l'Organisation est dénué de pertinence et n'a aucune influence sur l'objet du litige ; c'est une question qui ne relève pas de la compétence du Tribunal. Il souligne en outre que malgré les « efforts considérables » que le SI affirme avoir déployés depuis novembre 2020, la position de l'Allemagne n'a pas évolué de façon notable pour le moment.

15. Le requérant affirme que le défendeur a enfreint les articles 5 et 12 de l'annexe VI du RPC et l'article 19 de la convention d'Ottawa. Il ajoute que le défendeur n'a pas respecté ses attentes légitimes ni ses droits acquis, a manqué à son devoir de sollicitude et au principe de bonne administration, et a enfreint les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement.

16. Le requérant fait observer qu'il est établi que les cotisations versées sur le compte DCPS d'un agent doivent être considérées comme des émoluments et sont par conséquent nettes d'impôts, comme le sont les cotisations couvertes par l'article 19 de la convention d'Ottawa ou par l'article 7 du protocole de Paris, selon le cas, un fait que l'Organisation ne conteste pas. Selon lui, sur la base des informations qu'il avait reçues, il pouvait donc légitimement s'attendre à ce que son capital DCPS ne soit pas du tout imposé. Or, ce capital a été imposé et sa famille s'est retrouvée dans une situation très difficile et anxiogène. Le requérant souligne qu'il aurait fait des choix différents s'il avait su que le capital serait taxé.

17. Le requérant affirme qu'en vertu du principe de protection de la confiance légitime, les membres du personnel peuvent s'attendre à ce que l'Organisation respecte le RPC, leur contrat de travail et les engagements pris à leur égard. Selon lui, l'exonération fiscale du capital DCPS était un droit acquis, qu'il tirait en particulier de son contrat, et il pouvait donc s'attendre légitimement à ce que son capital DCPS ne soit pas amputé d'environ

64 000 euros.

18. Le requérant estime que la responsabilité du SI est en cause en tant que celui-ci l'a mal renseigné et lui a fait de fausses promesses. Pour le requérant, le fait que ce soit l'Allemagne qui ait indûment imposé son capital DCPS n'atténue en rien la responsabilité du défendeur. Il considère que le SI aurait dû accepter de lui verser le montant prélevé par l'Allemagne et chercher, par la suite ou en parallèle, à obtenir un remboursement de la part de ce pays, soit directement, soit en assistant le requérant dans la procédure engagée devant les tribunaux allemands. Il déclare s'engager fermement à rembourser intégralement l'Organisation une fois que la situation aura été réglée de façon satisfaisante.

19. Le requérant fait valoir que le défendeur n'a pas préservé l'égalité de traitement entre les affiliés d'un même régime de pensions, quel que soit leur lieu de résidence. Il soutient qu'en s'installant en Allemagne, il a perdu 39 % du montant de son capital DCPS, contrairement à des collègues retraités qui se sont installés dans d'autres pays. Il relève que le défendeur ne l'a pas renseigné correctement pour qu'il puisse prendre une décision en toute connaissance de cause au moment d'exercer ses droits, et qu'en décidant de prendre sa retraite en Allemagne, il a été victime de discrimination par rapport à des collègues ayant choisi de prendre leur retraite dans d'autres pays. Par ailleurs, le requérant fait observer que le SI a refusé de prendre en charge les dépenses engagées dans le cadre de la procédure judiciaire, alors qu'il avait accepté de le faire pour un autre ancien affilié au DCPS se trouvant dans une situation similaire. Le requérant estime avoir droit à une indemnisation pour ces frais, qu'il a été contraint d'exposer.

20. Compte tenu de tout ce qui précède, le requérant évalue le préjudice qu'il a subi à 64 188,28 euros, somme à majorer des intérêts obligatoires et des dépenses engagées dans le cadre de la procédure judiciaire, estimées à 7 672,17 euros, ainsi que des dépens, estimés à 2 664 euros.

21. Par ailleurs, le requérant considère que rien ne saurait justifier valablement la suspension de la procédure devant le Tribunal. Selon lui, l'issue de l'action intentée en Allemagne n'aura pas d'incidence sur cette procédure en tant qu'il demande réparation pour une perte remontant à 2020.

22. Le requérant demande au Tribunal:

- d'annuler la décision que la DASG/HR par intérim a prise le 11 mai 2021 de rejeter sa demande de réparation du 18 avril 2021;
- de lui accorder réparation pour le préjudice matériel subi;
- de lui accorder le remboursement des frais de conseil, de voyage et de séjour encourus.

(ii) Moyens du défendeur

23. Le défendeur estime que le recours devrait être rejeté sans autre procédure en tant que les prétentions du requérant sont manifestement irrecevables, dénuées de fondement et hors de la compétence du Tribunal. Il demande au Tribunal d'appliquer à cet effet l'article 6.5.1 de l'annexe IX du RPC et l'article 10 de son règlement de procédure.

24. Pour le défendeur, puisque, comme l'affirme le requérant, ce sont les autorités allemandes qui ont décidé de prélever un impôt, et non pas l'Organisation, le recours est dirigé non pas contre une décision de l'Organisation mais contre le régime fiscal appliqué par l'Allemagne au requérant. Le défendeur fait valoir que la décision contestée est du ressort exclusif des autorités allemandes et qu'aucun responsable du SI n'a pris de décision concernant ce qui, de l'avis du requérant, serait à l'origine du préjudice subi.

25. Le défendeur rappelle également que l'article 19 de la convention d'Ottawa et l'obligation qui en découle s'appliquent aux Alliés et non pas à l'Organisation. Il soutient que, par conséquent, le recours est manifestement irrecevable.

26. Le défendeur estime par ailleurs que le refus d'indemniser le requérant pour le préjudice causé par les autorités fiscales allemandes ne saurait être considéré comme une décision au sens de l'article 61.1 du RPC et de l'article 2.1 de son annexe IX, et que le requérant abuse du système de règlement des différends.

27. En outre, le défendeur considère que la demande du requérant est manifestement hors délai, en tant que le préjudice causé par les autorités allemandes remonte à 2017. Il fait observer que selon la logique du requérant, tout membre du personnel qui serait lésé par une décision prise par un tiers pourrait chercher à obtenir réparation de la part de l'Organisation en invoquant les règles énoncées dans le RPC de manière à rendre le Tribunal compétent, et il considère que cette logique ne tient tout simplement pas.

28. Le défendeur ajoute que le litige concerne le régime fiscal appliqué par l'Allemagne au requérant et que, partant, c'est aux autorités nationales compétentes qu'il appartient de répondre à toute doléance à ce sujet. Il soutient qu'il n'a pas le pouvoir de modifier ou d'annuler la décision prise par l'Allemagne, et que l'article 6.2 de l'annexe IX du RPC ne confère pas au Tribunal de compétence pour statuer sur la législation fiscale des pays membres de l'OTAN. Il fait valoir que le recours est donc manifestement hors de la compétence du Tribunal.

29. Le défendeur estime en outre que le recours doit être rejeté au motif que la demande n'a pas été adressée au bon organisme OTAN, le requérant n'ayant jamais été employé par le SI ni eu de relation contractuelle avec celui-ci. Le défendeur fait observer qu'en sa qualité d'ancien agent de la NAMEADSMA, le requérant devait adresser sa demande à l'Agence, comme prévu à l'article 2.1 de l'annexe IX du RPC, ce qu'il a d'ailleurs fait, et que le simple fait qu'il n'a pas obtenu de réponse de la part du liquidateur de la NAMEADSMA ne signifie pas et ne saurait signifier que le SI est compétent. Le défendeur estime qu'en tout état de cause, c'est une réalité en droit et que le fait qu'il gère l'administration des pensions pour le compte des organismes OTAN et qu'il ait pris l'initiative d'intercéder rapidement auprès des autorités allemandes, au vu de la gravité de la situation d'anciens agents qui ont vu leur capital imposé en Allemagne et des répercussions potentielles d'une telle situation, ne change rien à cette réalité. Le

défendeur ajoute que le fait qu'il a apporté son aide ne peut et ne saurait être retenu contre lui et que la décision d'assister des membres du personnel dans leurs démarches auprès des pays membres ne saurait être présentée comme la conséquence d'un manquement antérieur de la part de l'Organisation.

30. Le défendeur soutient en outre que le recours en l'espèce n'est pas fondé. Il fait valoir que le préjudice subi découle de l'imposition, par les autorités allemandes, du capital DCPS du requérant, ce que celui-ci reconnaît, d'ailleurs. Il estime que le SI ne peut et ne saurait être tenu responsable des manquements d'une autorité nationale à ses obligations internationales.

31. Le défendeur fait observer plus particulièrement que l'Organisation ne conteste pas que le capital qu'elle prélève sur le DCPS pour le verser aux agents est à considérer comme faisant partie des émoluments au sens de l'article 19 de la convention d'Ottawa, à rapprocher de l'article 12.1 du règlement du DCPS, et qu'elle s'attend donc à ce que ce capital ne soit pas imposé par les Alliés.

32. Le défendeur rappelle qu'il déploie actuellement des efforts considérables dans ce dossier, qu'il a appelé l'attention de la délégation de l'Allemagne sur la situation et qu'il continue de rechercher activement une solution. Il indique qu'il soutient actuellement un autre ancien agent ayant saisi la justice allemande, précisant qu'il fournit au cabinet d'avocats chargé de le défendre les avis et informations nécessaires et prend en charge l'intégralité des frais encourus par l'agent dans le cadre de cette procédure. Le défendeur souligne qu'il tiendra le requérant informé de l'issue de ses discussions avec les autorités allemandes.

33. Le défendeur estime que, par conséquent, la décision de l'administration fiscale allemande à l'égard du requérant ne saurait rendre le SI coupable d'une atteinte à des droits acquis ou à des attentes légitimes.

34. Le défendeur ajoute qu'en apportant activement son aide dans ce dossier, le SI va bien au-delà de ce que l'on peut raisonnablement attendre de sa part pour amener les Alliés à respecter leurs obligations internationales et, partant, garantir l'égalité de traitement des personnes potentiellement concernées et des affiliés, quel que soit leur pays de résidence.

35. Le SI considère que dans ces circonstances et comme l'Organisation n'a commis aucune faute, rien ne justifie ni ne fonde l'octroi d'un quelconque dédommagement financier au requérant pour la décision prise par l'Allemagne.

36. Le défendeur estime également que le Tribunal devrait envisager de suspendre l'instance. Il fait valoir que le recours porte en substance sur la décision prise par les autorités allemandes d'imposer le requérant, que cette décision fait actuellement l'objet d'une procédure devant une autre instance judiciaire, que si cette autre instance venait à trancher en faveur du requérant, le recours contre le SI n'aurait plus lieu d'être ou deviendrait purement théorique, et que, partant, l'instance introduite devant le Tribunal devrait être suspendue le temps que la procédure concomitante aboutisse.

37. Le défendeur demande au Tribunal:

- de rejeter le recours comme manifestement irrecevable et dénué de fondement, en application de l'article 6.5.1 de l'annexe IX du RPC et de l'article 10 de son règlement de procédure;
- de rejeter le recours comme non fondé.

D. Considérations et conclusions

(i) *Sur la recevabilité*

38. Le défendeur soutient que le recours est irrecevable, et ce principalement pour deux raisons.

39. Le défendeur fait valoir, en premier lieu, que les prétentions sont manifestement irrecevables et hors de la compétence du Tribunal en tant que le recours est dirigé non pas contre une décision de l'Organisation mais contre le régime fiscal appliqué par l'Allemagne au requérant. Il demande au Tribunal de rejeter le recours sans autre procédure ou, à titre subsidiaire, de suspendre l'instance le temps que la procédure en cours devant les tribunaux allemands aboutisse.

40. Le Tribunal conteste cette analyse. Le recours est dirigé non pas contre la décision des autorités allemandes mais contre la décision prise par le SI de ne pas indemniser le requérant. Sans se prononcer, à ce stade, sur le fond de l'affaire, le Tribunal constate que c'est la légalité d'une décision prise par un chef d'organisme OTAN qui est contestée en l'espèce. Cette question relève donc tout à fait de la compétence du Tribunal, comme le prévoit l'article 6.2.1 de l'annexe IX du RPC. Par conséquent, il ne peut être fait droit à la demande de rejet sans autre procédure formulée par le défendeur pour ce motif.

41. Le Tribunal ne peut pas davantage suspendre l'instance le temps que la procédure en cours devant les tribunaux allemands aboutisse. Cette procédure concerne l'imposition du capital versé dans le cadre du DCPS et non pas le litige sur lequel le Tribunal doit statuer.

42. En second lieu, le défendeur renvoie à l'article 2.1 de l'annexe IX du RPC pour faire valoir que le recours devrait être déclaré irrecevable en tant que le requérant n'a pas adressé sa demande au bon organisme OTAN, n'ayant jamais été employé par le SI ni eu de relation contractuelle avec celui-ci.

43. Le Tribunal ne souscrit pas davantage à cette analyse. L'article 2.1 (sur le recours hiérarchique) dispose en effet que la procédure de recours doit être engagée dans l'organisme OTAN au sein duquel le retraité était nommé, mais il précise ensuite: « [...] pour autant que le chef de cet organisme soit compétent pour annuler ou modifier la décision contestée. Sinon, la procédure est engagée dans tout autre organisme OTAN qui est compétent pour annuler ou modifier cette décision. » La direction de la NAMEADSMA n'est, de toute évidence, pas compétente pour annuler ou modifier la décision qui a été prise de ne pas accorder de réparation au requérant, et le défendeur n'a pas apporté la preuve du contraire. En outre, le requérant a saisi directement le Tribunal.

44. Le Tribunal ne peut que répéter ce qu'il a établi dans le jugement rendu dans l'affaire n° 2019/1281:

38. Le Tribunal rejette l'argument du défendeur selon lequel le recours est irrecevable en tant qu'il a été adressé au mauvais organisme OTAN. Le recours porte essentiellement sur la façon dont le requérant a été traité alors qu'il était à la retraite. Un avantage auquel il tenait, et pour lequel il a continué d'acquitter des primes après son départ à la retraite, a été supprimé des années après qu'il eut quitté la vie active. On ne saurait raisonnablement considérer qu'il s'agissait là d'une question relative au travail ou à la carrière du requérant remontant à la période durant laquelle celui-ci était en fonction (« a work or career-related matter that arose during [appellant's employment] ») et que le requérant était dès lors tenu, en vertu de l'article 2.4 de l'annexe IX du RPC, d'adresser son recours au QG du LANDCOM. Le requérant a fait ce qu'il fallait en introduisant son recours auprès du défendeur, qui avait l'obligation de l'examiner sur le fond.

45. Cette jurisprudence s'applique en l'espèce. C'est une unité des Ressources humaines du SI qui s'occupe de tout ce qui a trait aux pensions et qui a facilité le versement du capital DCPS. La DASG/HR par intérim, quant à elle, a rejeté la demande de réparation le 11 mai 2021. Elle a informé le requérant que le SI prenait sa situation très au sérieux et continuait d'intercéder auprès du représentant permanent de l'Allemagne à l'OTAN.

46. Le Tribunal considère par ailleurs que le requérant n'est pas forclos, sauf pour un point. La décision initiale des autorités fiscales allemandes remonte certes à 2017, mais le requérant a pris contact avec elles à ce sujet par la suite. L'administration fiscale de Singen (Bade-Wurtemberg) a rendu sa décision le 13 août 2020. Le 18 avril 2021, le requérant a demandé réparation, demande qui a été rejetée le 11 mai 2021. Pour ce qui est des demandes au fond, le recours a donc été introduit dans les temps.

(ii) Sur le fond

47. Il importe de noter d'emblée que les parties s'entendent sur l'interprétation à donner aux dispositions applicables de la convention d'Ottawa et du RPC. Les deux parties conviennent que le capital versé dans le cadre du DCPS n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu dans les pays membres de l'OTAN. Ce point n'étant pas litigieux, le Tribunal n'a pas besoin de se prononcer à ce sujet.

48. Il n'est pas davantage contesté que le litige procède du prélèvement d'un impôt par les autorités allemandes, source d'un désaccord entre l'Organisation et ce pays membre. Or, le tribunal de céans est un tribunal administratif international qui connaît des litiges entre l'Organisation et un agent en fonction ou retraité au sujet des conditions d'emploi. Contrairement à la Cour de justice de l'Union européenne, par exemple, il ne connaît pas de litiges entre l'Organisation et ses pays membres. Le Tribunal ne saurait outrepasser sa compétence et ne le fera pas.

49. Il n'est pas contesté que le requérant subit actuellement un préjudice, pour lequel la justice allemande pourrait lui accorder réparation. La question que doit trancher le Tribunal est celle de savoir si ce préjudice est la conséquence d'un acte ou d'une omission de la part de l'Organisation qui engagerait la responsabilité de celle-ci et pour lequel ou laquelle le requérant pourrait prétendre à obtenir réparation. En d'autres termes, la question n'est pas de savoir si le requérant devrait subir les conséquences du manquement de l'Allemagne à des règles qu'elle a approuvées, mais elle est de savoir

si le défendeur a, par un acte (ou une omission), enfreint les obligations qui lui incombaient à l'égard du requérant.

50. Sur ce point, le requérant affirme que le défendeur a violé les articles 5 et 12 de l'annexe VI du RPC ainsi que l'article 19 de la convention d'Ottawa, qu'il n'a pas respecté ses attentes légitimes et ses droits acquis, qu'il a manqué à son devoir de sollicitude et au principe de bonne administration, et, enfin, qu'il a enfreint les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement.

51. Le requérant fait valoir que le défendeur l'a mal renseigné en indiquant aux membres du personnel que le capital DCPS serait exonéré d'impôts. Le Tribunal n'est pas de cet avis. L'Organisation l'a renseigné au mieux selon les informations dont elle disposait à ce moment-là. De plus, le requérant soutient devant la justice allemande que cette information et l'interprétation juridique qui est faite des règles étaient et restent les bonnes. Il ne saurait prétendre le contraire devant le Tribunal.

52. L'Organisation ne pouvait pas prévoir qu'une administration fiscale allemande déciderait d'imposer le capital DCPS. Il a été établi à l'audience que des dizaines de retraités vivant en Allemagne n'avaient pas vu leur capital DCPS imposé, ce qui conforte le postulat et les attentes de l'Organisation et du requérant. Néanmoins, il incombe en définitive aux retraités de se renseigner sur la législation fiscale du pays dans lequel ils fixent leur résidence. Le requérant ne saurait se défausser de cette responsabilité sur le défendeur. En outre, le défendeur apporte certes une assistance juridique et financière à un autre retraité qui a également saisi la justice allemande (voir jugement rendu dans l'affaire n° 2021/1327), mais dans le cadre de ce recours en Allemagne, c'est le SI qui a, en toute logique, choisi l'avocat et les arguments juridiques à faire valoir. La situation est différente dans l'affaire engagée par le requérant devant les tribunaux allemands : l'instance était et est bien avancée, et c'est le requérant qui a choisi l'avocat et les arguments juridiques à présenter. La thèse selon laquelle il y aurait discrimination ne tient donc pas.

53. Même si l'exonération fiscale du capital DCPS était et est un fait entendu et attendu, il est utile de rappeler à cet égard que les lois et pratiques fiscales varient d'un pays à l'autre. Par exemple, certains pays appliquent une clause de progressivité, d'autres non. L'argument selon lequel il y aurait discrimination entre les retraités en fonction de leur pays de résidence ne tient donc pas. En ce qui concerne la discrimination entre plusieurs personnes en Allemagne même, c'est aux autorités allemandes qu'il appartient d'harmoniser les pratiques et à la justice allemande qu'il incombe de trancher.

54. Exerçant son devoir de sollicitude, le défendeur a, au fil des ans, renseigné au mieux les agents et retraités selon les informations dont il disposait. Le fait qu'une administration fiscale ait décidé de changer de méthode ne remet pas en cause *a posteriori* cet état de fait.

55. Le requérant a subi un préjudice, mais ce préjudice ne résulte pas d'un acte ou d'une omission du défendeur. Celui-ci n'a enfreint ni les articles 5 et 12 de l'annexe VI du RPC ni l'article 19 de la convention d'Ottawa. De fait, les deux parties s'accordent à dire que ce sont les autorités allemandes qui ont enfreint ces articles. Par conséquent, le défendeur n'est pas responsable et n'est pas tenu d'indemniser le requérant pour le préjudice que celui-ci a subi dans l'un des pays membres de l'OTAN. Le chef d'organisme OTAN n'ayant pas commis d'entorse aux règles, le Tribunal n'est pas fondé

à accorder réparation (*cf.* article 6.9.1 de l'annexe IX du RPC) ni à annuler la décision par laquelle la demande de réparation a été rejetée.

56. Le requérant estime que ses attentes étaient et sont toujours légitimes. Mais, là encore, lesdites attentes se rapportent à la façon de procéder des autorités allemandes, pas à celle du défendeur.

57. Le Tribunal est pleinement conscient de ce que cette situation implique pour le requérant et des incidences qu'elle pourrait avoir sur les futurs retraités, mais il n'en reste pas moins que le recours dont il a été saisi est dénué de tout fondement.

E. Frais

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

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

59. Le requérant affirme qu'il a soulevé des questions de droit importantes et demande donc au Tribunal d'ordonner que lui soient remboursés les frais de conseil ainsi que les frais de voyage et de séjour qu'il a exposés dans l'instance, et ce même si le Tribunal devait établir qu'il n'avait pas de bonnes raisons d'introduire le recours. Le Tribunal se doit de répéter ce qu'il a établi dans le jugement rendu dans les affaires n° 2020/1294-1296:

131. Sans entrer dans un débat sur la validité de ces arguments, le Tribunal tient à noter qu'aux termes de l'article 6.2.3 de l'annexe IX du RPC, il « n'a pas d'autres pouvoirs que ceux qu'il tire de [ladite] annexe ». Le libellé de l'article 6.8.2 de l'annexe IX, cité plus haut, étant clair et sans équivoque, il ne peut être fait droit à la demande des requérants.

Cette demande est rejetée.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- Le recours est rejeté.

Fait à Bruxelles, le 14 juin 2022.

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

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

21 juin 2022

AT-J(2022)0011

Jugement

Affaire n° 2021/1335

**GD
requérante**

contre

**Agence de gestion de l'AGS de l'OTAN
défenderesse**

Bruxelles, le 15 juin 2022

Original: anglais

Mots clés: organisme OTAN dissous, non-renouvellement de contrat, contrôleur des finances.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, et de Mme Seran Karatari Köstü et M. Laurent Touvet, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 29 avril 2022, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a été saisi par Mme Grazia MD d'un recours contre l'Agence de gestion de l'AGS de l'OTAN (NAGSMA), remplacée par le Bureau du liquidateur de l'Organisation de gestion de l'AGS de l'OTAN en liquidation (NAGSMO en liquidation). La requête correspondante, datée du 28 octobre 2021, a été enregistrée le 29 octobre 2021 (affaire n° 2021/1335). La requérante conteste la décision que la NAGSMA a prise de ne pas renouveler son contrat au poste de contrôleur des finances/gestionnaire des ressources de la NAGSMA au-delà du 31 octobre 2021, après l'avoir prolongé d'un mois à titre exceptionnel, et d'annuler de facto sa nomination au poste de contrôleur des finances/directeur des finances de la NAGSMO, décision dont la requérante a été avisée par un courriel envoyé le 6 octobre 2021.

2. Les observations en défense, datées du 31 janvier 2022, ont été enregistrées le 2 février 2022. Les observations en réplique, datées du 2 mars 2022, ont été enregistrées le même jour. Les observations en duplique, datées du 1^{er} avril 2022, ont été enregistrées le même jour.

3. Le collège du Tribunal a tenu audience le 29 avril 2022 au siège de l'OTAN. Il a entendu les déclarations de la requérante et les arguments de son représentant, ainsi que ceux des représentants de la défenderesse, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière. En raison de la situation géopolitique, deux juges ont participé à l'audience par visioconférence, en utilisant le système mis à disposition par le siège de l'OTAN.

B. Exposé des éléments de fait

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

5. À la date du dépôt de sa requête, la requérante, en congé de maladie depuis le 23 octobre 2021, occupait le poste de contrôleur des finances/gestionnaire des ressources (poste n° 300) dans le cadre d'un contrat prolongé d'un mois et arrivant à expiration le 31 octobre 2021. Elle ne s'acquittait alors que des fonctions de gestionnaire des ressources, et plus de celles de contrôleur des finances. Elle exerçait comme contrôleuse des finances/gestionnaire des ressources de la défenderesse sous un contrat de durée indéterminée (CDI), obtenu en vertu de l'article 5.4.2 du Règlement du personnel civil de l'OTAN (RPC) pour avoir exercé plus de dix ans à l'OTAN. Ce poste était toutefois de durée déterminée du fait de la durée de vie limitée de la NAGSMA, appelée à être dissoute, et de la limite imposée par le Règlement financier de l'OTAN (NFR) à la durée du mandat du contrôleur des finances d'un organisme OTAN.

6. Le nouveau NFR et les nouvelles règles et procédures financières de l'OTAN (FRP), entrés en vigueur le 1^{er} mai 2015, disposent que « [l]e contrôleur des finances d'un organisme OTAN est nommé pour une période de trois ans et peut être reconduit dans ses fonctions une seule fois, pour une période de trois ans » et qu'il « ne peut donc servir dans l'organisme OTAN considéré que pendant une période maximale de six années consécutives ». Lorsque le NFR et les FRP sont entrés en vigueur, la requérante exerçait déjà comme contrôleuse des finances/gestionnaire des ressources de la défenderesse, dans le cadre d'un contrat de trois ans (2013-2015).

7. La requérante a exercé à la NAGSMA comme suit:

Janvier 2016-30 septembre 2018: CDI (A.5) pour une durée limitée

Octobre 2018-31 décembre 2018: CDI (A.5) pour une durée limitée

1^{er} janvier 2019-31 décembre 2020: CDI (A.5) pour une durée limitée

8. Il ressort du dossier que la date du début de la liquidation de la NAGSMA a été réexaminée et reportée à plusieurs reprises et que la requérante a été prolongée en conséquence:

1^{er} janvier 2021-30 juin 2021 (six mois)

1^{er} juillet 2021-30 septembre 2021 (trois mois)

9. Suite à un dernier report de la date de liquidation, du 30 septembre 2021 au 31 décembre 2021, le directeur général de la NAGSMA a souhaité prolonger la requérante jusqu'au 31 décembre 2021, la précédente période de prolongation ayant pris fin le 30 septembre 2021.

10. Or il découle de l'article 9.2 du NFR et de l'article 9.2 du document sur les procédures de gestion financière de la NAGSMO et des FRP que la nomination au poste de contrôleur des finances ne relève pas exclusivement du directeur général de la NAGSMA. Aux termes de ces dispositions, le contrôleur des finances est choisi et nommé par le directeur général de la NAGSMA mais sa nomination effective et le renouvellement de son contrat sont soumis à l'approbation préalable du Conseil de l'Atlantique Nord (Conseil), sur la base de la recommandation du Comité de direction de la NAGSMO.

11. Le 30 août 2021, s'appuyant sur une décision du Comité de direction de la NAGSMO, le directeur général a demandé à l'agent de liaison du secrétaire général auprès de la NAGSMO (SGLO) qu'il soumette la proposition de prolongation du contrat de la requérante jusqu'au 31 décembre 2021 au Conseil pour approbation.

12. Le 16 septembre 2021, la NAGSMA a reçu la réponse du SGLO, qui avait pris l'avis du Bureau des affaires juridiques (OLA), du Bureau OTAN des ressources (NOR) et des RH (de la Gestion exécutive). Dans sa réponse, le SGLO a indiqué que la prolongation au poste de contrôleur des finances était contraire au NFR, et en particulier à l'article 10, qui limite à six ans la durée de l'affectation à un poste de contrôleur des finances à l'OTAN. L'article X des FRP dispose que le contrôleur des finances ne peut servir dans l'organisme OTAN considéré que pendant une période maximale de six années consécutives.

13. De sa propre initiative, le directeur général a demandé au Comité de direction d'approuver exceptionnellement (pour le 27 septembre) la prolongation du contrat de la requérante pour une durée d'un mois, jusqu'au 31 octobre 2021, au motif qu'il n'était pas possible, par manque de temps, de régler la situation concernant cet agent et de procéder à la dissolution de la NAGSMA pour le 30 septembre 2021. Un des pays membres de la NAGSMA a interrompu la procédure d'accord tacite à laquelle était soumise cette demande et a dit souhaiter que l'examen de cette question soit inscrit à l'ordre du jour de la réunion du Comité de direction du 5 octobre. Le directeur général a soumis une nouvelle proposition au Comité de direction (pour examen et décision le 29 septembre au plus tard), à savoir une prolongation d'un mois à titre exceptionnel, jusqu'au 31 octobre 2021, mais uniquement comme gestionnaire des ressources et plus comme contrôleur des finances, sachant que l'emploi et le mandat de la requérante prenaient fin le 30 septembre. Le Comité de direction a approuvé la proposition du directeur général par accord tacite et ce point a été ajouté à l'ordre du jour de sa réunion du 5 octobre 2021.

14. Il ressort du dossier qu'à la demande expresse d'un pays, le Comité de direction de la NAGSMA a consacré un point de l'ordre du jour de sa réunion du 5 octobre 2021 à la question de la prolongation de la requérante et des fonctions à lui attribuer (« further extension of Ms GD, and in what capacity »). Compte tenu de l'avis du SGLO, selon lequel la prolongation du mandat de la contrôleur des finances serait contraire au NFR, le président de la réunion a demandé aux pays s'ils souhaitaient accorder à l'agent une prolongation de trois mois, mais aucun pays n'a demandé de prolongation, la création d'un poste n'a pas fait l'objet d'un consensus, et la décision que le Comité de direction de la NAGSMA avait prise d'accorder une prolongation d'un mois à titre exceptionnel a été maintenue sans que personne ne demande de changements. Selon cette décision, la requérante ne se verrait pas accorder de prolongation au-delà du 31 octobre 2021.

15. Le 6 octobre 2021, le directeur général a envoyé un courriel à la requérante pour l'informer de la décision prise par le Comité de direction le 5 octobre et l'aviser du fait que son contrat viendrait à échéance le 31 octobre 2021 et ne serait pas renouvelé. C'est la décision communiquée par ce courriel qui est contestée.

16. Les réclamations de la requérante ont été rejetées par des courriels envoyés les 20 et 22 octobre 2021.

17. Par ailleurs, à la réunion du Comité de direction du 4 décembre 2019, les pays membres de la NAGSMA ont, dans le cadre des préparatifs de la phase de liquidation, approuvé les fonctions du Bureau du liquidateur pour la NAGSMA en liquidation ainsi que le plan de dotation en effectifs de cette dernière, lequel contenait un poste de directeur des finances, de grade A.5 (poste 109), créé en réponse aux besoins de l'Organisation.

18. Le contenu, l'intitulé et le grade du poste de contrôleur des finances/directeur des finances ont ensuite donné lieu à tout un débat, qui s'est poursuivi tout au long de l'année 2020. La description de poste pour le poste n° 109 a fait l'objet d'un travail d'harmonisation, l'enjeu étant de savoir comment assurer l'impartialité, l'indépendance et l'autonomie requises pour s'acquitter de cette responsabilité financière et faciliter la transition. Elle a été signée en novembre 2020, et la NAGSMA a lancé une procédure de recrutement pour ce poste en décembre 2020.

19. La requérante est la seule personne à avoir postulé pour ce poste. En tant que contrôleur des finances/gestionnaire des ressources de la NAGSMA, elle s'est retrouvée en surnombre et a ainsi posé sa candidature en vertu de l'article 57.2 du RPC. En décembre 2020, les membres du jury l'ont jugée qualifiée et apte à occuper le poste n° 109 (directeur des finances) et ont recommandé à l'unanimité de le lui attribuer.

20. Le 8 janvier 2021, le Comité de direction a décidé que le poste de responsable des services administratifs et financiers au sein du Bureau du liquidateur serait un poste de contrôleur des finances de grade A.5. Les attributions attachées au poste n° 109 correspondaient en tous points à celles du nouveau poste de contrôleur des finances.

21. Le 26 janvier 2021, le directeur général a demandé au Comité de direction d'approuver l'octroi à la requérante d'un contrat de travail en tant que contrôleur des finances de la NAGSMO en liquidation pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2023. Le 5 février 2021, le Comité de direction de la NAGSMO a approuvé la demande par accord tacite, et le 18 février 2021, cette demande a été soumise au Conseil pour approbation.

22. Le 5 octobre 2021, à la réunion du Comité de direction, le liquidateur sélectionné a fait un point sur la situation et a proposé la suppression de deux des 14 postes proposés au départ pour l'équipe de liquidation, à savoir le poste de contrôleur des finances/directeur des finances et le poste d'agent de liaison de la NSPA.

23. Le 6 octobre 2021, une version révisée du plan de dotation en effectifs de la NAGSMO pour 2022-2023 a été officiellement approuvée, dans laquelle ne figurait plus le poste de contrôleur des finances/directeur des finances.

24. La requérante n'avait pas été officiellement avisée de sa nomination au poste de contrôleur des finances/directeur des finances à la NAGSMO en liquidation.

25. Il ressort du dossier que la requérante a présenté plusieurs certificats médicaux pour son absence pour cause de maladie du 23 octobre au 28 février 2022. La requérante a indiqué à l'audience qu'elle était alors toujours en congé de maladie.

26. Le 28 octobre, la requérante a saisi directement le Tribunal en vertu de l'article 1.4 de l'annexe IX du RPC.

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

(i) Moyens de la requérante

27. La requérante conteste la légalité de deux décisions et d'une décision de facto du directeur général de la NAGSMA, qui est le chef d'organisme OTAN au sens du RPC. Elle soutient que ses demandes sont recevables en application de l'article 62.2 du RPC et de l'article 4.4 de son annexe IX, considérant qu'elle peut saisir le Tribunal sans avoir introduit de recours hiérarchique.

28. Pour ce qui est du fond, la requérante affirme qu'elle n'a pas été informée de la résiliation officielle de son CDI et que, partant, le préavis de 180 jours n'a pas commencé et elle doit encore être considérée comme un agent de l'OTAN en fonction sous CDI. Par ailleurs, la requérante soutient qu'il y a eu 1) erreur d'appréciation manifeste, 2) manquement au principe de confiance légitime, 3) manquement au devoir de sollicitude, et 4) à titre subsidiaire, non-respect des droits et avantages découlant de la fin de son contrat de travail.

Sur l'erreur d'appréciation manifeste que constitue la décision qui a été prise de ne pas prolonger à nouveau l'affectation de la requérante

29. La requérante fait valoir que la règle des six ans prévue dans le nouveau NFR n'a pas d'effet rétroactif et lui était donc applicable à compter du 1^{er} janvier 2016, date à laquelle a pris effet le premier renouvellement intervenu après l'entrée en vigueur de ce NFR, en mai 2015. Elle considère dès lors qu'elle aurait dû être autorisée à exercer comme contrôleur des finances de la NAGSMA jusqu'au 31 décembre 2021 et que le directeur général a commis une erreur de droit manifeste en décidant qu'elle ne pouvait pas exercer cette fonction après le 31 septembre 2021. Elle estime que, quand bien même la règle des six ans prévue par le NFR serait à considérer comme applicable à compter de mai 2015, si le directeur général n'avait pas décidé de soumettre l'avis du SGLO au Comité de direction et avait demandé l'approbation du Conseil, ce dernier aurait peut-être décidé de lui accorder une dérogation. Elle est d'avis qu'on aurait pu facilement renoncer à appliquer cette règle pour qu'elle puisse s'acquitter de ses fonctions de gestionnaire des ressources, compte tenu du temps qu'elle y consacrait (70 à 80 % de son temps de travail, contre 20 à 30 % consacrés à ses fonctions de contrôleur des finances).

Sur l'erreur d'appréciation manifeste que constitue la décision prise de facto d'annuler la nomination de la requérante au poste de contrôleur des finances de la NAGSMO en liquidation

30. Admettant que le directeur général ne l'a pas avisée de l'annulation officielle de sa nomination au poste de contrôleur des finances de la NAGSMO en liquidation, la requérante soutient que le courriel envoyé par le directeur général le 6 octobre 2021 valait annulation de facto de cette nomination. Elle fait observer que sa nomination restait légalement possible en tant que son rôle au sein de cet organisme aurait été différent de celui qu'elle exerçait à la NAGSMA et qu'en tout état de cause, la décision prise doit être considérée comme étant entachée d'une erreur de droit et d'une erreur d'appréciation manifeste.

Sur le manquement au principe de confiance légitime que constitue la non-prolongation/le non-renouvellement de la requérante au poste de contrôleur des finances/gestionnaire des ressources de la NAGSMA pour la période allant du 1^{er} novembre au 31 décembre 2021

31. La requérante souligne qu'elle avait obtenu des assurances sous la forme de renseignements relativement sûrs (comme le plan de dotation en effectifs de la NAGSMA valable jusqu'en octobre 2021), émanant de sources fiables (le directeur général et le Comité de direction), que la NAGSMA poursuivrait ses activités jusqu'au 31 décembre 2021. Elle estime qu'elle pouvait donc bel et bien s'attendre légitimement

à être prolongée comme contrôleur des finances/gestionnaire des ressources jusqu'au 31 décembre 2021. Elle soutient que la décision que le directeur général a prise de ne pas prolonger son affectation, décision qu'il lui a communiquée par son courriel du 6 octobre 2021, porte atteinte à ce principe de confiance légitime.

Sur le manquement au principe de confiance légitime que constitue l'annulation de facto de la nomination de la requérante au poste de contrôleur des finances de la NAGSMO en liquidation

32. La requérante soutient qu'elle avait obtenu des assurances, sous la forme de renseignements relativement sûrs émanant de sources fiables, qu'elle serait nommée au poste de directeur des finances/contrôleur des finances de la NAGSMO en liquidation le 1^{er} janvier 2022. Elle affirme que la décision que le Comité de direction a prise le 5 février 2021 d'entériner sa nomination au poste de contrôleur des finances, lequel figurait d'ailleurs dans le plan de dotation en effectifs de la NAGSMO en liquidation valable jusqu'en octobre 2021, l'a confortée dans l'idée qu'elle pouvait s'attendre légitimement à être nommée au poste de directeur des finances/contrôleur des finances de cet organisme. Elle considère que ses attentes légitimes n'ont pas été respectées en tant que sa nomination à la NAGSMO en liquidation a été annulée de facto par le directeur général.

Sur le manquement au devoir de sollicitude

33. En ce qui concerne le devoir de sollicitude, la requérante soutient que la NAGSMO n'a pas tenu compte de ses intérêts en tant qu'agent. Elle fait valoir qu'elle a été systématiquement exclue de toute la correspondance dans laquelle il a été question de sa vie professionnelle et de la suite de sa carrière. Elle affirme qu'elle avait obtenu l'assurance que son contrat avec la NAGSMO serait renouvelé et que la décision de ne pas renouveler ce contrat ne lui a été notifiée que le 6 octobre, soit 25 jours à peine avant la fin de son affectation au poste de contrôleur des finances/gestionnaire des ressources. Elle fait observer en outre que les droits et avantages dont elle bénéficiait en tant que titulaire d'un CDI n'ont pas été reconnus. Elle souligne que si elle avait été avisée de cette décision six mois à l'avance, elle aurait pu trouver un autre emploi à l'OTAN en sa qualité d'agent en surnombre. Elle ajoute que comme elle avait obtenu l'assurance qu'elle exercerait comme contrôleur des finances à la NAGSMO en liquidation jusqu'au 31 décembre 2023, elle est passée à côté de possibilités d'emploi entre novembre 2020 et mai 2021: elle a décliné une offre d'emploi et plusieurs invitations à participer à des procédures de sélection et de recrutement à l'OTAN.

Sur le non-respect des droits et avantages découlant de la fin de son contrat de travail

34. Enfin, la requérante demande à titre subsidiaire au Tribunal de faire respecter les droits dont elle bénéficie en tant que titulaire d'un CDI s'il venait à reconnaître la légalité des décisions contestées, prises par le directeur général.

35. La requérante demande que le Tribunal:

- annule la lettre contractuelle du 28 septembre 2021 en tant qu'elle propose l'octroi d'un CDD d'un mois non renouvelable (« non-renewable contract of definite duration »), et annule la décision que le directeur général a prise de ne pas

prolonger/renouveler son affectation au poste de contrôleur des finances/gestionnaire des ressources à la NAGSMA jusqu'au 31 décembre 2021 ;

- annule la décision que le directeur général a prise de facto d'annuler sa nomination au poste de contrôleur des finances/directeur des finances de la NAGSMO en liquidation pour la période allant du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2023;
- ordonne sa réintégration sans délai ou ordonne qui lui soient octroyés l'intégralité de sa rémunération pour la période comprise entre le 1^{er} novembre 2021 et le 31 décembre 2023 et tous les droits qui lui sont conférés par le RPC en sa qualité de titulaire d'un CDI;
- lui accorde réparation pour le préjudice moral et le préjudice matériel subi par ailleurs, qu'elle évalue à 75 000 euros;
- ordonne que tous les frais de procédure exposés dans l'instance lui soient remboursés.

La requérante demande qu'à défaut, le Tribunal:

- constate que son CDI n'a pas été résilié;
- ordonne à la défenderesse de s'acquitter de ses obligations en résiliant son contrat de travail comme il convient et de lui accorder le bénéfice des droits et avantages découlant de la fin de son contrat, et notamment:
 - de lui verser l'intégralité de sa rémunération d'agent OTAN de grade A.5, de même que les contributions au régime de pension, jusqu'à ce que la résiliation de son contrat lui soit dûment notifiée par écrit;
 - de lui notifier par écrit la résiliation de son CDI;
 - de lui appliquer un préavis de 180 jours à compter de la notification écrite de la résiliation de son contrat, ou de lui verser une indemnité équivalente, de même que les contributions au régime de pension;
 - de lui verser une indemnité de perte d'emploi calculée sur la base d'une période de 18 mois+, de même que les contributions au régime de pension;
 - de lui verser un dédommagement correspondant à 55 jours de rémunération pour le reliquat des jours de congé, de même que les contributions au régime de pension;
 - de lui verser l'indemnité d'éducation pour ses enfants pour l'année scolaire 2021/2022 et de lui accorder l'ensemble des autres indemnités et droits pécuniaires auxquels elle peut prétendre;
- lui accorde réparation pour le préjudice moral et le préjudice matériel subi, qu'elle évalue à 75 000 euros;
- ordonne que tous les frais de procédure exposés dans l'instance lui soient remboursés.

(ii) Moyens de la défenderesse

36. La défenderesse soutient que le recours est partiellement irrecevable. Elle conteste en premier lieu les arguments de la requérante concernant le fait que le chef d'organisme OTAN aurait décidé de facto d'annuler sa nomination à la NAGSMO en liquidation. Elle soutient que le chef d'organisme OTAN n'a pas pris une telle décision et n'avait même pas le pouvoir de le faire, et elle ajoute que la requérante n'a jamais reçu de contrat d'engagement officiel pour cette fonction. Pour ce qui est de la recevabilité des arguments de la requérante, elle indique également que les parties n'ont pas

convenu de saisir directement le Tribunal en vertu de l'article 62 du RPC. Elle soutient par ailleurs que, contrairement à ce qu'affirme la requérante, le courriel envoyé par le directeur général le 6 octobre 2021 ne constituait pas une décision concernant l'emploi de la requérante à la NAGSMO en liquidation, et elle souligne que la décision attaquée est, en réalité, celle que le Comité de direction de la NAGSMO a prise de supprimer le poste de contrôleur des finances/directeur des finances à la NAGSMO en liquidation, faisant valoir que cette décision ne relève pas de la compétence du Tribunal.

37. En deuxième lieu, la défenderesse conteste la recevabilité des moyens soulevés par la requérante en ce qui concerne le versement de l'indemnité de perte d'emploi, le dédommagement pour le reliquat des jours de congé et le versement de l'indemnité d'éducation. Elle estime que ces demandes doivent être considérées comme irrecevables étant donné que la requérante est encore en congé de maladie et ne pourrait prétendre à ces indemnités qu'une fois qu'elle sera déclarée apte et aura quitté l'Organisation. La défenderesse fait observer en outre que la requérante continue de percevoir l'intégralité de son salaire et de ses émoluments, y compris l'indemnité d'éducation, et que ce sera le cas jusqu'à ce que son départ de la NAGSMO puisse avoir lieu.

38. La défenderesse ne conteste pas la recevabilité des autres moyens soulevés par la requérante.

39. Pour ce qui est du fond, la défenderesse soutient que la requérante était titulaire d'un CDI pour une durée limitée et ne peut pas prétendre aux droits dont elle affirme bénéficier, sauf le droit d'obtenir l'indemnité de perte d'emploi prévue à l'annexe V du RPC et celui d'être inscrit dans le système de l'OTAN dit de « clearing house » en tant qu'agent en surnombre. Elle fait valoir que la thèse de la requérante selon laquelle son contrat ne saurait expirer est totalement dénuée de fondement juridique. Elle fait observer qu'en prévision de la date de liquidation, le directeur général de la NAGSMO, soucieux de respecter le délai de préavis de 180 jours, a notifié le 10 juillet 2020 à chacun des agents de la NAGSMO, y compris à la requérante, que leur contrat de travail ne serait pas renouvelé. Dans cette lettre de notification, il a également informé la requérante qu'elle bénéficierait de l'indemnité de perte d'emploi. La défenderesse ajoute que les lettres de prolongation adressées par la suite à la requérante indiquaient toutes explicitement qu'il n'y aurait pas de renouvellement à la date d'expiration. Elle considère que la requérante était dès lors au courant que son contrat ne serait plus renouvelé à son expiration.

40. Pour ce qui est de l'erreur d'appréciation manifeste qu'elle aurait commise en ne lui accordant pas de prolongation supplémentaire, la défenderesse fait observer que la décision qui serait constitutive d'une erreur manifeste n'a pas été prise par le directeur général de la NAGSMO. Selon elle, c'est le Comité de direction qui a pris cette décision sur la base de la lettre du SGLO, dans laquelle celui-ci a indiqué, après avoir dûment consulté le Bureau des affaires juridiques (OLA), le Bureau OTAN des ressources (NOR) et les RH (de la Gestion exécutive), que la prolongation du mandat de la requérante comme contrôleur des finances de la NAGSMO serait illégale. La défenderesse souligne que le Comité de direction a pris sa décision après avoir longuement discuté des arguments du SGLO. D'après elle, il est arrivé à la conclusion que toute reconduction supplémentaire de la requérante dans ses fonctions de contrôleur des finances de la NAGSMO aurait été contraire au nouveau NFR, qui est entré en vigueur

le 1^{er} mai 2015, et en particulier son article 10, qui limite à six ans l'affectation à ce poste. La défenderesse ajoute que le Comité de direction s'est borné à n'autoriser qu'une prolongation exceptionnelle d'un mois. Elle considère que le directeur général de la NAGSMA a ainsi agi de manière appropriée en se fondant sur la décision du Comité de direction et n'était en aucun cas habilité à prolonger unilatéralement le contrat de la requérante, contrairement à ce qu'affirme cette dernière.

41. Par ailleurs, la défenderesse indique que la nomination de la requérante est toujours subordonnée à l'approbation préalable du Conseil, sur la base de la recommandation du Comité de direction. Elle estime que le directeur général de la NAGSMA a agi comme il convenait après avoir obtenu l'aval du Comité de direction et que c'est à juste titre qu'il a sollicité l'approbation du Conseil en passant par le SGLO, qui est l'intermédiaire entre la NAGSMO et le secrétaire général de l'OTAN et le Conseil, comme le prévoient les articles 51 à 54 de la Charte de la NAGSMO. Elle soutient à cet égard que, contrairement à ce que prétend la requérante, le directeur général n'a aucunement le droit de s'adresser directement au Conseil pour lui demander, le cas échéant, de se prononcer sur ses décisions. Elle estime que le directeur général ne peut pas davantage exiger que le SGLO soumette la question au Conseil pour examen, en particulier s'il y a des aspects d'ordre juridique. Elle considère qu'en tout état de cause, le directeur général n'était pas fondé à renouveler le contrat de la requérante au poste de contrôleur des finances/gestionnaire des ressources dès lors qu'il n'avait pas le feu vert du Conseil.

42. La défenderesse estime que l'argument de la requérante concernant la répartition de son temps de travail entre la fonction de contrôleur des finances et celle de gestionnaire des ressources est fallacieux et dénué de pertinence en tant que ces fonctions font toutes deux l'objet de la description de poste. Elle considère que la thèse selon laquelle une erreur d'appréciation manifeste aurait été commise dans le cadre du non-renouvellement du contrat de la requérante n'est pas fondée en tant que le directeur général s'est conformé à toutes les prescriptions procédurales et réglementaires à cet égard.

43. La défenderesse conteste que la non-prolongation/le non-renouvellement de l'affectation de la requérante au poste de contrôleur des finances/gestionnaire des ressources de la NAGSMA constitue un manquement au principe de confiance légitime. Elle fait observer que la requérante ne pouvait pas s'attendre légitimement à un renouvellement ni s'estimer assurée d'en obtenir un au motif qu'il existait un plan de dotation en effectifs approuvé pour la NAGSMA, car d'autres conditions devaient aussi être réunies : ce nouvellement devait être au préalable recommandé par le Comité de direction sur proposition du directeur général et être approuvé par le Conseil. La défenderesse fait valoir que le directeur général a bel et bien agi comme il convenait en demandant les autorisations requises, mais que l'approbation du Conseil ne s'est pas concrétisée. Elle ajoute que la lettre de notification du 10 juillet 2020 et les lettres de prolongation ultérieures indiquaient explicitement qu'il n'y aurait pas de renouvellement, et elle soutient que la requérante connaissait donc très bien sa situation en droit et ne pouvait aucunement s'attendre légalement à un renouvellement.

44. En ce qui concerne les arguments de la requérante selon lesquels l'annulation de facto de sa nomination au poste de contrôleur des finances de la NAGSMO en liquidation serait constitutive d'une erreur d'appréciation manifeste et d'un manquement au principe de confiance légitime, la défenderesse maintient sa position et les juge irrecevables.

45. Pour ce qui est du fait qu'elle aurait manqué à son devoir de sollicitude, la défenderesse affirme qu'elle a pleinement respecté son devoir de sollicitude et le principe de bonne administration en prenant la décision de ne pas reconduire la requérante au poste de contrôleur des finances de la NAGSMO. Après avoir reçu un avis sur la demande qu'il voulait faire approuver par le Conseil, le directeur général a saisi le Comité de direction de la NAGSMO de la question à deux reprises en vue d'obtenir des consignes de sa part, et ce alors qu'il n'était pas expressément tenu de le faire. Comme le Comité de direction de la NAGSMO a décidé d'examiner cette question à sa réunion suivante, le 5 octobre 2021 (soit cinq jours après l'expiration du contrat de travail de la requérante, le 30 septembre 2021), la défenderesse a prolongé exceptionnellement le contrat de la requérante d'un mois, avec l'aval du Comité de direction, en retirant de ses attributions les fonctions de contrôleur des finances. La défenderesse répète que la requérante était au courant de toutes les restrictions applicables dans le cadre de sa prolongation au poste de contrôleur des finances de la NAGSMO ainsi que de la réponse du SGLO. En ce qui concerne le fait que la requérante serait passée à côté de possibilités d'emploi, la défenderesse souligne que c'est à la requérante et à elle seule que revenait la décision de postuler.

46. Pour ce qui est des arguments avancés par la requérante sur le fait que les droits et avantages découlant de la fin de son contrat de travail n'auraient pas été respectés, la défenderesse rappelle que la requérante a été avisée dans le délai de 180 jours du non-renouvellement de son contrat et que les lettres de prolongation ultérieures indiquaient explicitement qu'elle ne serait pas reconduite à l'échéance. Elle ajoute que la requérante n'est pas fondée à contester des décisions qui n'ont pas été prises concernant le versement de droits pécuniaires en tant qu'elle est encore en congé de maladie et reste donc liée à l'Organisation. Quant à l'argument au sujet de l'indemnité d'éducation, la défenderesse considère qu'il doit être rejeté comme irrecevable, tout comme les griefs concernant le versement de droits pécuniaires, le directeur général de la NAGSMO n'ayant jamais pris pareilles décisions.

D. Considérations et conclusions

(i) Sur la recevabilité

Pour ce qui est des moyens que la requérante tire de la non-prolongation de son contrat jusqu'au 31 décembre 2021

47. La requérante a été informée le 6 octobre 2021, par un courriel du directeur général de la NAGSMO, que son contrat au poste de contrôleur des finances/gestionnaire des ressources de la NAGSMO ne serait pas renouvelé au-delà du 31 octobre 2021, après avoir été prolongé d'un mois à titre exceptionnel, et elle a saisi directement le Tribunal pour contester cette décision, et ce dans le délai prescrit. Le recours satisfait dès lors à la procédure prévue par le RPC.

48. Le recours était dirigé contre la NAGSMA, remplacée par la NAGSMO en liquidation, qui a comparu devant le Tribunal et a présenté des observations écrites en qualité de défenderesse. Cependant, comme expliqué ci-dessous, le recours porte en substance sur des mesures et des décisions prises par le Comité de direction, un organe composé de délégués nationaux qui n'est pas représenté dans l'instance. Cette situation soulève des questions importantes quant à la capacité ou au pouvoir du Tribunal de connaître des griefs soulevés. Dans un souci de clarté et par commodité, le Tribunal se prononcera sur ces questions en même temps qu'il statuera sur le fond.

Pour ce qui est des moyens que la requérante tire de l'annulation de facto de sa nomination au poste de contrôleur des finances/directeur des finances de la NAGSMO en liquidation pour la période allant du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2023

49. L'article 6.2.1 de l'annexe IX du RPC dispose : « Le Tribunal connaît des litiges d'ordre individuel portés devant lui par un membre du personnel ou du personnel retraité de l'OTAN, ou par son ayant droit, concernant la légalité d'une décision qu'un chef d'organisme OTAN a prise soit de sa propre autorité, soit en application d'une décision du Conseil. »

50. La requérante affirme que sa nomination au poste de contrôleur des finances/directeur des finances de la NAGSMO en liquidation a été annulée de facto, mais le fait est qu'il ressort du dossier que la requérante n'a pas reçu de contrat pour ce poste. Le Tribunal constate que la requérante a admis à l'audience que le directeur général ne l'avait pas avisée de l'annulation officielle de sa nomination.

51. Le Tribunal constate également que la requérante n'est pas à même de désigner clairement la décision administrative qu'elle conteste en tant que décision de facto du directeur général. Quant à l'argument de la requérante sur la possibilité de considérer que le courriel envoyé par le directeur général le 6 octobre 2021 valait annulation de facto de sa nomination au poste de contrôleur des finances de la NAGSMO en liquidation, il ressort du dossier que ce courriel visait à informer la requérante de l'issue de la discussion qui avait eu lieu sur sa prolongation et sur les fonctions à lui attribuer (« on her further extension and in what capacity »). Il avait été discuté de la possibilité de prolonger exceptionnellement d'un mois le contrat de la requérante avec la NAGSMA (poste n° 300, de contrôleur des finances/gestionnaire des ressources), en retirant de ses attributions les fonctions de contrôleur des finances, ainsi que du bien-fondé de cette mesure. Comme il n'a pas été décidé d'employer la requérante au Bureau du liquidateur de la NAGSMO en liquidation, et ce ni lors de l'examen de cette question à la réunion ni au travers du courriel envoyé par le directeur général le 6 octobre 2021, le Tribunal estime qu'il n'existe pas de décision administrative concernant la nomination de la requérante à la NAGSMO en liquidation au sens du RPC qui serait susceptible de faire l'objet d'un contrôle de sa part. Partant, les prétentions ayant trait à l'annulation de facto de la nomination de la requérante au poste de contrôleur des finances/directeur des finances de la NAGSMO en liquidation doivent être rejetées comme irrecevables.

(ii) Sur le fond

52. Pour ce qui est du type de contrat et des droits de la requérante en tant qu'agent de la NAGSMA, la requérante demande que son statut de titulaire d'un CDI et les droits et avantages correspondants soient reconnus et respectés sans délai, notamment sa qualité d'agent en surnombre. Elle soutient que la défenderesse a commis une erreur de droit en considérant qu'il s'agissait d'un CDI pour une durée déterminée (« an indefinite duration contract with definite duration ») et que, partant, toutes les conséquences qui en découlent doivent être considérées comme illégales.

53. Le Tribunal fait observer que la requérante est entrée en fonction à l'OTAN en 2003, a été transférée à la NAGSMA en 2013 dans le cadre d'un CDD et a ainsi obtenu un CDI le 1^{er} janvier 2016, en application de l'article 5.4.2 du RPC. Son affectation d'une durée déterminée au poste de contrôleur des finances/gestionnaire des ressources a été renouvelée puis prolongée plusieurs fois jusqu'au 30 septembre 2021. Compte tenu des contrats qui ont été versés au dossier et du fait que la requérante a accompli plus de dix années de service, le Tribunal lui reconnaît le statut de titulaire d'un CDI et note que la défenderesse a déclaré à l'audience que les avantages et les droits découlant de son CDI lui seraient accordés dès qu'elle aura quitté l'Organisation à l'issue de son congé de maladie.

54. Pour ce qui est de l'argument concernant le CDI pour une durée déterminée (« an indefinite duration contract with definite duration »), le Tribunal fait observer que dans cette situation singulière (caractère temporaire de la NAGSMA et limitation par le NFR de la durée de l'affectation au poste de contrôleur des finances d'un organisme OTAN), le CDI que la requérante a obtenu en 2016 et les contrats de renouvellement et lettres de prolongation qu'elle a reçus ultérieurement contenaient une clause stipulant que son affectation à ce poste serait limitée dans le temps. En premier lieu, le Tribunal tient à souligner que « contrat de durée indéterminée » (CDI) ne veut pas dire que le contrat est valable pour une durée illimitée mais indique que la période d'emploi est indéterminée et continue jusqu'à ce que l'employeur ou l'employé résilie le contrat. En deuxième lieu, le Tribunal considère que la clause utilisée dans les contrats de la requérante renvoie à un accord juridique entre les parties, qui lie ces dernières, et il souligne que la requérante a apposé sa signature sur chacun des contrats, preuve qu'elle était consciente qu'il s'agissait d'un poste de durée déterminée et qu'elle était disposée à occuper ce poste, alors qu'elle avait le droit de signer un CDI sans clause de ce type pour tout autre poste à l'OTAN.

55. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal considère que la requérante a été affectée pour des périodes déterminées au poste de contrôleur des finances/gestionnaire des ressources à la NAGSMA alors qu'elle était titulaire d'un CDI.

56. La requérante fait valoir que la règle des six ans prévue dans le nouveau NFR lui était applicable à compter du 1^{er} janvier 2016, date à laquelle a pris effet le premier renouvellement intervenu après l'entrée en vigueur de ce règlement, en mai 2015, et qu'elle aurait donc dû obtenir une prolongation de contrat de deux mois supplémentaires, jusqu'au 31 décembre 2021. Elle considère que le directeur général a commis une erreur de droit manifeste en décidant qu'elle ne pouvait pas exercer comme contrôleuse des finances après le 31 septembre 2021.

57. Aux termes de l'article 9.2 du NFR, la nomination effective du contrôleur des finances auprès du secrétaire général, du commandant suprême ou d'un autre chef d'organisme OTAN, de même que le renouvellement de son contrat, sont soumis à l'approbation préalable du Conseil sur la base de la recommandation du comité financier ou de l'organe directeur concerné. De même, aux termes de l'article 9.2 du document sur les procédures de gestion financière de la NAGSMA et des FRP, la nomination effective du contrôleur des finances de la NAGSMA auprès du directeur général de celle-ci et le renouvellement de son contrat sont soumis à l'approbation préalable du Conseil, sur recommandation du Comité de direction de la NAGSMO.

58. Aux termes du point (b) de l'article 37 de la Charte de la NAGSMO, le directeur général/la directrice générale est, dans la limite des pouvoirs qui lui sont délégués par le Comité de direction, responsable de l'exécution du programme AGS ; il/elle est notamment chargé(e) de la sélection et de la nomination pour les postes à la NAGSMA, à l'exception du poste de directeur du programme, conformément au tableau des effectifs et au plan de dotation en effectifs approuvés par le Comité de direction, et il/elle soumet en temps utile les candidatures retenues pour les postes de grade A.5 et de grade supérieur à l'approbation du Comité de direction.

59. L'article 34 de la Charte de la NAGSMO prévoit que le Comité de direction, en sa qualité d'organe directeur de la NAGSMO, exerce seul la responsabilité d'approuver l'organisation générale et le plan de dotation en effectifs de la NAGSMA, les nominations aux postes de grade A.5 et de grades supérieurs, ainsi que les budgets, les finances et les contrats.

60. En ce qui concerne la prolongation du contrat de la requérante, le directeur général a, sur la base de la décision du Comité de direction, demandé au SGLO de faire approuver par le Conseil la prolongation de ce contrat jusqu'au 31 décembre 2021. Or le SGLO a indiqué que la prolongation demandée au poste de contrôleur des finances était contraire au NFR, et en particulier à l'article 10, qui prévoit que la durée de l'affectation à un poste de contrôleur des finances à l'OTAN ne peut pas dépasser six ans, après quoi le Comité de direction a longuement débattu du renouvellement du contrat. Ce renouvellement n'ayant pas été approuvé, le directeur général a modifié la demande et a proposé à la requérante de prolonger exceptionnellement son contrat d'un mois au lieu de trois, comme gestionnaire des ressources, en retirant de ses attributions les fonctions de contrôleur des finances. Le Comité de direction a approuvé la demande du directeur général par accord tacite, et à sa réunion suivante, le 5 octobre, aucun pays n'a sollicité de prolongation supplémentaire.

61. Compte tenu des dispositions et faits cités plus haut, la nomination au poste de contrôleur des finances ne relève pas exclusivement du directeur général de la NAGSMA. Il ressort du dossier que le directeur général espérait garder la requérante en poste et a demandé les autorisations nécessaires à cet effet, mais qu'il n'avait pas toute latitude pour accorder une nouvelle prolongation et ne pouvait le faire qu'avec l'approbation préalable du Conseil, sur recommandation du Comité de direction. Le directeur général de la NAGSMA a agi comme il convenait en se fondant sur la décision du Comité de direction et, à cet égard, le Tribunal considère que c'est non pas la décision du directeur général mais celle du Comité de direction qui fait l'objet du recours.

62. Comme l'a établi le Tribunal dans le jugement rendu dans l'affaire n° 2020/1305, le Comité de direction, composé de délégués nationaux, n'est pas représenté dans l'instance et ne constitue pas un organisme OTAN au sens de l'article A, section (v), point (a), du préambule du RPC. Toutefois, même s'il n'est pas compétent pour annuler une décision du Comité de direction, le Tribunal peut en apprécier la légalité, comme celle de toutes les décisions réglementaires de chefs d'organisme OTAN ou de toute autre autorité administrative, dès lors qu'un chef d'organisme OTAN prend une décision individuelle qui fait application de cette décision du Comité de direction. À cet égard, selon une jurisprudence constante, une décision prise par une entité dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire ne peut faire l'objet que d'un contrôle limité de la part du Tribunal (jugement rendu dans l'affaire n° 885, paragraphes 33 à 36). Le Tribunal ne peut censurer la décision attaquée que si elle émane d'une autorité incompétente, si elle est entachée d'un vice de forme ou de procédure, si elle repose sur une erreur de fait ou de droit, s'il n'a pas été tenu compte d'un fait essentiel, s'il a été tiré du dossier une conclusion manifestement erronée ou si un détournement de pouvoir ou un abus manifeste du pouvoir discrétionnaire a été commis. Dans le droit fil de ce qui précède, selon une jurisprudence constante toujours, le Tribunal ne saurait dans un tel cas substituer son appréciation à celle de l'entité concernée.

63. La requérante estime que, quand bien même la règle des six ans prévue par le NFR devrait être considérée comme applicable à compter de mai 2015, le Conseil aurait peut-être décidé de lui accorder une dérogation si le directeur général avait demandé son approbation au lieu de décider de soumettre l'avis du SGLO au Comité de direction.

64. Les pouvoirs et attributions du SGLO sont définis à l'article 52 de la Charte de la NAGSMO. Cet article dispose que le secrétaire général de l'OTAN désigne comme agent de liaison un membre dûment qualifié de son personnel qui sera habilité à participer à toutes les réunions du Comité de direction de la NAGSMO, sans y exercer de droit de vote. Il précise que cet agent de liaison formule notamment des avis et des recommandations en ce qui concerne les pratiques et procédures administratives de l'OTAN.

65. Le Tribunal relève par ailleurs que le rôle et la fonction du SGLO ont également été examinés par le Comité de direction à sa réunion du 5 octobre et que le SGLO a fait la déclaration suivante:

“The SGLO is a staff function and it does not have decision power, it rather has an advisory role. All decision authority lies with the Nations. ... This BoD was asking the NAC to appoint the FC, approve an exceptional extension, and to eliminate the 6 year time limit. The actions would create a precedent, which could be seen as a reversal of the entire NFR FC time limit statutory guidance. SGLO appreciates the BoD desire that a request was to be handled by the NAC, but that desire involves some challenges, especially due to the nature of exemptions required to be waived. The SGLO function is to staff requests across the entire International Staff and make sure that requests are in accordance with the NFRs. This is to ensure decisions achieve consensus @30. If a request requires a complete distancing from NFR, either in normal or exceptional NAC process, it is the staff function and a duty to inform the BoD that the individual selected for a FC function does not meet NFR rules. Therefore, the BoD should propose an individual who meets the NFR rules. In a particular case of previous FC, the staff has gone through this process in the past, back in March 2021. At that time, it was difficult to support an extension. To return to the NAC again with a similar request, the International Staff's advice is that it would be impossible to bridge the number of exceptions required and therefore likely would not achieve consensus@30...”

(Le SGLO a une fonction de secrétaire et n'a pas de pouvoir décisionnel mais joue plutôt un rôle consultatif. Tout pouvoir de décision appartient aux pays. Le Comité de direction a demandé au Conseil de nommer quelqu'un au poste de contrôleur des finances, d'approuver une prolongation exceptionnelle et de passer outre la limite de six ans. Ces mesures créeraient un précédent qui pourrait être considéré comme un contournement de la disposition réglementaire du NFR qui limite dans le temps l'affectation au poste de contrôleur des finances. Le SGLO comprend que le Comité de direction ait voulu faire traiter une demande par le Conseil, mais cette démarche soulève quelques difficultés, compte tenu en particulier de la nature des dérogations à accorder. Le SGLO a pour fonction de prendre l'avis de toute une série de services du Secrétariat international au sujet des demandes pour s'assurer que celles-ci sont conformes au NFR. L'objectif est de faire en sorte que les 30 pays parviennent à un consensus. Si une demande impose de s'écarte complètement du NFR, que ce soit dans le cadre d'une procédure normale ou exceptionnelle au Conseil, le SGLO a pour fonction et pour obligation d'informer le Comité de direction que la personne sélectionnée pour le poste de contrôleur des finances ne remplit pas les règles du NFR. Le Comité de direction doit donc proposer une personne qui satisfait à ces règles. En mars 2021, les services ont déjà été confrontés au cas de figure où un contrôleur des finances était déjà en place. À l'époque, il était difficile de souscrire à une prolongation. Si une demande similaire devait être à nouveau soumise au Conseil, le Secrétariat international est d'avis qu'il serait impossible d'obtenir le nombre de dérogations requises et que les 30 ne parviendraient donc probablement pas à un consensus.)

66. Compte tenu de l'article et de la déclaration précités, et vu que, aux termes de la Charte de la NAGSMO, le directeur général est directement responsable du fonctionnement de la NAGSMA devant le Comité de direction, le Tribunal considère que le directeur général n'a pas enfreint le RPC ni aucune autre politique ou réglementation de l'OTAN, en particulier pour ce qui est de la légalité de la situation de la requérante, et que les prétentions de la requérante sur ce point doivent être rejetées.

67. La requérante soutient par ailleurs qu'elle n'a pas été avisée de la résiliation officielle de son CDI et que, partant, le préavis de 180 jours n'a pas commencé et elle doit encore être considérée comme un agent de l'OTAN en fonction. Il ressort du document versé au dossier que le 10 juillet 2020, en prévision de la date de liquidation, le directeur général a notifié à la requérante le non-renouvellement de son contrat de travail du fait de la fermeture de l'Agence, de manière à se conformer à l'obligation qu'il avait de le lui notifier dans un délai de 180 jours. Il l'a également informée à cette occasion du fait qu'une indemnité de perte d'emploi est versée à toute personne sous CDI qui ne se voit pas offrir de poste au sein de l'Organisation et qu'elle remplissait les conditions pour être inscrite dans le système de l'OTAN dit de « clearing house » en tant qu'agent en surnombre. La défenderesse fait également observer que la requérante a eu l'occasion d'exercer ses droits sur le fondement de cette lettre et qu'elle a même tiré parti de sa qualité d'agent en surnombre pour postuler au poste de chef du Bureau Stratégie financière, politique, processus et amélioration continue à la NCIA. Le Tribunal considère dès lors que la requérante s'est vu notifier officiellement six mois avant l'expiration de son contrat qu'elle ne se verrait pas octroyer de nouveau contrat, et qu'elle s'est vu notifier à plusieurs reprises, par les lettres de prolongation du 14 avril 2021 et du 28 septembre 2021, que son contrat ne serait pas renouvelé à l'échéance du fait de la fermeture de l'Agence. Compte tenu de ces circonstances, la requérante a été dûment informée du non-renouvellement de son contrat et les prétentions susvisées de cette dernière doivent donc être rejetées.

68. Pour ce qui est du versement de l'indemnité de perte d'emploi, du dédommagement pour le reliquat des jours de congé et du versement de l'indemnité d'éducation demandés par la requérante à titre subsidiaire, la défenderesse a déclaré qu'il n'y avait pas eu de décision sur ces questions étant donné que la requérante était encore en congé de maladie et qu'elle ne pourrait prétendre à ces indemnités qu'une fois qu'elle aurait quitté l'Organisation. À l'audience, les parties ont également convenu que les droits de la requérante en tant que titulaire d'un CDI seraient respectés, y compris son droit à l'indemnité de perte d'emploi. La défenderesse fait observer par ailleurs que la requérante n'a pas demandé le versement de l'indemnité d'éducation pour cette année et soutient que si la requérante ne l'a pas reçue, c'est de sa faute et non pas de celle du directeur général. À l'audience, la requérante a confirmé qu'elle était toujours en congé de maladie et a admis qu'elle n'avait pas demandé le versement de l'indemnité d'éducation pour cette année. Dans ces circonstances, les versements demandés par la requérante ne se justifient pas.

69. La requérante soutient qu'elle avait obtenu des assurances, sous la forme de renseignements relativement sûrs émanant de sources fiables, que son affectation au poste de contrôleur des finances/gestionnaire des ressources serait prolongée jusqu'au 31 décembre 2021. Elle considère que la décision qu'a prise le directeur général de ne pas prolonger son affectation, décision qu'il lui a communiquée dans son courriel du 6 octobre 2021, constituait un manquement au principe de confiance légitime.

70. La défenderesse soutient que la requérante ne pouvait pas s'attendre légitimement à être prolongée ni s'estimer assurée de l'être au motif qu'il existait un plan de dotation en effectifs approuvé pour la NAGSMA, car d'autres conditions devaient aussi être réunies : comme elle occupait le poste de contrôleur des finances, le directeur général avait besoin de la recommandation du Comité de direction et de l'approbation du Conseil pour pouvoir lui proposer une prolongation. La défenderesse ajoute que la requérante aurait dû savoir que comme cela faisait déjà plus de six ans qu'elle exerçait comme contrôleuse des finances de la NAGSMA, elle courait le risque de ne pas obtenir l'approbation du Conseil.

71. Dans le jugement rendu dans l'affaire n° 2014/1028, le Tribunal a établi que le principe de protection de la confiance légitime « s'applique à toute personne qui se trouve dans une situation dont il ressort que l'Administration a fait naître chez cette personne des espérances fondées et manifestes, en lui fournissant des assurances précises sous la forme de renseignements précis, inconditionnels et concordants, émanant de sources autorisées et fiables ». Dans le jugement rendu dans l'affaire n° 887, le Tribunal a établi que trois conditions devaient être réunies : premièrement, « des assurances précises, inconditionnelles et concordantes, émanant de sources autorisées et fiables, doivent avoir été fournies à l'intéressé par l'organisme OTAN »; deuxièmement, « ces assurances doivent être de nature à faire naître une attente légitime dans l'esprit de celui auquel elles s'adressent »; et troisièmement, « les assurances données doivent être conformes aux normes applicables ».

72. Rien dans le dossier ne montre qu'une autorité OTAN aurait donné à la requérante des assurances précises et inconditionnelles, étant donné qu'il n'y a jamais eu la moindre garantie d'octroi d'un contrat supplémentaire à un contrôleur des finances, cette démarche devant toujours se faire en trois temps (proposition du chef d'organisme OTAN, recommandation du Comité de direction puis approbation du Conseil). Comme

aucune de ces interventions ne saurait jamais être considérée comme acquise, les assurances qui auraient été obtenues sous la forme de renseignements de sources fiables ne sauraient avoir fait naître une attente légitime.

73. Par ailleurs, aux termes de l'article 10 du NFR, le contrôleur des finances d'un organisme OTAN est nommé pour une période de trois ans et peut être reconduit dans ses fonctions une seule fois, pour une nouvelle période de trois ans. L'article X, paragraphe 1, des FRP dispose qu'un contrôleur des finances est nommé auprès d'un organisme OTAN pour un mandat initial de trois ans, que le mandat de ce contrôleur des finances peut être renouvelé à une seule reprise pour une nouvelle période de trois ans, et que le contrôleur des finances ne peut donc servir dans l'organisme OTAN considéré que pendant une période maximale de six années consécutives. En application de l'article 36.2 du NFR, ces règles sont entrées en vigueur pour tous les organismes OTAN dès leur approbation par le Conseil. La procédure d'accord tacite étant arrivée à expiration le 4 mai 2015, le nouveau NFR a été approuvé et a pris effet le 1^{er} mai 2015, ce qui signifie qu'à compter de la date de son entrée en vigueur, la règle des six années consécutives s'appliquait également. Comme les assurances que la requérante aurait obtenues et/ou les attentes qu'elle aurait eues n'étaient pas conformes aux normes applicables, le Tribunal considère que le moyen tiré d'un manquement au principe de confiance légitime ne tient pas.

74. Les moyens soulevés à l'appui de la demande d'annulation de la décision contestée étant rejetés, il y a lieu de rejeter également les demandes de réparation du préjudice matériel que la requérante aurait subi du fait de cette décision.

75. La requérante demande par ailleurs réparation pour le préjudice moral qu'elle aurait subi. Les employeurs octroient des CDI à des employés principalement pour les fidéliser et disposer ainsi d'une structure organique stable, et pour accorder à ces employés de meilleurs droits et avantages. Mais, surtout, l'octroi d'un CDI à un employé rend son emploi plus sûr et stable et lui apporte une sécurité financière. Le Tribunal considère que, compte tenu des circonstances particulières de l'espèce, la requérante ne pouvait pas bénéficier de la sécurité et de la stabilité conférées par son contrat du fait de la liquidation programmée de la NAGSMA, dont la date changeait constamment. Bien qu'il ressorte clairement du dossier que le directeur général a fait de son mieux dans les limites du cadre juridique, ce dernier a laissé au Comité de direction jusqu'au 29 septembre pour examiner sa toute dernière proposition modifiée (prolongation exceptionnelle d'un mois) et prendre une décision, ce qui fait que la veille du 30 septembre, date d'échéance de son contrat, la requérante ne savait toujours pas si ce contrat serait prolongé ou non. Il convient également de tenir compte du fait que l'incertitude dans laquelle la requérante s'est retrouvée, confrontée à une situation qui changeait sans cesse, a joué un rôle important dans son choix de ne pas postuler à d'autres postes.

76. Par ailleurs, il est attendu de l'Organisation qu'elle ait pour bonne pratique administrative de mettre en place des mesures suffisantes pour que les membres de son personnel sur le départ se fassent conseiller et aider de sorte que leur départ ne soit pas source de trop de stress et se passe sans difficulté. Le Tribunal constate qu'en l'espèce, aucune mesure n'a été prise, si ce n'est que la requérante a été invitée dans le courriel du 6 octobre 2021 à se mettre en rapport avec les RH pour entamer les formalités de départ. Il a également été consigné à l'audience que la requérante s'est retrouvée dans

une situation d'incertitude qui l'a mise dans un état de détresse tel qu'elle a omis de demander dans le délai imparti l'octroi de l'indemnité d'éducation pour l'année concernée.

77. Compte tenu des circonstances auxquelles la requérante a été confrontée dans sa situation délicate, ainsi que de la situation de désarroi et d'incertitude dans laquelle elle s'est retrouvée, le Tribunal considère que le versement d'une somme de 15 000 euros représente une juste réparation du préjudice moral qu'elle a subi.

E. Frais

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

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

79. Dans les circonstances de l'espèce, la requérante n'ayant obtenu gain de cause qu'en partie, il y a lieu de lui accorder la somme de 2 000 euros au titre du remboursement des frais de conseil exposés devant le Tribunal.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- La requérante a droit à un dédommagement de 15 000 euros pour le préjudice moral subi.
- L'OTAN remboursera à la requérante les frais de conseil qu'elle a exposés, jusqu'à concurrence de 2 000 euros.
- Toutes les autres demandes sont rejetées.

Fait à Bruxelles, le 15 juin 2022.

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

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

14 novembre 2022

AT-J(2022)0012

Jugement

Affaire n° 2022/1339

MC
requérant

contre

Agence OTAN de soutien et d'acquisition
défenderesse

Bruxelles, le 2 novembre 2022

Original: anglais

Mots clés: recours dirigé contre une note de service de portée générale concernant les mesures liées à la COVID-19; recevabilité.

(Page blanche)

Le collège plénier du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN), composé de M. Chris de Cooker, président, et de Mme Seran Karatari Köstü, M. Thomas Laker, M. Laurent Touvet et Mme Anne Trebilcock, juges, ayant pris connaissance du dossier et suite à l'audience qui s'est tenue le 29 septembre 2022, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a été saisi par M. M. C. d'un recours contre l'Agence OTAN de soutien et d'acquisition (ci-après l'« Agence » ou la « NSPA »). La requête correspondante, datée du 10 mars 2022, a été enregistrée le 30 mars 2022 (affaire n° 2022/1339). Le requérant demande entre autres la suspension d'une note de service que la NSPA a diffusée le 1^{er} décembre 2021 et qui précise les mesures prises en raison de la COVID-19. Il demande également un dédommagement financier pour chaque mois au cours duquel la note de service a été appliquée.

2. Le 19 avril 2022, la défenderesse a demandé au Tribunal de rejeter le recours sans autre procédure en application de l'article 6.5.1 de l'annexe IX du Règlement du personnel civil (RPC) et de l'article 10 du règlement de procédure du Tribunal. Par l'ordonnance AT(PRE-O)(2022)0001, datée du 28 avril 2022, le Tribunal a rejeté cette demande.

3. Les observations en défense, datées du 13 juin 2022, ont été enregistrées le 16 juin 2022. Les observations en réplique, datées du 18 juillet 2022, ont été enregistrées le même jour. Les observations en duplique, datées du 31 août 2022, ont été enregistrées le 1^{er} septembre 2022.

4. Le collège plénier du Tribunal a tenu audience le 29 septembre 2022 au siège de l'OTAN. Il a entendu les déclarations du requérant et les arguments de son représentant, ainsi que ceux des représentants de la défenderesse, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

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

6. Le 1^{er} décembre 2021, la NSPA a diffusé la note de service ON-COS-004-021 (intitulée « Mesures prises par la NSPA en raison de la COVID-19 »), qui devait s'appliquer, à compter du 3 janvier 2022, à l'ensemble du personnel de l'Agence, notamment le personnel civil international, les consultants, le personnel temporaire et le personnel détaché. Au travers de cette note de service, l'Agence entendait : a) veiller à ce qu'existent des conditions d'hygiène et de sécurité adéquates au sein de la NSPA, b) assurer la continuité des services et c) atténuer les risques pour les membres de son personnel en déterminant quelles sont les vaccinations ou inoculations qui sont exigées pour qu'ils puissent dûment exercer leurs fonctions.

7. Le 2 décembre 2021, en vertu de l'article 2 de l'annexe IX du RPC, le requérant a introduit un recours hiérarchique contre cette note de service. Il a considéré qu'elle

affectait ses conditions de travail ou d'emploi et n'était pas conforme aux dispositions applicables en la matière, notamment les clauses de son contrat, ni à l'instruction d'exploitation 4400-05, intitulée « NSPA Policy against inappropriate behaviour » (politique de la NSPA relative à la lutte contre les comportements inappropriés). À cet égard, il a fait valoir les arguments suivants:

- « I consider that this ON collides with basic human rights, on top of the host nation constitutional principles and European rights. It also vulnerabilities the data protection law if I have to upload medical information upon teleworking. And the guard at the entrance could link my medical data to my badge, also against medical privacy. »
- The COVID-19 jab is still at experimental stage and it is not proven safe, nor effective, for human beings.
- It is not practical to queue up every day to get a certified rapid test, and its cost will be a burden too, so this implies pressure to receive the COVID-19 jab.
- By applying the Covid pass, you are assuming that vaccinated people are not contagious, not sick. But as we can see vaccinated agents contracted the sickness too, also recognized by CDC.
- Having hundreds of cars queuing up at the gate while the guards check the validity of the covid pass might increase risk of terrorist attacks »
- (J'estime que non seulement cette note de service est contraire aux principes constitutionnels du pays hôte et aux droits européens, mais qu'elle porte aussi atteinte aux droits de l'homme fondamentaux. En outre, elle contrevient à la loi sur la protection des données puisque je dois fournir des données médicales pour pouvoir télétravailler. L'agent de sécurité à l'entrée du site pourrait relier mes données médicales à mon laissez-passer, ce qui porte également atteinte au droit à la confidentialité de ces données.
- Le vaccin contre la COVID-19 est encore en phase d'expérimentation et rien ne prouve qu'il est sûr pour les êtres humains ni efficace.
- En imposant au personnel de faire la queue chaque jour pour effectuer un test de dépistage rapide certifié, ce qui n'est pas pratique, et en lui faisant payer ce test, on cherche à l'inciter à se faire vacciner contre la COVID-19.
- En appliquant le passe sanitaire, on part du principe que les personnes vaccinées ne sont pas contagieuses, pas malades. Or on a pu constater à l'Agence que des personnes vaccinées avaient contracté la maladie, phénomène également confirmé par les CDC.
- Des files de centaines de voitures risquent de se former à l'entrée du site pendant que les agents de sécurité vérifient la validité des passes sanitaires, ce qui pourrait accroître le risque d'attentat terroriste.)

Le requérant a estimé également que la note de service était contraire à plusieurs textes de l'OTAN (« NATO principles »), notamment le Traité de l'Atlantique Nord, le RPC et le Code de conduite OTAN, ainsi qu'à la Déclaration universelle des droits de l'homme, aux textes européens sur les droits de l'homme (« European Human Rights »), à des résolutions du Conseil de l'Europe, à la Déclaration universelle sur la bioéthique et les droits de l'homme, adoptée par l'UNESCO, à la convention d'Oviedo sur les droits de l'homme et la biomédecine, au code de Nuremberg, aux principes constitutionnels du pays hôte et au règlement européen sur la protection des données.

8. Le 15 décembre 2021, la NSPA a diffusé la note de service ON-COS-005-21 (intitulée « Mesures prises par la NSPA en raison de la COVID-19 »), qui devait entrer en vigueur le 15 janvier 2022 et se substituer à l'ON-COS-004-21. L'ON-COS-005-21 avait la même finalité et les mêmes objectifs que l'ON-COS-004-21, mais elle prévoyait quelques mesures légèrement différentes. Elle a, par exemple, introduit la notion de vaccination partielle à titre temporaire, modifié les règles régissant le télétravail et reporté l'entrée en vigueur de plusieurs autres mesures.

9. Le 16 décembre 2021, la directrice générale de la NSPA a répondu au recours hiérarchique introduit par le requérant, requalifiant ce recours en réclamation au sens de l'article 61 du RPC. Elle a considéré que la réclamation était irrecevable et dénuée de tout fondement, faisant valoir entre autres les arguments suivants:

« In accordance with the NATO Civilian Personnel Regulations, only administrative decisions that affect one's conditions of work and do not comply with the terms and conditions of their employment may be challenged. You are taking issue with the ON announcing new Covid measures without specifying how it affects your conditions of work or of service and does not comply with the terms and conditions of your employment. Similarly, you do not indicate the remedies that you seek. Consequently, your Complaint is not receivable as you are not challenging a reviewable administrative decision.

I have also determined that your grievance is unfounded in fact and in law. The measures set forth in the ON for minimizing the risk of transmission are based on widely available scientific evidence. They are also consistent with measures adopted by all host nations where NSPA has offices. Your statement that the vaccines against COVID-19 are experimental and not proven to be safe or effective is inaccurate. The vaccines have been approved as safe and effective by competent health authorities and their safety and efficacy are further corroborated by available statistical data. »

(Ainsi que le prévoit le Règlement du personnel civil de l'OTAN, seules les décisions administratives qui affectent les conditions de travail d'un agent et ne sont pas conformes aux dispositions en la matière peuvent être contestées. Vous contestez la note de service annonçant l'adoption de nouvelles mesures COVID, mais vous ne précisez pas en quoi ce texte affecte vos conditions de travail ou d'emploi ni en quoi il n'est pas conforme aux dispositions en la matière. Vous n'indiquez pas non plus quelle réparation vous demandez. Par conséquent, votre réclamation n'est pas recevable, la décision administrative que vous contestez ne pouvant pas faire l'objet d'un recours.

Par ailleurs, il apparaît que vos griefs ne sont fondés ni en fait, ni en droit. Les mesures énoncées dans la note de service, qui visent à réduire au maximum le risque de transmission, reposent sur des données scientifiques largement diffusées. Elles sont également en adéquation avec les mesures prises dans tous les pays où la NSPA est implantée. Vous affirmez que les vaccins contre la COVID-19 sont expérimentaux et que rien ne prouve qu'ils sont sûrs ou efficaces, ce qui est faux. Ces vaccins ont été approuvés par les autorités de santé compétentes, qui les considèrent comme sûrs et efficaces, ce qui a également été corroboré par des statistiques.)

10. Le 17 décembre 2021, le requérant a introduit un autre recours hiérarchique pour demander l'annulation de l'ON-COS-005-21 (ON-005) au motif que ce texte lui portait préjudice à plusieurs titres (« on several levels »). Il a avancé, entre autres, les arguments suivants:

- « First plea: infringement of the general principles relating to the processing of personal data
 - First branch: Violation of the principles of purpose limitation and lawfulness
 - Second limb: breach of the principles of fairness, transparency and minimisation
- Second plea in law: infringement of the right to work, the right to privacy and personal data, the right to physical integrity, the right to liberty and security and the right to equality before the law and to non-discrimination
 - Second limb: the infringement of the rights and principles referred to in the present plea by the contested decision does not satisfy the principle of proportionality laid down in Article 52(1) of the Charter
- Third plea: infringement of the Community law – Principles – Right to effective judicial protection »
- (Premier moyen: manquement aux principes généraux relatifs au traitement des données personnelles
 - Premier point : manquement aux principes de limitation des finalités et de légalité
 - Deuxième argument: manquement aux principes d'équité, de transparence et de minimisation
- Deuxième moyen : atteinte au droit de travailler, au droit au respect de la vie privée et à la protection des données personnelles, au droit à l'intégrité physique, au droit à la liberté et à la sûreté, ainsi qu'au droit à l'égalité en droit et à la non-discrimination
 - Deuxième argument: le fait que la décision contestée ne respecte pas les droits et principes invoqués dans le cadre du deuxième moyen est contraire au principe de proportionnalité visé à l'article 52, paragraphe 1, de la Charte
- Troisième moyen: atteinte au droit communautaire — principes — droit à une protection juridictionnelle effective)

Dans ses conclusions (« Final Conclusions »), le requérant déclare ce qui suit:

- « The World Council for Health Calls for an Immediate Stop to the Covid-19 Experimental “Vaccines”.
- The Luxembourg COVID law doesn't make mandatory vaccination, therefore you cannot use the excuse of the Luxembourg Law to request mandatory vaccination.
- The Luxembourg Law does not say that as long as your certificate is valid upon entering the workplace you have guaranteed access during the whole day, contrary to the paragraph 11 of the contested Law.
- I consider that this ON clashes with basic human rights, on top of the host nation constitutional principles and European rights. It also vulnerabilities the data protection law if I have to upload medical information upon teleworking. And the guard at the entrance could link my medical data to my badge against medical privacy.
- The COVID-19 jab is still at experimental stage and it is not proven safe, nor effective, for human beings. With 80% vaccinated population we have similar contagion figures to last year.
- It is not practical to queue up every day to get a certified rapid test, and its cost will be a burden too, so this implies pressure to receive the COVID-19 jab.
- By applying the Covid pass, you are assuming that vaccinated people are not contagious, not sick. But as we can see vaccinated agents contracted the sickness too, more and more every day, this also recognised by CDC.
- The best method to keep NSPA a safe environment is to continue with the COVID measures and self test every agent every day.

- I therefore ask the NSPA to annul the contested decision that is prejudicial to me and the whole staff »
- (Le *World Council for Health* préconise l'arrêt immédiat des « vaccins » expérimentaux contre la COVID-19.
- La législation luxembourgeoise relative à la COVID-19 ne rend pas la vaccination obligatoire, et ne peut donc pas servir de prétexte pour imposer la vaccination.
- Contrairement au paragraphe 11 du texte contesté, la législation luxembourgeoise ne dit pas que la personne dont le certificat est valable à son arrivée sur le lieu de travail se voit garantir l'accès au site tout au long de la journée.
- J'estime que non seulement cette note de service est contraire aux principes constitutionnels du pays hôte et aux droits européens, mais aussi qu'elle porte atteinte aux droits de l'homme fondamentaux. En outre, elle contrevient à la loi sur la protection des données puisque je dois fournir des données médicales pour pouvoir télétravailler. L'agent de sécurité à l'entrée du site pourrait relier mes données médicales à mon laissez-passer, ce qui porte également atteinte au droit à la confidentialité de ces données.
- Le vaccin contre la COVID-19 est encore en phase d'expérimentation et rien ne prouve qu'il est sûr pour les êtres humains ni efficace. Bien que 80 % de la population soit vaccinée, les chiffres en matière de contagion sont semblables à ceux de l'an dernier.
- En imposant au personnel de faire la queue chaque jour pour effectuer un test de dépistage rapide certifié, ce qui n'est pas pratique, et en lui faisant payer ce test, on cherche à l'inciter à se faire vacciner contre la COVID-19.
- En appliquant le passe sanitaire, on part du principe que les personnes vaccinées ne sont pas contagieuses, pas malades. Or on a pu constater que les personnes vaccinées étaient chaque jour plus nombreuses à contracter la maladie, phénomène également confirmé par les CDC.
- Le meilleur moyen de faire en sorte que le site de la NSPA reste sûr est de continuer d'appliquer les mesures COVID et de demander aux agents de se tester chaque jour.

Je demande donc à la NSPA d'annuler la décision contestée, qui me porte préjudice et porte également préjudice à l'ensemble du personnel.)

11. Le 11 janvier 2022, la directrice générale de la NSPA a rejeté le recours hiérarchique introduit par le requérant, requalifiant ce recours en réclamation au sens de l'article 61 du RPC. Sa lettre indiquait notamment ce qui suit:

« In accordance with the CPRs, staff members may only contest administrative decisions that affect their conditions of work and do not comply with the terms and conditions of their employment. You take issue with the ON without identifying an administrative decisions and without specifying how the ON affects your conditions or work or of service and does not comply with the terms and conditions of your employment. Moreover, the only remedy you seek in your Complaint is the annulment of the ON for being “prejudicial to [you] and the entire staff”. This approach is inconsistent with the rules governing requests for administrative review or complaints set out in the CPRs. Consequently, your Complaint is inadmissible.

I have also determined that your grievance is unfounded in law and fact. Specifically, in support of your grievance, you rely on European Union regulations relating to the processing of personal data and on the Charter of Fundamental Rights of the European Union. These legal instruments do not apply to NATO or NSPA. In any event, the ON is aligned with the measures adopted by many EU Member States, including the countries

hosting NSPA offices that are bound by the EU legal instruments you rely on. Therefore, your Complaints has no legal basis.

In addition, your statement that the vaccines against COVID-19 are experimental and not proven to be safe or effective is factually inaccurate. The measures set forth in the ON are based on the most recent medical evidence. The available evidence demonstrates that vaccines are very effective at preventing severe illness, hospitalization and death from COVID-19 and reduce the transmissibility of the virus.

In conclusion, the Agency will continuously monitor the evolution of the situation in all duty stations and, if required, will adjust its policy and approach

For all these reasons, your grievance is inadmissible and unfounded. »

(Ainsi que le prévoit le RPC, les membres du personnel ne peuvent contester que les décisions administratives qui affectent leurs conditions de travail et qui ne sont pas conformes aux dispositions en la matière. Vous contestez la note de service, mais vous ne citez pas de décision administrative et vous ne précisez pas en quoi cette note de service affecte vos conditions de travail ou d'emploi ni en quoi elle n'est pas conforme aux dispositions en la matière. En outre, la seule réparation que vous demandez dans votre réclamation est l'annulation de la note de service au motif qu'elle vous porte préjudice et porte également préjudice à l'ensemble du personnel. Cette manière de procéder n'est pas conforme aux dispositions du RPC régissant les recours hiérarchiques et les réclamations. Par conséquent, votre réclamation est irrecevable.

Par ailleurs, il apparaît que vos griefs ne sont fondés ni en droit, ni en fait. En effet, vous appuyez votre argumentation sur la réglementation de l'Union européenne relative au traitement des données personnelles et sur la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Or, ces instruments juridiques ne s'appliquent ni à l'OTAN ni à la NSPA. En toute hypothèse, la note de service est en adéquation avec les mesures prises par de nombreux États membres de l'UE, notamment les pays où la NSPA est implantée, qui doivent respecter les instruments juridiques de l'UE que vous citez. Par conséquent, votre réclamation n'est juridiquement pas fondée.

De surcroît, vous affirmez que les vaccins contre la COVID-19 sont expérimentaux et que rien ne prouve qu'ils sont sûrs ou efficaces, ce qui est factuellement faux. Les mesures énoncées dans la note de service reposent sur les données médicales les plus récentes. Les données disponibles montrent que les vaccins sont très efficaces pour prévenir les formes graves de la maladie, les hospitalisations et les décès, et qu'ils réduisent la transmissibilité du virus.

Pour conclure, sachez que l'Agence surveillera en continu l'évolution de la situation sur tous les lieux d'affectation et, si nécessaire, modifiera ses règles et son approche.

Compte tenu de tout ce qui précède, vos griefs sont irrecevables et dénués de tout fondement.)

12. Le 10 mars 2022, le requérant a introduit le recours en l'espèce.

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

(i) Moyens du requérant

13. En ce qui concerne la recevabilité du recours, le requérant considère que la diffusion, par la défenderesse, de l'ON-005 constitue une décision administrative qui affecte ses conditions de travail et d'emploi et qui n'est pas conforme aux dispositions en la matière. Il affirme avoir engagé et mené à bien la procédure de recours hiérarchique dans un délai de 30 jours après que la décision lui a été notifiée, ainsi que le prévoient l'article 61.1 du RPC et l'article 2.1 de son annexe IX.

14. Il demande « l'admission de la cause » par le Tribunal en tant que l'ON-005 a causé « des dommages non quantifiables, [...] difficiles à réparer rétroactivement », et plus particulièrement les dommages suivants:

- « Effets négatifs sur l'intégrité physique [du] requérant (notamment des saignements de nez provoqués par la pratique de tests antigéniques obligatoires),
- Contamination à la COVID très probablement par un collègue vacciné, contaminé, contagieux et non testé qui a pu rentrer dans l'enceinte grâce au “Fast Pass”,
- Divulgation d'informations privées [à] des tiers,
- Discrimination en matière de promotion,
- Dommages psychologiques, troubles et stress causés pendant la mise en application de la décision contestée jusqu'[à] l'issue de cette affaire [...]. »

15. Le requérant estime que le Tribunal peut connaître de tout litige d'ordre individuel porté par un agent concernant la légalité d'une décision prise par la défenderesse, et il soutient que la décision illégale contestée en l'espèce est l'ON-005.

16. Dans les mémoires qu'il a déposés, le requérant mentionne également deux incidents qui se sont produits après la diffusion de la note de service. Le premier a eu lieu le 17 janvier 2022 : le requérant affirme avoir été victime de discrimination lorsqu'il a voulu entrer sur le site de l'Agence, « en raison de l'absence d'un “Fast Pass” discriminatoire, et [avoir] été obligé de montrer des données médicales personnelles à un sous-traitant externe non-médical [...] afin d'exercer son droit au travail. » Le deuxième incident s'est produit le 25 janvier 2022 : ce jour-là, le requérant s'est vu refuser l'accès à la NSPA car il n'avait pas de code QR « Covid-Check 3G ». Dans les deux cas, le requérant a entrepris des démarches auprès de l'administration, en introduisant une demande de médiation pour le premier incident et un recours hiérarchique pour le deuxième. Il précise que ces démarches ne relèvent pas de la procédure engagée en l'espèce car le problème ne vient pas des agents de sécurité mais tient à la note de service qu'ils ont appliquée. Le requérant indique également que le 27 janvier 2022, l'écouillon utilisé pour réaliser le test COVID a provoqué une hémorragie à l'intérieur de son nez.

17. Le requérant formule toute une série d'allégations à propos des vaccins contre la COVID. Il soutient en substance que les vaccins sont une thérapie génétique expérimentale, qu'ils n'ont pas encore été pleinement approuvés, que l'assurance santé Allianz ne couvre pas les effets secondaires résultant d'une expérimentation médicale, que le certificat de vaccination n'est pas un outil de protection de la santé, mais une mesure discriminatoire, que les tests PCR (réaction en chaîne par polymérase) sont

également discriminatoires car ils ne distinguent pas la COVID de la grippe, ou encore que la défenderesse n'a pas le pouvoir d'imposer la vaccination, des expérimentations médicales ou la réalisation quotidienne de tests PCR ou de tests antigéniques rapides, qui sont considérés comme des interventions médicales à risque.

18. Le requérant affirme que l'application de l'ON-005 affecte ses conditions de travail en tant que lorsqu'il n'est pas en mesure de produire un certificat COVID (ou lorsqu'il refuse de montrer un tel certificat à une personne qui n'est pas un professionnel de santé), il n'est pas autorisé à travailler. Par ailleurs, il soutient que la note de service n'est pas conforme aux dispositions de son contrat en tant qu'elle l'oblige à se soumettre chaque jour à une intervention médicale pour pouvoir travailler. Le requérant fait observer qu'il n'était indiqué nulle part dans les règles qu'une personne extérieure (« alien person ») devait vérifier ses données personnelles et s'appuyer sur un certificat pour déterminer s'il avait le droit de travailler. Il affirme que le fait de devoir présenter ses données médicales et ses données d'identité aux agents de sécurité porte atteinte à sa vie privée et est ainsi contraire à la Déclaration universelle des droits de l'homme et au règlement général de l'UE sur la protection des données. Il affirme également que l'obligation de présenter chaque jour un certificat de test COVID-19 alors que la majorité de ses collègues (vaccinés) ne sont pas tenus de le faire porte atteinte à sa dignité en tant que cette situation crée à son encontre un climat d'intimidation, d'humiliation et d'hostilité. Il ajoute que le fait de se soumettre chaque jour à un test représente une perte non négligeable de temps et d'argent et que l'application des mesures COVID à la NSPA a été pour lui une source de stress, de désarroi et d'inquiétude et a eu ainsi des effets sur son état de santé en tant qu'il a souffert de troubles du sommeil et d'hypertension.

19. Le requérant soutient également qu'il est victime de discrimination en tant que son refus de se faire vacciner l'empêche non seulement d'accéder au site de la NSPA, mais aussi, entre autres, de partir en mission, de postuler à certains postes ou même de bénéficier d'une promotion.

20. Le requérant ajoute que la défenderesse a le devoir de veiller à ce que le lieu de travail soit le plus sûr possible. Il affirme qu'en autorisant l'accès au site de personnes certes vaccinées mais positives à la COVID et non testées, la défenderesse a manqué à son devoir de sollicitude. Il renvoie aux dispositions du RPC relatives aux maladies contagieuses, et plus particulièrement à l'article 46.5, qui prévoit que les membres du personnel se signalent dans un tel cas de figure et se soumettent aux vaccinations ou inoculations qui leur sont imposées pour l'exercice de leurs fonctions. Il souligne que l'exercice de ses fonctions ne nécessite pas qu'il se soumette à des inoculations expérimentales et que le fait de servir de « cobaye » dans le cadre d'expérimentations médicales affecte ses conditions de travail et d'emploi et n'est pas conforme aux dispositions en la matière.

21. Le requérant déclare pour conclure ce qui suit:

- « The laws and regulations related to Human Rights and European Human Rights are not there to be chosen optionally by the NATO body or the head of the NATO body. My Human Rights accompany me during all my life; they do not stop outside NSPA gate. My European Human Rights also come with me in my pocket, it is not something that a manager can take and leave outside NSPA premises. Therefore, I consider an attack against basic Human Rights principles the fact that our General Manager does not apply RGDP inside NSPA, this is not a choice, it is a right granted by law! »
- Coercion to take the experimental “vaccine” infringes Nuremberg Code, and it discriminates non-vaccinated people. »
- (L'organisme OTAN et le chef d'organisme OTAN n'ont pas le loisir de choisir d'appliquer ou non les lois et règlements, notamment européens, relatifs aux droits de l'homme. Mes droits de l'homme m'accompagnent tout au long de ma vie, y compris quand je suis sur le site de la NSPA. Mes droits de l'homme européens m'accompagnent également partout et les responsables de la NSPA ne peuvent pas m'en priver lorsque j'entre sur le site de l'Agence. Aussi, je considère comme une atteinte aux droits de l'homme fondamentaux le fait que la directrice générale de la NSPA n'applique pas le RGPD au sein de l'Agence ; ce n'est pas facultatif, c'est un droit garanti par la loi !
- Contraindre les agents à recevoir un « vaccin » expérimental est contraire au code de Nuremberg et discriminatoire à l'égard des personnes non vaccinées.)

22. Le requérant formule les demandes suivantes:

- « I request a compensation of twice my monthly salary per each month the ON-COS-005-21 was enacted (still on-going) plus the cost of the process;
- I request the immediate suspension of the ON-COS-005-21, and guarantees that this type of abuse of power will not continue;
- I request a clarification: Which Luxembourgish laws are applicable inside NSPA premises?
 - a. Luxembourg Penal Code
 - b. Luxembourg Labour Code
 - c. Luxembourg Covid Law
 - d. Luxembourg Constitution
 - e. Luxembourg LGDP (Luxembourg transposition of GDPR);
- An answer to this question is paramount, because the lack of legal frame collides with the Right to Effective Judicial Protection, It seems that our Legal advisor is going “Forum Shopping”, but applying only part of the law leads to unavailability to be defended;
- My doubts arose because our General Manager answered to my administrative review: “*These legal instruments do not apply to NATO or NSPA*”;
- Therefore I need to know the official position of NATO with respect to the laws applicable by our host Nation to be able to defend my case especially because they decided to apply the Covid Law, although with forum shopping only taking the parts that arranged them, which also creates lack of effective judicial protection; and
- If the Administrative Tribunal determines that Luxembourg Covid Law has precedence above the NATO laws and regulations mentioned beforehand, Human Rights and European Human Rights, I request proof or confirmation that those laws are revoked within NATO. »
- (Je demande que me soient versées, en réparation, une somme correspondant à deux fois mon salaire mensuel pour chaque mois au cours duquel l'ON-COS-005-21 a été appliquée (elle l'est encore aujourd'hui), plus une somme correspondant au coût de la

procédure.

- Je demande la suspension immédiate de l'ON-COS-005-21 et la garantie que ce type d'abus de pouvoir ne se perpétuera pas.
- Je demande des éclaircissements: quelles sont les lois luxembourgeoises qui s'appliquent sur le site de la NSPA ?
 - a. Le code pénal luxembourgeois
 - b. Le code du travail luxembourgeois
 - c. La législation luxembourgeoise relative à la COVID
 - d. La Constitution du Luxembourg
 - e. La LGDP du Luxembourg (transposition du RGPD au Luxembourg)
- Il est primordial qu'une réponse soit apportée à cette question car l'absence de cadre juridique se heurte au droit à une protection juridictionnelle effective. Il semblerait que le conseiller juridique « fasse son marché » parmi les textes de loi ; or lorsque la législation n'est appliquée que partiellement, il est impossible de se défendre.
- Si je m'interroge, c'est parce que la directrice générale a indiqué dans sa réponse à mon recours hiérarchique que ces instruments juridiques ne s'appliquaient ni à l'OTAN ni à la NSPA.
- J'ai donc besoin de connaître la position officielle de l'OTAN s'agissant des lois en vigueur dans le pays hôte pour pouvoir assurer ma défense dans cette affaire, d'autant que l'Organisation a décidé d'appliquer la législation relative à la COVID en faisant son marché parmi les dispositions prévues, en ne retenant que celles qui lui conviennent, ce qui fait qu'il n'y a pas de protection juridictionnelle effective.
- Si le Tribunal administratif établit que la législation luxembourgeoise relative à la COVID prime les textes et règlements de l'OTAN cités précédemment ainsi que les textes relatifs aux droits de l'homme, y compris les textes européens, je demande la preuve ou la confirmation que ces textes ont été révoqués à l'OTAN.)

(ii) Moyens de la défenderesse

23. La défenderesse soutient que le recours devrait être rejeté comme irrecevable. Elle se demande si la contestation de l'ON-005 par le requérant vaut contestation d'une décision administrative susceptible de faire l'objet d'un recours au sens de l'article 2.1 de l'annexe IX du RPC.

24. La défenderesse fait observer que les deux conditions suivantes doivent être remplies pour que le Tribunal puisse connaître d'un litige : il faut 1) qu'une décision administrative affectant les conditions de travail ou d'emploi de l'agent ait été prise et 2) que toutes les voies du processus précontentieux aient été épuisées. La défenderesse renvoie à la jurisprudence du Tribunal et soutient que les agents peuvent certes ne pas être d'accord avec les règles et politiques énoncées dans des notes de service de portée générale ou d'autres instruments, mais ils ne peuvent pas les considérer comme des décisions administratives susceptibles de faire l'objet d'un recours et ne peuvent pas les contester à moins qu'elles n'affectent concrètement leurs conditions de travail ou d'emploi.

25. La défenderesse fait observer que le requérant a cherché à faire suspendre l'ON-005 dans sa globalité, sans faire de distinction entre les mesures qui lui étaient applicables et celles qui ne l'étaient pas. Elle fait valoir que cette contestation prématurée de l'ensemble des dispositions de la note de service est à l'origine du recours introduit en l'espèce, lequel ne saurait toutefois valablement reposer sur un recours hiérarchique qui était irrecevable.

26. La défenderesse ajoute que l'ON-005 a été remplacée par l'ON-22 le 25 mars 2020, que ce texte officiel n'a donc plus produit le moindre effet à l'égard du requérant à compter de cette date et que, par conséquent, la principale prétention du requérant est sans objet et son recours n'a pas lieu d'être.

27. Sur le fond, la défenderesse soutient que la seule question à trancher est celle de savoir si le cadre juridique de l'OTAN et de l'Organisation OTAN de soutien et d'acquisition (NSPO) permettait à l'Agence de moduler l'accès à son site dans le contexte de la pandémie en imposant aux agents de se soumettre à des tests antigéniques, équivalant à la vaccination obligatoire.

28. La défenderesse rappelle que lorsque les premiers cas d'infection ont été signalés au Luxembourg, en mars 2020, le chef de la NSPA a fait usage des pouvoirs que lui conféraient la Charte de la NSPO et le RPC, en sa qualité de chef d'organisme OTAN, pour gérer les activités de l'Agence et le personnel en lui imposant des mesures très restrictives (télétravail obligatoire, interdiction pour la grande majorité des agents de se rendre sur le site de l'Agence, fermeture des parties communes, distanciation sociale, limitation des déplacements professionnels, etc.). Ces mesures allaient globalement dans le sens de celles prises à l'époque par le pays hôte, sans se superposer à celles-ci, et elles tenaient compte de l'état des connaissances scientifiques du moment, de l'absence de traitement, des niveaux de transmissibilité ainsi que de la gravité des conséquences d'une infection. Dans les mois qui ont suivi, l'Agence a adapté son dispositif en fonction de l'évolution de la pandémie, en s'appuyant sur une analyse des mesures législatives et sanitaires prises par le pays hôte et sur une évaluation indépendante des besoins opérationnels de la NSPA.

29. En octobre 2021, le gouvernement luxembourgeois a modifié la législation du pays, qui imposait un certain nombre de restrictions liées à la COVID, pour autoriser, à compter du 15 janvier 2022, les entités du secteur public et du secteur privé à imposer à leurs employés de se soumettre à un contrôle « Covid-Check 3G » pour pouvoir accéder à leur lieu de travail au Luxembourg. Bien que la NSPA ne soit pas soumise à la législation luxembourgeoise s'agissant des questions liées au personnel, la chef d'organisme OTAN a analysé la finalité et la nature de ces mesures et a décidé en conséquence d'ajuster les mesures en vigueur à la NSPA. C'est dans ce contexte qu'elle a produit l'ON-004, puis l'ON-005, qui imposaient aux agents de se soumettre à un contrôle « Covid-Check 3G » pour pouvoir accéder au site de la NSPA, dans la lignée des mesures de restriction imposées au travail par le pays hôte, le but étant de protéger la santé des membres du personnel. La défenderesse souligne que lorsqu'il n'a plus été justifié, au vu de l'évolution de la pandémie, de procéder à des contrôles « Covid-Check 3G », la chef d'organisme OTAN a adapté le dispositif de l'Agence et levé les mesures en vigueur.

30. Concernant la vaccination obligatoire, la défenderesse explique que cette obligation ne s'appliquait qu'à certaines catégories de personnel (à savoir les agents dont le contrat contenait une clause de déploiement et ceux travaillant au service médical de la NSPA), qui devaient s'y soumettre pour pouvoir s'acquitter dûment de leurs fonctions. Elle souligne que le requérant n'entre dans aucune de ces catégories et qu'il demeurait libre de choisir de se faire vacciner ou de se faire tester régulièrement et d'en subir ainsi les inconvénients.

31. En réponse aux différents arguments avancés par le requérant concernant les vaccins contre la COVID, la défenderesse précise, à toutes fins utiles pour l'affaire en l'espèce, qu'elle reconnaît que les vaccins ne sont certes pas la panacée à la pandémie et qu'ils ne l'ont d'ailleurs jamais été, mais elle soutient qu'ils restent néanmoins l'outil le plus efficace pour lutter contre le virus. Elle fait valoir qu'il y a un consensus scientifique sur la capacité des vaccins COVID à limiter les formes graves de la maladie, à réduire la durée des symptômes et à diminuer drastiquement le risque d'hospitalisation et de décès suite à une infection.

31. La défenderesse conteste qu'il y ait eu discrimination et soutient que ces accusations ne sont fondées ni en fait, ni en droit. Elle fait observer que les différences faites entre certaines catégories de personnes ne valent pas toutes nécessairement et automatiquement discrimination, faisant valoir qu'il y a discrimination lorsque des différences sont faites pour des motifs illégaux et se révèlent préjudiciables. La vaccination peut être requise pour faciliter la liberté de circulation, et le fait que les personnes non vaccinées soient assujetties à des restrictions supplémentaires (périodes de quarantaine, réalisation de tests, présentation de documents justificatifs) n'a jamais constitué de discrimination dans le contexte de la pandémie. Le droit d'accès au site de la NSPA a toujours été le même pour tous les agents, qui n'avaient aucune obligation de se faire vacciner pour pouvoir exercer leurs fonctions et dont aucun ne s'est vu refuser l'accès au site en raison de sa situation vaccinale.

32. En ce qui concerne la communication de données médicales et le non-respect du droit du requérant à la confidentialité de ses données médicales, la défenderesse souligne que la NSPA est tenue par principe de faire preuve de discréption, de ne pas divulguer ces données et de les traiter d'une manière appropriée, qu'elle ne collecte pas de données lors du contrôle des certificats et que ce contrôle vise à répondre à un objectif légitime, à savoir protéger la santé des membres du personnel. La défenderesse soutient qu'*in fine*, le contrôle réalisé est minime, en tant qu'il consiste simplement à vérifier que le nom inscrit sur le laissez-passer correspond bien à celui qui est associé au code QR, positif ou de couleur verte, lequel ne donne aucune indication sur l'état de santé de la personne concernée. En outre, s'agissant des deux incidents survenus en janvier 2022 (voir paragraphe 16 ci-dessus), la défenderesse fait remarquer que, dans les deux cas, le requérant a été autorisé à accéder au site dès lors qu'il a accepté de se conformer aux règles énoncées dans la note de service.

33. Pour conclure, la défenderesse affirme que le requérant n'a manifestement pas respecté les règles de procédure applicables aux recours hiérarchiques, aux réclamations et aux recours contentieux, et que le recours en l'espèce est dès lors irrecevable. Elle ajoute que quand bien même le recours devait être considéré comme recevable, l'argumentation se fonde sur une méconnaissance du cadre juridique régissant les activités de la NSPA. Enfin, elle estime que la décision qu'elle a prise d'adopter le régime « Covid-Check 3G » était parfaitement légale, fondée sur la science et justifiée par les circonstances, et que l'opinion du requérant (par exemple le fait qu'il qualifie les vaccins de thérapie génique expérimentale (« genetic experimental treatments »)) n'est pas pertinente.

34. La défenderesse demande au Tribunal de rejeter le recours.

D. Considérations et conclusions

(i) Considérations sur la recevabilité

35. Le requérant conteste la légalité de la note de service ON-COS-005-21 de la NSPA (intitulée « Mesures prises par la NSPA en raison de la COVID-19 »). Il demande au Tribunal de suspendre ces instructions destinées au personnel, de lui accorder réparation et de clarifier la question de l'applicabilité de la législation luxembourgeoise.

36. Le Tribunal doit d'abord examiner la recevabilité du recours.

37. Le requérant conteste le contenu de la note de service susvisée et demande la suspension de celle-ci. Bien que certaines dispositions de la note de service puissent avoir des conséquences directes dans certains cas de figure et que le requérant indique que des incidents se sont produits les 17, 25 et 27 janvier 2022, celui-ci précise dans le mémoire en réplique que ces incidents ne font pas l'objet du présent recours, ce qu'il a également confirmé à l'audience. Partant, le seul élément sur lequel le tribunal de céans peut s'appuyer est la note de service elle-même, qui est une instruction de portée générale à l'intention du personnel.

38. Dans le jugement rendu dans les affaires n° 2018/1262 et n° 2018/1263, le Tribunal a rappelé que, comme il ressort de sa jurisprudence constante, les agents ou les anciens agents ne peuvent pas contester des règles ou des décisions de portée générale et peuvent uniquement contester des décisions administratives d'application qui leur portent directement préjudice (voir les jugements rendus dans les affaires n° 2016/1080, n° 2016/1081, n° 2016/1092 et n° 2016/1096 et dans les affaires jointes n°s 2017/1127-1242 et n°s 2017/1114-1124, ainsi que le considérant 4 du jugement n° 4274 rendu par le Tribunal administratif de l'OIT). Le requérant a méconnu ce principe en l'espèce.

39. Dans ces circonstances, le Tribunal estime que la note de service contestée (ON-005) est une instruction de portée générale, et non pas une décision administrative d'application qui lui porte directement préjudice. Dès lors, la demande du requérant ne se fonde pas sur une décision d'application. Par conséquent, le recours introduit en l'espèce, qui vise à contester une règle de portée générale, est irrecevable.

40. Le Tribunal estime en conclusion que le recours est irrecevable dans son intégralité.

(ii) Considérations sur le fond

41. Le recours étant irrecevable, le Tribunal n'est pas tenu d'examiner la validité des demandes du requérant.

E. Frais

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

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

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

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- Le recours est rejeté.

Fait à Bruxelles, le 2 novembre 2022.

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

Copie certifiée conforme

La greffière

(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

NATO
+
OTAN

14 novembre 2022

AT-J(2022)0013

Jugement

Affaire n° 2022/1336

FB
requérant

contre

Secrétariat international de l'OTAN
défendeur

Bruxelles, le 9 novembre 2022

Original: français

Mots clés : 1) demande indemnitaire fondée sur la prétendue illégalité de décisions anciennes – Irrecevabilité ; 2) demande de reconnaissance de harcèlement et discrimination – absence en l'espèce.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN), composé de M. Chris de Cooker, président, et de MM. Laurent Touvet et Thomas Laker, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 29 septembre 2022, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après dénommé le « Tribunal ») a été saisi le 4 janvier 2022, par M. FB d'un recours, enregistré le 14 janvier 2022 (affaire no. 2022/1336), qui tend :
 - à l'annulation de la décision du Secrétaire général de l'OTAN du 4 novembre 2021 ;
 - à ce que le rapport d'enquête de l' « I » soit retiré de la procédure ;
 - à la réparation du préjudice matériel qu'il a subi, consistant en l'absence de nomination comme chef d'équipe de protection rapprochée (« team leader ») puis d'adjoint au chef d'équipe (« second in command ») ainsi qu'en les frais médicaux et de conseil juridique exposés, arrêtés au montant total de 1 320 759 euros ;
 - au paiement des frais de 10 000 euros supportés par le requérant pour sa défense.
2. Les observations en défense, datées du 17 mars 2022, ont été enregistrées le 30 mars 2022. Les observations en réplique, datées du 2 mai 2022, ont été enregistrées le 20 mai 2022. Les observations en duplique, datées du 24 mai 2022, ont été enregistrées le 13 juin 2022.
3. Un débat oral a eu lieu le 29 septembre 2022 au siège de l'OTAN. Le Tribunal a entendu les arguments des parties, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

4. M. B est entré au service de l'OTAN en janvier 2003 comme agent de sécurité. Il intègre en 2005 l' « Equipe de protection rapprochée » (CPU) du Secrétaire général de l'OTAN.
5. Avec l'arrivée en 2009 d'un nouveau secrétaire général, de nationalité [A], le service de protection rapprochée est réorganisé. Les 27 agents du service subissent des tests physiques, que réussit le requérant. Il est prévu de créer quatre équipes de protection, trois pour les escortes et une pour la résidence, chacune dirigée par un « team leader ».
6. Malgré son succès aux épreuves destinées à choisir ces chefs d'équipe, le requérant n'est pas nommé à cette fonction. Le 3 décembre 2010, la cheffe du service du recrutement informe le requérant que malgré son succès aux tests, il ne sera pas chef d'équipe mais qu'il intégrera une des trois équipes, en attendant la constitution d'une quatrième équipe. En 2013, un poste d'adjoint (« second in command », désigné comme « 2IC ») est créé dans chaque équipe, mais le requérant n'y est pas nommé non plus.
7. Au fil des années, surviennent quelques événements qui restent alors sans conséquence mais qui sont invoqués dans le présent litige. Le 30 novembre 2018, le requérant informe le directeur de son service qu'il se sent discriminé dans la distribution des

fonctions et des missions, au profit de collègues [nationalité A]. Le chef de service lui reproche alors son manque d'intégration dans le service, s'interroge sur son voyage privé en Chine, critique l'exercice d'activités privées parallèles au service, et lance une enquête relative à ces activités.

8. En février 2019, le requérant tombe malade après son évaluation de performance, qui est, pour la première fois, en baisse. On lui reproche des résultats insuffisants en tir, et des performances physiques insuffisantes. Le 25 mars 2019, il est placé en congé de maladie. S'en suit une procédure au terme de laquelle le requérant quitte son service le 1^{er} janvier 2021 avec une pension d'invalidité. Cette fin d'activité n'est pas discutée ici.

9. Le présent litige, enregistré sous le numéro 2022/1336, concerne une procédure différente.

10. Le 6 novembre 2019, alors qu'il est en congé de maladie, le requérant demande au Secrétaire général le lancement d'une enquête pour harcèlement. Il est informé le 12 décembre qu'il va être fait appel à une société d'experts externe et indépendante. Le 21 février 2020, le Secrétaire général adjoint délégué informe le requérant que la procédure est lancée et confiée à Mme VZ, de la société « I ». Elle remet son rapport le 16 septembre 2020 en concluant que l'enquête ne confirme pas l'existence de harcèlement ou de discrimination, et formule des recommandations pour une meilleure gestion des ressources humaines au sein du service.

11. Le 19 octobre 2020, le Secrétaire général adjoint délégué suit les conclusions de l'expert et informe le requérant que les éléments présentés ne corroborent pas l'existence de faits de harcèlement et de discrimination au sens de la politique OTAN relative à la prévention et à la gestion du harcèlement, de la discrimination et des brimades sur le lieu de travail. Le rapport du cabinet « I » est ensuite communiqué au requérant.

12. Le requérant conteste cette décision par un recours hiérarchique le 20 novembre 2020. Mais la décision de refus est confirmée par le Secrétaire général adjoint le 18 décembre 2020.

13. Le 7 janvier 2021, le requérant adresse une réclamation au Secrétaire général, lui demande la réunion d'un comité de réclamations et, dans un second courrier du même jour, formule une demande indemnitaire en réparation du fait de ne pas avoir été nommé chef d'équipe en 2013.

14. Le comité de réclamations est constitué, se réunit et rend son rapport le 22 septembre 2021. Il y conclut que « même s'il n'y a pas de preuve manifeste et sans équivoque de l'existence de faits de harcèlement ou de discrimination, l'enchaînement malencontreux des événements survenus au sein de la CPU a eu d'importantes répercussions sur l'état d'esprit du réclamant, qui ont amené ce dernier à s'estimer victime de discrimination ». Le requérant, qui en a reçu communication, a produit ses observations.

15. Le 4 novembre 2021, le Secrétaire général délégué confirme le refus de voir des faits de harcèlement, de discrimination ou de brimades. C'est la décision attaquée.

16. Le 4 janvier 2022, le requérant saisit le Tribunal pour en demander l'annulation.

C. Résumé des moyens, des arguments et des conclusions des parties

(i) *Moyens du requérant*

17. Le requérant soulève deux moyens.

18. Il conteste d'abord la violation du principe d'anonymat des témoins et du principe de l'indépendance de l'enquête. Le requérant souligne, comme il l'a fait lors de la procédure administrative, que les témoins auraient dû pouvoir déposer anonymement. Selon lui, seul cet anonymat permettrait le déroulement indépendant de l'enquête. Il invoque une loi belge et des directives politiques de l'OTAN, qui auraient fondé un principe général d'indépendance, d'impartialité et de confidentialité des enquêtes réalisées. Il en découlerait la nécessité, pour mener des enquêtes « en toute impartialité et indépendance », d'entendre les témoins de manière confidentielle. Le requérant expose que cette impartialité a été rompue par l'information donnée à l'OTAN de l'identité des témoins et par leur convocation par l'OTAN. Il indique que le service des ressources humaines, qui était partie au litige, a ainsi pu recueillir des informations de façon privilégiée, influencer les témoignages, intimider les témoins ou favoriser leur concertation préalable.

19. Ce mode de convocation des témoins aurait vicié la procédure d'enquête en orientant son résultat au détriment de la nécessaire impartialité.

20. Le deuxième moyen conteste l'appréciation portée par l'auteur de la décision attaquée sur les faits dénoncés par le requérant, qu'il estime devoir être qualifiés de harcèlement et de discrimination. Le requérant rappelle l'article 12.1.4 du Règlement du personnel civil et énonce plusieurs faits et comportements qu'il a subis.

21. Le requérant dénonce d'abord une discrimination dans les promotions. Lors des nominations et promotions depuis 2013, il aurait été systématiquement écarté au profit de citoyens [nationalité A]. Il rappelle les faits et leur donne son interprétation. En 2010, il n'est pas nommé chef d'équipe alors qu'il avait réussi les tests. En 2013, il n'a pas obtenu le poste de « team leader residence ». Toujours en 2013, il n'est pas nommé au poste d'adjoint au chef d'équipe (« second in command », 2IC), parce que les deux chefs d'équipe [nationalité A] s'y seraient opposés. Cela l'a empêché ultérieurement d'être nommé chef d'équipe, dès lors que la vacance d'un poste de chef était naturellement pourvue par son adjoint. Pour appuyer ses allégations de discrimination, le requérant critique une « épuration des agents de nationalité B » et une manipulation des critères pour aboutir au choix de nationaux [nationalité A], une « hégémonie [nationalité A] autour du Secrétaire général ».

22. Le requérant dénonce ensuite un acharnement dont il a été victime par des réprimandes et accusations injustifiées. Il relève les reproches qui lui ont été adressés au cours des années précédentes. En 2010, il a été réprimandé au motif qu'il avait « trop souri » et avait répondu oralement au Secrétaire général qui lui posait une question. En 2013, il lui a été reproché d'avoir poussé à l'eau le responsable d'un entraînement à un exercice de test physique. Il souligne que l'accusateur a délibérément menti sur la relation de cet événement.

23. Selon le requérant, des initiatives nombreuses de l'administration ont conduit à la création d'un climat de méfiance de la part de ses supérieurs. On l'aurait interrogé à plusieurs reprises sur sa société de cours de conduite, alors que d'autres agents qui exercent aussi des activités privées parallèles n'ont pas l'objet de telles enquêtes. Il a aussi été longuement été interrogé sur son voyage en Chine, alors qu'il en avait informé préalablement sa hiérarchie qui n'y avait pas fait opposition. Il avait l'impression que tous ses faits et gestes étaient surveillés, créant une suspicion et une méfiance permanentes.

24. Le requérant voit aussi dans ses évaluations professionnelles de 2019 une preuve du harcèlement dont il a été victime. Alors que ses évaluations précédentes avaient toujours été qualifiées de « très bonnes », il n'a reçu que l'appréciation de « bonnes » en 2019, où on lui a reproché une qualité décroissante de sa manière de servir, notamment en conduite automobile et en tir.

25. Le requérant dénonce aussi des faux témoignages destinés à lui nuire. Il affirme que les dirigeants de l'OTAN savaient qu'un témoin avait menti pour l'accabler et n'ont pas réagi. Le Secrétaire général délégué s'est rallié aux conclusions du rapport du comité de réclamations sans montrer qu'il avait pris connaissance des observations du requérant.

26. En conclusion de cette énumération, le requérant estime que la décision attaquée est illégale pour avoir refusé de qualifier cette accumulation d'actes hostiles à son égard de harcèlement et de discrimination au profit des nationaux [nationalité A].

27. En conséquence, il estime avoir subi un préjudice matériel qu'il détermine ainsi. Ce serait le fait de ne pas avoir été nommé adjoint au chef d'équipe en 2013 qui serait la cause de son absence de promotion les années suivantes. Il demande donc réparation du préjudice né de cette absence de nomination comma adjoint au chef d'équipe (« 2IC »), qu'il calcule comme la différence entre la rémunération afférente au poste auquel il aurait pu prétendre, et celle qu'il a réellement perçue, en la demandant pour la période le séparant de l'âge de départ à la retraite, soit 65 ans. En y ajoutant les frais médicaux et de conseil juridique, le montant demandé s'élève à 1 320 759 €.

(ii) Moyens du défendeur

a) Recevabilité de la requête

28. Le défendeur conteste la recevabilité de la requête en l'estimant tardive. Les faits qu'il invoque le requérant s'étalent sur une longue période de 2010 à février 2019, mais il n'a introduit sa requête qu'en novembre 2019. A plusieurs reprises, le requérant critique des décisions et procédures anciennes qu'il n'avait alors pas contestées : la création d'équipes en 2009 et la nomination au poste de chef d'équipe, la décision de le réprimander en 2010, les résultats de tests à un entraînement physique de 2013, la création du poste d'adjoint au chef d'équipe et son absence de nomination à ce poste en 2013. Faute d'avoir contesté en temps voulu ces décisions, et sans qu'il invoque une situation de force majeure qui l'aurait empêché d'agir dans les délais, le requérant a entaché sa requête de tardiveté, qui doit conduire à son rejet.

29. En conséquence le défendeur n'accepte la recevabilité de la requête qu'en tant qu'elle est dirigée contre la décision du Secrétaire général délégué du 4 novembre 2021.

b) Argumentation sur les mérites de la requête

30. Le défendeur réfute un à un les arguments du requérant, en rappelant qu'elle a pris en considération sa demande en procédant à une enquête externe. Il n'a donc pas manqué à son devoir de sollicitude.

31. Le défendeur rappelle que le requérant a été informé de la décision de ne pas le nommer chef d'équipe, au motif qu'il n'a pas été donné suite au projet de constituer une quatrième équipe de protection rapprochée du Secrétaire général. L'emploi de chef de la quatrième équipe a été converti peu après en poste de coordonnateur de la formation, auquel le requérant n'a pas postulé. Il en fut de même en 2014 quand un poste de chef d'équipe s'est libéré.

32. Au sujet des reproches adressés au requérant, le défendeur indique que le requérant s'est montré trop familier avec le Secrétaire général et n'a pas contesté la réprimande verbale qui lui avait été adressée en 2010.

33. L'événement de 2013 au cours duquel il aurait poussé un collègue à l'eau est vu par le défendeur comme une preuve d'insuffisante maîtrise de son stress.

34. S'agissant de la désignation d'un adjoint au chef d'équipe, la procédure alors suivie a privilégié un concours interne fondé sur des entretiens. La reconnaissance de l'aptitude du requérant, trois ans auparavant, à devenir chef d'équipe n'impliquait pas nécessairement qu'il soit sélectionné comme adjoint en 2013.

35. En outre, il était du devoir de l'administration d'interroger le requérant sur ses activités extérieures parallèles au service afin d'en mieux connaître la portée, se fondant en cela sur les dispositions de l'article 12.2.1 du Règlement du personnel civil. Il en va ainsi particulièrement d'un voyage en Chine du requérant. Si le requérant s'estimait victime de harcèlement ou de brimades lors de son évaluation professionnelle, il avait la faculté de recourir au mécanisme de médiation prévu, ce qu'il n'a pas fait.

36. Le défendeur rappelle aussi que toutes les instances qui ont examiné la situation du requérant et les allégations qu'il a formulées ont conclu à l'absence de harcèlement et de discrimination : cabinet externe indépendant, comité de réclamations, supérieurs hiérarchiques du requérant. Il souligne les efforts qu'il a déployés pour préservant l'anonymat des témoins potentiels.

37. En ce qui concerne la procédure suivie, le défendeur rappelle que la loi belge n'est pas applicable à l'OTAN, qu'il fait appel à un cabinet externe pour assurer l'impartialité et a veillé à respecter la discréetion des témoins. Il estime ainsi s'être pleinement acquittée de son devoir d'assistance.

38. Le rejet des conclusions à fin d'annulation doit entraîner par voie de conséquence celui des conclusions indemnitàires qui, au surplus, font application d'hypothèses irréalistes pour en calculer le montant.

D. Considérations et conclusions

Sur la recevabilité des conclusions de la requête

39. Les conclusions indemnитaires de la requête sont clairement énoncées comme étant la réparation du préjudice résultant de son absence de nomination aux fonctions d'adjoint au chef d'équipe en 2013. Ces conclusions sont fondées sur l'illégalité de cette décision, qui remonte à six années avant la demande d'indemnisation.

40. Le principe de sécurité juridique s'oppose à ce que des décisions administratives puissent être indéfiniment contestées. Il en va de même des conséquences financières qui seraient la conséquence de ces décisions. Sinon toute décision administrative pourrait se trouver contestée pendant de très longs délais, en contournant l'exigence du délai de recours par une demande indemnitaire fondée sur la seule prétendue illégalité de la décision dont l'annulation ne pourrait plus être demandée.

41. Les conclusions indemnитaires du requérant sont donc clairement tardives.

42. En revanche, il en va différemment de la recevabilité de demandes de reconnaissance de harcèlement ou de discriminations. Certes, les faits que le requérant reproche aux autorités de l'OTAN remontent, pour certains, à presque dix ans avant l'introduction de la procédure demandant de reconnaître le harcèlement. Mais une situation de harcèlement peut être révélée par une accumulation de faits ou la répétition de conduites abusives, dont certains sont déjà anciens. Exiger que chaque fait soit contesté dans un délai bref empêcherait de constater une accumulation de faits sur une longue durée, qui caractérise souvent un harcèlement.

43. Ainsi la requête est recevable en ce qu'elle demande l'annulation de la décision du 4 novembre 2021 ayant refusé de caractériser de harcèlement et discrimination les faits allégués par le requérant, alors même que ces faits remontent à quelques années, et pour certains à neuf années avant l'introduction de la demande à l'administration.

Sur la régularité de la procédure

44. S'agissant de la procédure d'enquête, le requérant invoque notamment la note de service du 4 novembre 2020 (ON 2020/057) intitulée « politique OTAN sur les moyens de prévenir, de gérer et de lutter contre le harcèlement, les brimades et la discrimination au travail ». Aux termes de ce document : « il est procédé à une enquête en bonne et due forme visant à déterminer, sur la base des éléments présentés, si une faute a été commise (...). L'enquête est réalisée en toute impartialité et indépendance (...). Toutes les personnes qui travaillent à l'OTAN ont le devoir de collaborer, de dire la vérité et de s'abstenir d'entraver le déroulement de l'enquête (en tentant d'influencer ou d'intimider les témoins par exemple). Elles ont également le devoir de ne pas divulguer qu'une enquête est en cours ».

45. Il ne résulte pas de ces règles ni d'aucune disposition du Règlement du personnel civil, que les témoins devraient, comme le prétend le requérant, être entendus anonymement. Une telle procédure encourrait d'ailleurs la critique de la difficulté à vérifier l'authenticité des témoignages recueillis. L'administration expose qu'elle a pris toutes les

précautions pour assurer l'indépendance et l'impartialité de l'enquête. En particulier, cette indépendance a été garantie par la mission donnée à un cabinet externe d'enquête de recueillir les témoignages. Ensuite, l'administration a pris soin d'assurer la discréction de la liste des témoins susceptibles d'être entendus, et le requérant n'apporte aucun élément tangible et précis pouvant laisser penser que des témoins se seraient concertés pour altérer la sincérité de leurs dépositions.

46. Le moyen tiré de l'irrégularité de la procédure sera donc écarté.

Sur le bien fondé de la décision attaquée

47. Pour demander l'annulation de la décision de refus de reconnaître une situation de harcèlement ou de discrimination, le requérant a invoqué plusieurs faits éculés au cours des années précédentes.

48. S'agissant des procédures de nomination aux fonctions de chef d'équipe en 2010 puis d'adjoint au chef d'équipe en 2013, la reconnaissance d'une aptitude physique en 2010, sur laquelle le requérant fonde une large part de son argumentation, ne lui donnait qu'une possibilité mais non un droit à être nommé sur un emploi de chef d'équipe. Il était possible à l'administration, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, de ne pas créer autant d'équipes qu'elle l'avait initialement envisagé et de ne pas nommer de chef d'une quatrième équipe. Si le requérant prétend que les affectations ont systématiquement privilégié les candidats [nationalité A], il n'est pas contesté non plus que les candidats de cette nationalité étaient les plus nombreux, sans qu'il soit établi que des candidats d'autres nationalités auraient été dissuadés, pour ce motif, de déposer leur candidature.

49. Le Tribunal souligne que les décisions visées ci-dessus ont été prises par la direction du SI dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire. Selon la jurisprudence constante, y compris celle du Tribunal, les décisions prises dans l'exercice d'un tel pouvoir ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle limité de la part d'un tribunal. Les tribunaux ne censurent une décision que si la décision émane d'une autorité incompétente, si elle est entachée d'un vice de forme ou de procédure, si elle repose sur une erreur de fait ou de droit, s'il n'a pas été tenu compte d'un fait essentiel, s'il a été tiré du dossier une conclusion manifestement erronée ou si un détournement de pouvoir a été commis. Selon la jurisprudence toujours constante, les tribunaux refusent de substituer leurs propres vues aux appréciations des organisations.

50. Si la procédure suivie en 2013 pour choisir des adjoints aux chefs d'équipe a pu manquer de publicité, les décisions qui ont suivi n'ont pas été contestées par le requérant. Il n'est pas établi que le requérant ait eu alors des chances sérieuses ; en particulier la reconnaissance de son aptitude trois ans auparavant ne garantissait pas qu'il ait conservé les mêmes qualifications et compétences. Il en va de même pour le choix ultérieur d'un chef d'équipe en remplacement d'un départ en retraite.

51. S'agissant des questions et enquêtes qui ont visé le requérant, elles ne présentent pas de caractère abusif et il n'est pas établi qu'elles l'aient concerné selon des règles différentes de celles appliquées à d'autres agents. En particulier, alors même que le requérant avait suivi les règles applicables en informant au préalable son supérieur hiérarchique de son projet de voyage en Chine, l'administration était fondée à vérifier

qu'un agent de protection rapprochée du Secrétaire général n'avait pas fait l'objet, lors de ce voyage, de tentatives d'intimidation ou de chantage qui auraient pu mettre en danger la sécurité du Secrétaire général. Il en va de même, dans une moindre mesure, à l'égard des activités privées que le requérant menait en parallèle, dont l'administration pouvait légalement s'assurer qu'elles ne remettaient pas en cause l'engagement du requérant dans l'exercice de ses fonctions à l'OTAN.

52. Ce n'est pas non plus une évaluation professionnelle d'un cran moins bonne que l'année précédente qui peut caractériser une situation de harcèlement. L'évaluation attribuée au requérant en 2019 est fondée sur un moindre investissement dans son travail, qui n'a pas fait l'objet de la procédure de médiation ouverte aux agents en telle situation. Il en va d'autant plus ainsi qu'en 2019, la moitié des agents du service ont vu leur appréciation baisser, de manière à mieux répartir les notations sur l'ensemble de l'échelle possible.

53. Quant à l'incident survenu lors d'une séance d'entraînement en 2013, le témoignage inexact d'un responsable sur les faits et l'appréciation de l'aptitude du requérant à gérer son stress ne peut pas, à lui seul, caractériser une situation de harcèlement, qui suppose, pour être reconnue, une accumulation de faits constants et organisés perçus par la victime comme venant perturber ses performances professionnelles ou qui crée une ambiance de travail hostile ou provoque une situation humiliante.

54. Le Tribunal relève ainsi que les faits invoqués par le requérant s'étagent sur une période de presque dix ans. Comme l'enquête externe et le comité de réclamations l'ont déjà noté, cette succession de faits espacés sur une longue période et d'importance assez modeste ne traduisent pas de choix discriminatoires dans les attributions de fonctions ni de situation de harcèlement à l'encontre du requérant, alors même qu'il a pu le ressentir par la conviction qu'il s'en était faite.

55. Les conclusions de la requête, tant celles à fins d'annulation, et à fins de retrait du rapport de la procédure et d'indemnisation doivent donc être rejetées.

E. Frais

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

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

57. Dans les circonstances de l'espèce, les conclusions de la requête étant rejetées, la demande de remboursement des frais exposés devant le Tribunal sera rejetée par voie de conséquence.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- La requête est rejetée.

Fait à Bruxelles, le 9 novembre 2022.

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

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

14 novembre 2022

AT-J(2022)0014

Jugement

Affaire n° 2022/1338

WK
requérant

contre

**Agence de gestion OTAN pour la conception, le développement, la production
et la logistique de l'hélicoptère OTAN
défenderesse**

Bruxelles, le 10 novembre 2022

Original: anglais

Mots clés: détachement, fin de contrat pendant un congé de maladie.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, et de Mme Seran Karatari Köstü et M. Thomas Laker, juges, ayant pris connaissance du dossier et suite à l'audience qui s'est tenue le 30 septembre 2022, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a été saisi par M. WK d'un recours contre l'Agence de gestion OTAN pour la conception, le développement, la production et la logistique de l'hélicoptère OTAN (NAHEMA). La requête correspondante, datée du 2 février 2022, a été enregistrée le 10 février 2022 (affaire n° 2022/1338). Le requérant conteste la décision prise le 1^{er} février 2022 par le directeur général de l'Agence, qui l'a informé ce jour-là qu'il mettait fin à son contrat de détachement et que cette démarche entraînait l'extinction des droits y afférents visés à l'article 45.6 du Règlement du personnel civil de l'OTAN (RPC).
2. Les observations en défense, datées du 4 avril 2022, ont été enregistrées le 14 avril 2022. Les observations en réplique, datées du 17 avril 2022, ont été enregistrées le 20 mai 2022. Les observations en duplique, datées du 16 juin 2022, ont été enregistrées le 24 juin 2022.
3. Le collège du Tribunal a tenu audience le 30 septembre 2022 au siège de l'OTAN. Il a entendu les déclarations et arguments des deux parties, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

4. Le contexte et les faits de la cause peuvent être résumés comme suit.
5. Membre des forces armées allemandes, le requérant a été détaché auprès de l'Agence de gestion OTAN pour la conception, le développement, la production et la logistique de l'hélicoptère OTAN (NAHEMA) pour y occuper le poste de chef (grade A.5) de la section chargée des systèmes généraux et de l'évaluation de la production.
6. Le requérant a été recruté par la NAHEMA pour un contrat de détachement d'une durée déterminée de trois ans, courant du 1^{er} décembre 2016 au 30 novembre 2019. Le contrat a été prolongé deux fois d'un an, la dernière fois jusqu'au 30 novembre 2021.
7. Le 12 mai 2021, le requérant s'est vu notifier que son contrat prendrait fin le 30 novembre 2021 et que, sauf imprévu, il ne serait pas prolongé.
8. Peu avant la fin de son contrat, le requérant, alors en congé annuel, a remis un certificat médical attestant qu'il suivait un traitement médical spécifique. Le certificat couvrait la période allant du 22 au 29 novembre 2021.
9. Par la suite, le requérant a produit plusieurs certificats, prolongeant son congé de maladie jusqu'au 20 décembre 2021, puis jusqu'au 10 janvier 2022 et enfin jusqu'au

24 janvier 2024. Le directeur général a alors prévenu les Ressources humaines (RH) à deux reprises (le 20 décembre 2021 et le 14 janvier 2022) qu'il ne pouvait être mis fin au contrat du requérant car ce dernier avait remis des certificats médicaux et que, conformément à l'article 45.6 du RPC, le requérant resterait dès lors agent de la NAHEMA jusqu'à la fin de son congé de maladie (10 janvier 2022, puis 24 janvier 2022).

10. Or, le requérant a produit ensuite un nouveau certificat médical, valable jusqu'au 14 février 2022, suite à quoi le directeur général a pris contact avec le ministère fédéral allemand de la Défense, le 24 janvier 2022, pour se faire confirmer que le détachement du requérant avait bien pris fin le 30 novembre 2021, date à laquelle son contrat de détachement est arrivé à échéance.

11. Le 27 janvier 2022, le ministère allemand de la Défense a confirmé que le détachement officiel du requérant auprès de la NAHEMA avait pris fin en même temps que son service actif dans les forces armées allemandes, soit le 30 novembre 2021.

12. Le 1^{er} février 2022, le directeur général a informé les RH de ce qui suit :

1. The contract of Mr. K was due to end on 30/11/2021, but he subsequently submitted several medical certificates, the last of which is valid up to 14/02/2022.
2. With the letter at Ref. [E], the German MoD confirmed that Mr. K's secondment has been revoked. Therefore, starting from the date of this letter and according to Art. 7.1 (vii) CPRs, Mr. K's contract shall be considered terminated and all the relative provisions specified in Art. 45.6 CPRs (salary, accrued leave) shall cease.

(1. Le contrat de M. K était censé prendre fin le 30/11/2021, mais l'intéressé a produit plusieurs certificats médicaux, dont le dernier en date est valable jusqu'au 14/02/2022.
 2. Dans la lettre jointe en référence [E], le ministère allemand de la Défense a confirmé que le détachement de M. K. avait pris fin. Il s'ensuit que, conformément à l'article 7.1, point vii), du RPC, le contrat de M. K. est réputé avoir pris fin à la date indiquée dans ladite lettre, et la fin du contrat a entraîné l'extinction de tous les droits y afférents visés à l'article 45.6 du RPC (salaire, congés).)

13. Le 1^{er} février 2022 toujours, le directeur général a informé le requérant qu'il était mis fin à son contrat et lui a proposé que les RH l'informent des différentes possibilités de couverture médicale s'offrant à lui après la cessation de ses fonctions. Il s'agit de la décision contestée en l'espèce.

14. Par la suite, le requérant a produit deux certificats médicaux, valables respectivement jusqu'au 18 mars 2022 et au 8 avril 2022.

15. Par ailleurs, le 13 juin 2022, le ministère allemand de la Défense, se référant à sa lettre précédente, a confirmé que, en sa qualité de membre à la retraite des forces armées, le requérant bénéficiait d'une couverture médicale adaptée (en cas de maladie, etc.) au titre du régime de pensions national et que la fin de son détachement n'avait entraîné aucune répercussion négative automatique sur sa couverture médicale ou sociale.

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

(i) Moyens du requérant

16. Le requérant demande l'annulation de la décision prise le 1^{er} février 2022 par le directeur général, qui lui a notifié ce jour-là qu'il mettait fin à son contrat de détachement et que cette démarche entraînait l'extinction de tous les droits y afférents prévus à l'article 45.6 du RPC. Le requérant formule plusieurs griefs à cet égard. Il affirme que cette décision du directeur général contrevient aux dispositions des articles 45.6 et 45.8 du RPC en ce qui concerne la fin du contrat d'un agent pendant un congé de maladie, et il soutient que la fin d'un détachement ne saurait justifier valablement la fin d'un contrat et l'extinction des droits y afférents. Il ajoute que, du fait de son état de santé, il doit poursuivre son traitement médical, et demande donc que le droit de bénéficier de la couverture médicale lui soit restitué. Il ajoute que le fait de l'avoir subitement privé de ce droit est constitutif d'un traitement inéquitable. En outre, il soutient que la non-application des dispositions de l'article précité est constitutive d'un détournement de pouvoir et pourrait même fonder l'octroi de réparations.

(ii) Moyens de la défenderesse

17. La défenderesse soutient que le RPC prévoit clairement que la durée du contrat ne peut pas dépasser la durée du détachement et que la fin du détachement figure parmi les motifs de cessation de fonctions.

18. S'agissant des articles 45.6 et 45.8 du RPC, qui sont prévus pour protéger les membres du personnel des organismes OTAN qui tombent malades, la défenderesse soutient que rien ne justifiait de les appliquer au requérant en tant que celui-ci était « détaché » auprès de l'OTAN et bénéficiait donc d'une couverte médicale adaptée au titre du régime de pensions de son pays.

19. La défenderesse ajoute que la NAHEMA emploie des membres du personnel des ministères de la Défense des pays membres et que ces personnes sont par conséquent nécessairement détachées. Elle affirme que ce point est extrêmement délicat et qu'une mauvaise application des articles en question, sans prise en compte de la situation particulière de chacun, ouvrirait la porte à des abus susceptibles d'être lourds de conséquences, en particulier pour des petits organismes comme la NAHEMA.

D. Considérations et conclusions

20. La question déterminante qui se pose dans le cas d'espèce est 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 elle était dès lors légalement fondée à décider l'extinction des droits prévus à l'article 45 du RPC.

21. Les articles 45.6 et 45.8 du RPC (sur les absences et congés pour cause de maladie) disposent:

45.6 Les 3 premiers mois de congé de maladie sont considérés comme service normal et l'intéressé(e) conserve ses droits aux augmentations d'échelon et au congé.

45.8 Les dispositions de l'article 45 s'appliquent même si le contrat de l'intéressé(e) vient normalement à expiration ou s'il y est mis fin au cours du congé de maladie.

22. Le Tribunal rappelle l'interprétation que la Commission de recours de l'OTAN a faite des dispositions de l'article 45 du RPC applicables à la prolongation de contrat en cas de congé de maladie : cette instance a établi dans sa décision n° 678 que, lorsqu'il est mis fin au contrat d'un agent à une date à laquelle ce dernier est absent pour cause de maladie, ledit contrat est prolongé de plein droit jusqu'à la fin du congé de maladie.

23. Le Tribunal fait toutefois observer que le requérant appartient au « personnel détaché », défini à l'alinéa (v), (f)i, de la section B du préambule du RPC en ces termes:

[...] (f) Par personnel détaché, il faut entendre les agents recrutés, avec l'accord des autorités nationales concernées :

i. auprès d'une administration nationale, d'une institution publique ou des forces armées d'un État membre de l'OTAN, et qui conservent un lien officiel avec l'administration, l'institution ou les forces armées auprès desquelles ils/elles ont été recruté(e)s; [...]

24. Le Tribunal relève que le détachement procède par nature d'un accord entre l'agent détaché et l'organisation hôte, auquel l'autorité nationale concernée est toutefois associée. Dans le cadre d'un contrat de détachement, l'agent est temporairement transféré du poste qu'il occupe dans l'administration de son pays vers un poste dans l'organisation hôte et est censé reprendre ses fonctions dans son pays à la fin de son détachement. L'agent détaché conserve donc un lien contractuel avec son administration nationale, lien qui se trouve simplement suspendu jusqu'à la fin de la période de détachement convenue ou jusqu'à toute autre date antérieure convenue par les parties. Il s'ensuit que, lorsque l'agent réintègre son ancien poste, les conditions d'emploi qui y étaient attachées, y compris en ce qui concerne la couverture médicale et sociale, restent telles qu'elles étaient avant son détachement.

25. Les règles applicables pour ce qui est de la fin des contrats de détachement/la cessation des fonctions du personnel détaché sont définies à l'article 5.2 (contrat de durée déterminée) et à l'article 7.1 (cessation définitive de fonctions – généralités) du RPC.

Article 5.2 Contrat de durée déterminée

Des contrats de durée déterminée ne dépassant pas 5 ans sont offerts aux agents recevant une première ou une nouvelle nomination dans l'Organisation :

- s'ils/si elles sont détaché(e)s, auquel cas la durée d'un tel contrat ne peut être supérieure à la durée du détachement approuvé pour l'intéressé(e); [...]

Article 7 Généralités

7.1 La cessation définitive de fonctions d'un agent à l'Organisation peut intervenir pour l'une quelconque des raisons suivantes: [...]

(vii) pour le personnel détaché, fin du détachement sur décision de l'une des entités spécifiées à l'alinéa (v), (f)i de la section B du préambule du RPC.

26. Par ailleurs, selon une jurisprudence constante de la Commission de recours, la durée du contrat d'un agent détaché par son administration nationale ne peut pas dépasser la durée du détachement de cet agent, quelles que soient les clauses contractuelles relatives à sa durée, aux conditions de préavis ou aux motifs valables de cessation de fonctions. Par conséquent, lorsqu'une administration nationale informe l'Organisation de sa décision de mettre fin au détachement d'un agent, l'Organisation est tenue de limiter la durée du contrat de cet agent à celle du détachement (voir la décision n° 118 de la Commission de recours de l'OTAN, datée du 13 mai 1980, sa décision n° 255, datée du 17 mai 1990, et sa décision n° 337, datée du 25 octobre 1996).

27. Vu les dispositions applicables et la jurisprudence précitée, le Tribunal considère que le directeur général était tenu de mettre fin au contrat liant le requérant à l'Organisation dès lors que le ministère allemand de la Défense a confirmé, par courrier, que le détachement du requérant avait pris fin en même temps que son service au sein des forces armées allemandes, et ce même s'il était en congé de maladie. La décision n'est donc pas entachée d'illégalité et les moyens soulevés par le requérant à cet égard doivent être rejetés.

28. En ce qui concerne l'argument que le requérant invoque au sujet de sa couverture médicale, le Tribunal tient à appeler l'attention sur la lettre du ministère allemand de la Défense du 13 juin 2022, qui a été versée au dossier à la demande de la défenderesse. En effet, le requérant soutient que la décision contestée a eu pour effet de le priver de couverture médicale. Or, le ministère confirme expressément dans sa lettre que, en sa qualité d'ancien membre de la *Bundeswehr*, le requérant bénéficie toujours d'une couverture maladie au titre du régime de pensions national et que la fin de son détachement n'a entraîné aucune répercussion négative automatique sur sa couverture médicale ou sociale. L'argument du requérant est donc sans fondement.

29. Le Tribunal considère que, vu les circonstances de l'espèce et les éléments qui précèdent, la fin du contrat de détachement du requérant et l'extinction de tous les droits découlant de l'article 45 du RPC n'ont rien d'illégal. Partant, la demande en annulation du requérant et toutes les prétentions qui y sont liées doivent être rejetées dans leur ensemble comme non fondées.

E. Frais

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

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

31. Le recours étant rejeté, aucun remboursement ne sera octroyé. Au demeurant, le remboursement des frais n'a pas été demandé.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- Le recours est rejeté.

Fait à Bruxelles, le 10 novembre 2022.

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

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

25 novembre 2022

AT-J(2022)0015

Jugement

Affaire n° 2022/1337

TP
requérant

contre

Agence OTAN d'information et de communication
défenderesse

Bruxelles, le 14 novembre 2022

Original: anglais

Mots clés: politique des contrats de la NCIA; recevabilité.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, et de Mmes Seran Karatari Köstü et Anne Trebilcock, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 30 septembre 2022, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a été saisi par M. TP d'un recours contre l'Agence OTAN d'information et de communication (ci-après l'« Agence » ou la « NCIA »). La requête correspondante, datée du 26 janvier 2022, a été enregistrée le 4 février 2022 (affaire n° 2022/1337). Le requérant conteste essentiellement la décision que le directeur général a prise le 28 novembre 2021 de rejeter sa demande de révision de son rapport d'évaluation pour l'année 2019. Il conteste également la décision que la défenderesse a prise de ne pas lui proposer de contrat de durée indéterminée (CDI), affirmant que cette décision est la conséquence juridique directe de la note « passable » qui lui avait été attribuée dans le rapport d'évaluation.
2. Les observations en défense, datées du 5 avril 2022, ont été enregistrées le 14 avril 2022. Les observations en réplique, datées du 17 mai 2022, ont été enregistrées le 27 mai 2022. Les observations en duplique, datées du 27 juin 2022, ont été enregistrées le 5 juillet 2022.
3. Le collège du Tribunal a tenu audience le 30 septembre 2022 au siège de l'OTAN. Il a entendu la déclaration du requérant et les arguments de son représentant, ainsi que ceux de la défenderesse, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

4. Le contexte et les faits de la cause peuvent être résumés comme suit.
5. Le requérant est entré à l'Agence OTAN de gestion du système de commandement et de contrôle aériens (NACMA) en 2012, dans le cadre d'un contrat de durée déterminée (CDD) de trois ans. Il occupait alors un poste de grade A.5. Ce poste a été transféré à la NCIA en 2015, après que la NACMA a été intégrée à la NCIA. Le requérant a par la suite enchaîné deux CDD de trois ans, le premier à compter de 2015 et le deuxième à compter de 2018, à un poste de grade A.4.
6. Les performances du requérant ont été jugées « *very successful* » (« très réussies ») pour l'année 2013, « *successful* » (« réussies ») pour l'année 2014, puis « *good* » (« bonnes ») dans tous les rapports d'évaluation de la période 2015-2018.
7. Le 12 février 2016, le requérant aurait introduit une réclamation pour contester son évaluation de 2014, réclamation à laquelle la défenderesse n'aurait pas donné suite. À cet égard, il a versé au dossier un document intitulé « 2016 Internal Memorandum » (mémorandum interne de 2016), mais pas de preuve d'envoi ni d'accusé de réception de ce document.

8. En 2017, le requérant a été informé du fait que son niveau de performance n'avait pas progressé et que ce serait peut-être son dernier contrat à ce poste (pour la période comprise entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2021).

9. Le 22 avril 2020, le requérant a reçu son rapport d'évaluation pour 2019, dans lequel ses performances étaient jugées « *fair* » (« *passables* »).

10. Le 4 juin 2020, le requérant a fait savoir par courriel à son supérieur hiérarchique qu'il contestait l'évaluation reçue pour 2019 et comptait introduire une réclamation officielle. Des discussions informelles ont été engagées courant juin, mais elles n'ont pas abouti.

11. Le 30 septembre 2020, le requérant a demandé à son directeur, par courriel, la révision de son rapport d'évaluation pour 2019 (« *Request for Revision of PR 2019* »).

12. Le même jour, le requérant a demandé que son contrat, prenant fin le 31 mai 2021, soit prolongé de 14 mois, pour raisons personnelles.

13. Le 28 octobre 2020, le requérant s'est vu officiellement notifier que son contrat ne serait pas renouvelé à son terme (le 31 mai 2021), en application du Règlement du personnel civil de l'OTAN (RPC) et de la directive 2.1 de la NCIA (politique des contrats). Dans la lettre de notification, cette décision était motivée comme suit:

« The Workforce Management Board has reviewed the need for business continuity and operational requirements within your work area, as well as your performance and skill set plus the future requirements of the Agency. In addition, they have taken into consideration your performance, which was rated as fair in the last year and good in the previous years. Your supervisors have noted a lack of initiative, proactivity to anticipate issues, and independence necessary to achieve your tasks as would be expected. At this point in time the Agency had to decide whether you would become a long term employee. In accordance with NCI Agency Directive 2.1 Contract Policy, only those staff who are consistently high performers may be asked to stay on as long-term employees.

I am therefore writing to inform you that your contract will not be renewed on expiry. »

(Le Bureau de gestion des effectifs a examiné les besoins opérationnels et les besoins en matière de continuité d'activité dans votre domaine ainsi que les besoins à venir de l'Agence, de même que vos performances et compétences. Il a constaté que vos performances avaient été jugées « *passables* » l'année dernière et « *bonnes* » les années précédentes. Vos supérieurs ont relevé que vous manquez d'initiative, que vous n'anticipez pas assez les problèmes et que vous n'aviez pas l'autonomie nécessaire pour accomplir vos tâches conformément aux attentes. Par ailleurs, l'heure était venue pour l'Agence de déterminer s'il convenait de vous proposer un emploi sur le long terme. Or, la directive 2.1 de la NCIA (politique des contrats) précise que seuls les agents dont les performances sont systématiquement brillantes peuvent prétendre à un emploi sur le long terme.

Par conséquent, je suis au regret de vous informer que votre contrat ne sera pas renouvelé à son terme.)

14. Le même jour, le requérant a reçu une offre de prolongation exceptionnelle de son contrat pour une période de six mois, soit jusqu'au 30 novembre 2021. L'offre était accompagnée d'un avenant précisant le nouveau terme du contrat. Le 3 novembre 2020, le requérant a signé cette offre et l'avenant sans émettre de réserve. Le terme de son contrat est ainsi passé du 31 mai 2021 au 30 novembre 2021.

15. Le 17 mai 2021, les Ressources humaines (RH) ont informé par courriel le requérant que le cycle de gestion des performances s'était terminé le 31 mars 2021 et elles lui ont demandé d'effectuer son auto-évaluation pour le 31 mai afin de pouvoir finaliser le rapport et clôturer l'évaluation. Dans sa réponse, le requérant a rappelé aux RH qu'il avait introduit en septembre une réclamation officielle à propos de son rapport d'évaluation pour 2019 et leur a demandé conseil pour la suite de la procédure, étant donné qu'il n'avait pas encore reçu de réponse à sa réclamation.

16. Le 21 mai 2021, les RH lui ont conseillé de vérifier que sa demande avait bien été transmise à son directeur.

17. Le 3 novembre 2021, le requérant a adressé sa réclamation au directeur général dans un courriel intitulé « Request for Revision of Performance Report 2019 » (Demande de révision du rapport d'évaluation pour 2019). C'est alors la toute première fois qu'il a fait valoir que c'était à cause de ce rapport qu'on ne lui avait pas proposé de CDI, et il a demandé que la procédure de réclamation soit menée à son terme.

18. Le 28 novembre 2021, le directeur général a refusé de revoir l'évaluation. Soulignant que beaucoup de temps s'était écoulé entre les différentes démarches, à savoir l'établissement du rapport d'évaluation (9 juin 2020), la première contestation de l'évaluation par un courriel adressé au directeur (30 septembre 2020), l'envoi d'une première question aux RH (17 mai 2021) et l'envoi d'un dernier courriel (3 novembre 2021), le directeur général a déclaré que rien ne justifiait la révision de son évaluation et que l'étape de la conciliation prévue dans le mécanisme de règlement des litiges relatifs aux performances était terminée.

19. Le 26 janvier 2022, le requérant a introduit le recours en l'espèce.

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

(i) Moyens du requérant

20. Le requérant demande l'annulation, d'une part, de la décision que le directeur général a prise de rejeter sa demande de révision de son rapport d'évaluation pour 2019, et, d'autre part, de la décision que la NCIA a prise de ne pas lui proposer de CDI. Il soulève à cet égard plusieurs moyens. Il affirme que l'évaluation de ses performances pour 2019, qui est selon lui l'une des principales raisons pour lesquelles la NCIA ne lui a pas proposé de CDI, ne contient aucune explication claire et factuelle justifiant la note « passable » attribuée. Il estime que la défenderesse a commis un abus de pouvoir en minorant volontairement ses performances dans ses rapports d'évaluation. Il ajoute qu'il n'a jamais bénéficié d'un plan de perfectionnement individuel ni de mesures d'accompagnement pour l'aider à atteindre le niveau de performance plus élevé que l'Agence attendait de lui. Il fait valoir également que la défenderesse a enfreint le RPC en tant qu'elle n'a pris aucune mesure officielle concernant les réclamations qu'il a déposées en 2016 et en 2020 au sujet de ses rapports d'évaluation, et il soutient que le processus d'harmonisation mis en place à l'Agence dans le cadre du système de gestion des performances est illégal. S'agissant de ces trois moyens, le requérant demande à avoir accès à l'intranet restreint de l'Agence pour pouvoir télécharger des éléments de preuve.

21. Il soutient par ailleurs que les décisions contestées susvisées lui ont occasionné un préjudice matériel et un préjudice moral.

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

- d'annuler son évaluation annuelle pour 2019 et d'entériner les notes d'évaluation qu'il propose;
- d'ordonner à la défenderesse de lui proposer un CDI, qui prendrait effet le 1er décembre 2021, ou, si ce n'est pas possible, de lui accorder réparation pour le préjudice matériel et le préjudice moral subis, qu'il évalue à une somme de 1 843 633 euros;
- de revoir l'évaluation de ses performances pour les années 2014 à 2018 afin d'aligner (« *equivalize* ») les notes qu'il a reçues sur celle de l'évaluation de ses performances pour 2013.

(ii) Moyens de la défenderesse

23. La défenderesse soutient tout d'abord que le recours est irrecevable en ce qui concerne la demande d'annulation du rapport d'évaluation pour 2019. À cet égard, elle souligne que le requérant a laissé passer beaucoup de temps entre chaque demande de révision de son rapport d'évaluation 2019 (dans lequel ses performances ont été jugées « *passables* »). Elle estime également qu'il n'a pas respecté les délais de la procédure précontentieuse prévus par le RPC et la directive 02.09 de la NCIA (gestion des performances du personnel).

24. S'agissant de la décision qui a été prise de ne pas lui proposer de CDI, la défenderesse fait valoir que le requérant n'a pas suivi la procédure précontentieuse prévue dans le RPC, selon laquelle les membres du personnel doivent épuiser les voies de recours (recours hiérarchique et réclamation) avant de saisir le Tribunal. Elle considère que le recours doit dès lors être déclaré irrecevable.

25. La défenderesse réfute les arguments du requérant concernant l'évaluation de ses performances pour 2014, affirmant que rien ne prouve que l'Agence a bien reçu sa demande mais n'y a pas donné suite. Elle soutient par ailleurs que si le requérant a effectivement soumis le mémorandum interne et n'a pas reçu de réponse ainsi qu'il le prétend, il aurait dû exercer le droit qui était le sien d'exhorter ses supérieurs à chercher en priorité une solution à ce litige ou d'engager une procédure de médiation.

26. La défenderesse soutient qu'en tout état de cause, les moyens soulevés par le requérant concernant le renouvellement de son contrat, le processus d'harmonisation et les rapports d'évaluation ne sont pas fondés. Elle soutient également qu'il n'est pas possible de donner au requérant accès à l'intranet restreint en tant qu'il ne fait plus partie du personnel de l'Agence.

27. Enfin, la défenderesse considère que les demandes en réparation sont dénuées de tout fondement et doivent être rejetées dans leur intégralité.

28. La défenderesse demande au Tribunal de déclarer le recours irrecevable et non fondé.

D. Considérations et conclusions

(i) Considérations sur la recevabilité

29. Dans ses observations en défense, la défenderesse soutient que les deux principaux moyens soulevés dans l'instance sont irrecevables.

30. Par conséquent, le Tribunal doit d'abord examiner la recevabilité du recours pour ce qui concerne les décisions de la défenderesse qui sont contestées en l'espèce, à savoir la décision qui a été prise de ne pas proposer au requérant de CDI et celle qui a été prise de rejeter sa demande de révision de son rapport d'évaluation pour 2019.

Concernant la décision que la défenderesse a prise de ne pas proposer de CDI au requérant

31. Le Tribunal fait observer que l'article 61.1 du RPC ainsi que les articles 2.1, 4.1 et 6.3.1 de son annexe IX subordonnent la recevabilité d'un recours introduit devant le Tribunal à la condition que la procédure administrative préalable prévue par ces articles ait été correctement suivie (voir jugement rendu par le Tribunal dans l'affaire n° 2014/1016, paragraphe 23).

32. En ce qui concerne le premier litige, le Tribunal constate que le requérant a été avisé officiellement le 28 octobre 2020 qu'il n'obtiendrait pas d'emploi sur le long terme et que son contrat ne serait pas renouvelé à son terme, soit au moins six mois avant l'échéance de son contrat. Les dispositions du RPC et de la politique des contrats de la NCIA ont donc bien été respectées.

33. Le Tribunal note par ailleurs que la notion d'emploi sur le long terme (« long-term employee ») est définie dans la directive 2.1 de la NCIA (politique des contrats), qui s'applique au contrat du requérant, tout comme les règles de sécurité en vigueur à l'OTAN et le RPC. L'article 4.7 de la directive précise que les agents qui se voient proposer un emploi sur le long terme sont ceux qui ont accompli au moins dix années de service consécutives dans une organisation du système coordonné et/ou sont titulaires d'un CDI, ainsi que ceux qui se sont vu proposer un contrat qui porterait leur durée de service à plus de dix années consécutives (« Long term employees are considered to be all staff with at least 10 years of continuous service within the Coordinated Organizations and/or holding a contract of indefinite duration, as well as staff who have been offered a contract which would take them over 10 years of continuous service »). En outre, l'article 4.2 de la directive prévoit que seuls les agents dont les performances sont systématiquement brillantes peuvent prétendre à un emploi sur le long terme au sens de l'article 4.7 (« c) Only those staff members who are consistently high performers may be asked to stay on as long term employees (as per 4.7) »).

34. Conformément aux articles précités, après neuf années de service à l'OTAN, le requérant s'est vu notifier le 28 octobre 2020 qu'il n'obtiendrait pas d'emploi sur le long terme en tant que ses performances n'étaient pas du niveau requis, et qu'en application de la politique sur les contrats susmentionnée, il ne se verrait donc pas offrir de CDI.

35. Il ressort du dossier que le requérant avait demandé que son contrat soit prolongé de 14 mois pour raisons personnelles et que le 28 octobre 2020, il s'est vu offrir une prolongation exceptionnelle de six mois seulement. Le 3 novembre 2020, le requérant a signé sans émettre de réserve l'offre et l'avenant à son contrat, par lesquels le terme de son contrat est passé du 31 mai 2021 au 30 novembre 2021. Le Tribunal considère que, le 3 novembre 2020, le requérant a ainsi été informé une nouvelle fois du fait que son contrat ne serait pas renouvelé et qu'il ne se verrait donc pas proposer de CDI.

36. Le Tribunal constate par ailleurs que la seule et unique fois où le requérant a évoqué la décision prise par la défenderesse de ne pas lui proposer de CDI, c'était dans le courriel intitulé « Request for Revision of Performance Report 2019 » qu'il a envoyé au directeur général le 3 novembre 2021 pour lui adresser la réclamation qu'il avait introduite au sujet de son rapport d'évaluation pour 2019. Dans ce courriel, le requérant conteste le rapport d'évaluation en indiquant simplement que, d'après le document RH concerné, c'est ce rapport qui a motivé la décision de ne pas lui offrir de CDI, mais il ne formule pas de griefs ni d'objections au sujet de la décision que la défenderesse a prise de ne pas renouveler son contrat et de ne pas lui proposer de CDI.

37. Le Tribunal relève de surcroît que la réponse du directeur général, en date du 28 novembre 2021, qui est contestée en l'espèce, est liée directement aux demandes formulées par le requérant au sujet de son rapport d'évaluation pour 2019, mais pas à la décision qui a été prise de ne pas lui proposer de CDI.

38. Puisque rien dans le dossier ne permet d'établir que le requérant aurait suivi la procédure précontentieuse prévue dans le RPC et épuisé toutes les voies à sa disposition pour contester la décision que la défenderesse a prise de ne pas lui proposer de CDI, que ce soit à compter du 28 octobre ou du 3 novembre 2020, il est impossible pour le Tribunal de considérer que le requérant a suivi la procédure de recours hiérarchique prévue dans le RPC avant d'introduire le recours en l'espèce.

39. Par conséquent, les demandes du requérant concernant le premier moyen soulevé doivent être rejetées comme irrecevables.

Concernant le rapport d'évaluation pour 2019

40. S'agissant du deuxième moyen soulevé par le requérant, il ressort clairement de la jurisprudence du Tribunal que les demandes en annulation portant sur le rapport d'évaluation d'un agent ne sont pas recevables en tant que ce type de rapport ne constitue pas en lui-même une décision faisant grief ; il s'agit d'un acte préparatoire qui ne peut être contesté pour cause d'illégalité que dans le cadre d'un recours introduit contre l'acte ultérieur qui fait grief au requérant, tel qu'une mesure disciplinaire, un refus de renouveler un contrat ou la décision de mettre fin à un contrat, ainsi que le Tribunal l'a établi par le passé (voir jugement rendu dans l'affaire 2013/1005, paragraphe 24).

41. Le Tribunal constate que le requérant demande, entre autres, l'annulation de son rapport d'évaluation pour 2019 et que ses prétentions sont dirigées contre la décision qu'a prise la défenderesse de ne pas lui proposer de CDI, faisant valoir que cette décision est l'acte ultérieur qui lui a fait grief. Or, le requérant n'ayant pas suivi la procédure précontentieuse prévue dans le RPC pour contester la décision qu'a prise la défenderesse de ne pas lui proposer de CDI, le Tribunal considère que les prétentions liées à cette décision ne sont pas recevables. Par conséquent, il n'en examinera pas le

bien-fondé. Partant, les prétentions du requérant concernant son rapport d'évaluation doivent être rejetées comme irrecevables en tant qu'il n'est pas possible, selon la jurisprudence susmentionnée, de saisir le Tribunal pour contester uniquement un rapport d'évaluation.

42. Compte tenu des considérations qui précèdent, les prétentions du requérant portant sur l'annulation de son rapport d'évaluation doivent être rejetées.

43. Les autres prétentions du requérant étant directement liées à son rapport d'évaluation, elles doivent également être déclarées irrecevables.

44. Le Tribunal estime en conclusion que le recours est irrecevable dans son intégralité.

(ii) Considération sur le fond

45. Le recours étant irrecevable, le Tribunal n'est pas tenu d'examiner la validité des demandes du requérant.

E. Frais

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

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

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

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- Le recours est rejeté.

Fait à Bruxelles, le 14 novembre 2022.

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

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

23 novembre 2022

AT-J(2022)0016

Jugement

Affaires jointes n°s 2021/1328 et 2021/1334

**JE
requérante**

contre

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

Bruxelles, le 21 novembre 2022

Original: français

Mots clés: 1) demande d'indemnisation de préjudices nés de décisions devenues définitives – irrecevabilité ; 2) harcèlement et discrimination – absence en l'espèce.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN), composé de M. Chris de Cooker, président, de Mme Anne Trebilcock et M. Laurent Touvet, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 29 septembre 2022, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après dénommé « le Tribunal ») a été saisi par Mme Jeanne E de deux recours.
2. Le premier recours, enregistré le 16 juin 2021 sous le numéro 2021/1328, tend:
 - à l'annulation du refus du directeur général de l'Agence OTAN de soutien et d'acquisition (NSPA) de reconnaître que Mme E a subi un mauvais management qui lui a causé un préjudice;
 - à la réparation du préjudice matériel résultant de l'occasion manquée de poser sa candidature à un emploi de LK-PM, estimé à 40 000 euros;
 - à la réparation du préjudice matériel résultant de l'absence de nomination sur un emploi déployé, estimé à 30 000 euros;
 - à la réparation du préjudice moral sur sa carrière et sa santé, estimé à 10 000 euros;
 - au remboursement des frais d'avocat, de voyage et de subsistance.
3. Les observations en défense, datées du 16 septembre 2021 ont été enregistrées le 21 septembre 2021. Les observations en réplique, datées du 2 novembre 2021, ont été enregistrées le 11 novembre 2021. Des observations en duplique, datées du 13 décembre 2021, ont été enregistrées le 5 janvier 2022.
4. Le second recours, enregistré le 28 octobre 2021 sous le numéro 2021/1334, tend:
 - à l'annulation de la décision du directeur général de la NSPA du 18 août 2021 par laquelle il déclare qu'aucune des actions du supérieur de la requérante, M. M, n'a revêtu de caractère inapproprié;
 - à l'annulation du rapport d'enquête;
 - à ce qu'il soit reconnu que M. M a eu un comportement inapproprié;
 - à ce que soient invitées à témoigner les personnes que l'enquêteur n'a pas entendues;
 - à la réparation du préjudice moral subi, estimé à la somme de 20 000 euros;
 - au remboursement des frais d'avocat, de voyage et de subsistance.
5. Les observations en défense, datées du 28 janvier 2022, ont été enregistrées le 31 janvier 2022. Les observations en réplique, datées du 31 mars 2022, ont été enregistrées le 14 avril 2022. Des observations en duplique, datées du 18 mai 2022, ont été enregistrées le 27 mai 2022.
6. Un débat oral a eu lieu le 29 septembre 2022 au siège de l'OTAN. Le Tribunal a entendu les arguments des parties, en la présence de Mme Laura Maglia, greffièrre.

B. Exposé des éléments de fait

7. La requérante est entrée à la NSPA le 28 novembre 2011. Placée sur l'emploi LO-94, son premier contrat est de 3 ans, se terminant le 28 novembre 2014. Mais les incertitudes sur la pérennité de la mission de déploiement en Afghanistan conduisent l'administration à ne pas renouveler le poste. La requérante est donc placée en surnombre dans le courant de l'année 2014.

8. A compter du 18 août 2014, la requérante signe un nouveau contrat de trois ans, pour occuper l'emploi LW-076. Cet emploi ne la satisfait pas et elle cherche à en changer.

9. En janvier 2016, elle pose sa candidature à l'emploi LK-24, mais n'est pas retenue. En avril 2016, elle pose sa candidature à l'emploi LK-57. Convoquée à un entretien, elle n'est ensuite pas retenue. En mai 2016, elle candidate à l'emploi L10, mais n'est pas retenue non plus.

10. Au printemps 2016, la défenderesse lui propose l'emploi LK109 au NSHQ. Elle l'accepte le 28 juin 2016. Un contrat de trois ans lui est proposé, mais on lui demande ensuite de ne pas le signer car il manque un accord financier. Ce contrat est finalement signé le 29 et 30 septembre 2016 et il entre en vigueur le 3 octobre. La requérante dit ensuite être employée à d'autres fonctions que celles prévues pour l'emploi LK109.

11. Mais le 24 mai 2017, la requérante est informée que l'emploi LK109 va être supprimé. Le courrier officiel lui est adressé le 29 mai. Le 7 août 2017, elle accepte un contrat LK022 au SHAPE, mais elle trouve stressante la culture de cette organisation.

12. Pendant l'été 2018, la requérante apprend que les emplois de LK-PM et LK-57 deviennent vacants et s'y intéresse. Le processus est long. D'une part, ce n'est qu'en octobre 2019 qu'est lancée la publicité pour pourvoir l'emploi LK-PM. Mais la requérante renonce à poser sa candidature, estimant n'avoir aucune chance d'y être sélectionnée puisqu'elle a découvert que l'année précédente, deux emplois ont été vacants sans qu'on lui propose l'un ou l'autre. L'emploi LK-PM est pourvu en septembre 2020. D'autre part, la requérante renonce aussi à poser sa candidature à l'emploi LK-57, pour ne risquer le traumatisme d'un nouvel échec.

13. Nouvelle bifurcation en janvier 2019, où elle pose sa candidature à un emploi d'analyste financier au SHAPE.

14. En avril 2019, la requérante est interrogée sur son intérêt pour un poste de représentation de la NSPA au SACT aux USA. Elle accepte le 12 avril 2019 ce qu'elle avait compris comme une proposition ferme, mais on lui indique deux semaines plus tard que le mouvement est suspendu. La requérante retire alors sa candidature en mai 2019, considérant une rupture de confiance avec sa hiérarchie.

15. Le 1^{er} septembre 2019, elle accepte l'emploi OI002 au SHAPE et signe un contrat de 3 ans, en vigueur jusqu'au 31 août 2022.

16. Dès octobre 2019, le directeur des opérations, M. M, lui propose d'être transférée sur un emploi de chef de bureau NPTL à Luxembourg. Elle en accepte l'idée mais doit se soumettre à un jury. Peu après, en décembre 2019, ce directeur a changé d'avis et lui demande de rester au SHAPE, avec la possibilité d'être prochainement déployée.

Mais en janvier 2020, ce déploiement n'est plus envisagé.

17. Cherchant une nouvelle fois à occuper un emploi qui lui convienne, elle pose sa candidature en février 2020 pour un emploi de O-6 à Capellen. Sa candidature n'est pas retenue et la requérante cherche ensuite à en comprendre les raisons, ce que l'administration lui refuse.

18. Le 6 janvier 2021, la requérante demande à son chef d'organisme OTAN:

- d'une part, de reconnaître l'Organisation responsable des dommages subis dans sa carrière et des effets néfastes sur sa santé, de réparer le préjudice matériel dû à ce qu'elle n'a pas été nommée au poste LK-PM et n'a pas été déployée comme il était prévu par son contrat, de réparer le préjudice moral causé par le stress qui a affecté sa santé;
- d'autre part, en application de l'instruction NSPA sur les comportements inappropriés, de lancer une enquête sur le comportement de M. M, « Director of the support to Operations Business Unit » de la NSPA, à son égard.

19. S'agissant du premier chef de demandes, le directeur général de la NSPA le rejette le 3 février 2021, ce qui conduit la requérante à introduire une réclamation le 6 mars 2021, qui est rejetée par le directeur général de la NSPA le 6 avril 2021, la déclarant irrecevable pour se rapporter à des décisions anciennes qui sont devenues définitives, et au surplus non fondées. C'est cette décision qui conduit la requérante à saisir le Tribunal pour en demander l'annulation, par une requête enregistrée sous le numéro 2021/1328.

20. S'agissant du second chef de demandes, l'enquête demandée a été menée du 3 février au 17 août 2021, date à laquelle l'enquêteur a remis son rapport final à la NSPA. Le 18 août, le directeur général de la NSPA fait siennes les conclusions de l'enquêteur, selon lesquelles si quelques-uns des faits allégués peuvent être entièrement ou partiellement établis, aucun d'eux ne constitue un comportement inapproprié au sens de l'instruction NSPA du 2 juin 2015. Il rejette donc la demande et indique qu'aucune procédure disciplinaire ne sera engagée contre M. M. C'est cette décision de rejet dont la requérante demande l'annulation au Tribunal, par une requête enregistrée sous le numéro 2121/1334.

C. Résumé des moyens, des arguments et des conclusions des parties

(i) ***Moyens de la requérante***

Recevabilité de la requête 2021/1328

21. La requérante soutient que sa requête est recevable bien qu'elle ne soit pas dirigée contre telle ou telle décision. Mais son préjudice résulte de l'accumulation d'événements qui, dans leur ensemble, révèlent une mauvaise administration de sa carrière. Dès lors, la requête qui demande l'annulation de la décision refusant de reconnaître cette mauvaise gestion, est recevable.

Argumentation sur les mérites de la requête 2021/1328

22. Après avoir retracé l'ensemble de son parcours professionnel de 2014 à 2020, notamment ses nombreuses tentatives infructueuses d'être nommée sur différents emplois correspondant à ses souhaits, la requérante souligne que la défenderesse n'a pas pris les mesures appropriées pour rendre l'ambiance et la charge de travail supportables.

23. Sur plusieurs des emplois auxquels elle a postulé, la requérante estime que le processus de sélection a été biaisé et confus, qu'il a manqué de transparence et que des événements inattendus et inexpliqués ont perturbé une sélection normale et qu'il n'y avait pas de raison objective de ne pas la sélectionner. Elle souligne aussi que l'administration semble avoir plusieurs fois tiré argument de l'imminence de sa nomination sur un emploi pour lui en refuser un autre. Il est arrivé aussi que l'administration lui offre des emplois sans consistance qui ont été supprimés peu de temps plus tard, ou bien que le processus de sélection ait été interrompu soudainement pour reprendre différemment. Pour l'emploi LK-PM, elle reproche à l'administration de ne pas avoir mené de procédure régulière de recrutement mais d'avoir procédé de façon biaisée et déloyale. Pour l'emploi O-006 à Capellen, elle soutient que c'est sa nationalité britannique qui en a été irrégulièrement l'obstacle.

24. S'agissant de ses demandes d'être déployée, elle rappelle être volontaire depuis 2014 pour de telles missions. Elle soutient qu'elle avait reçu des assurances de s'en voir proposer mais que ses supérieurs ont préféré y envoyer d'autres agents. Elle soutient qu'elle ne l'a pas été parce qu'elle est une femme.

25. La requérant se plaint en outre d'avoir subi une charge de travail excessive, notamment d'avril à septembre 2018 où elle remplissait simultanément les tâches de deux emplois, en contradiction avec les obligations de l'administration d'assurer le bien-être de ses agents.

26. Elle voit dans cette mauvaise gestion la cause de ses déboires de carrière. Elle a manqué l'occasion d'être nommée sur un emploi de grade A5, ce qui lui a ôté une chance d'obtenir une rémunération supérieure ; elle a été privée de la possibilité d'être déployée, et le comportement de sa hiérarchie a altéré sa santé au point de subir trois mois d'arrêt de maladie de fin avril à fin juillet 2020.

27. Elle demande donc la réparation de ces préjudices: 30 000 euros pour celui né de son absence de nomination sur un emploi de grade A5, 40 000 euros pour celui né de l'absence de déploiement et 10 000 euros de préjudice moral.

Argumentation sur les mérites de la requête 2021/1334

28. La requérante soutient que l'enquête sur le comportement du directeur des opérations, M. M, a été partielle et que son résultat est manifestement erroné. Ainsi le directeur général n'a pas pu prendre sa décision en étant correctement éclairé.

29. En premier lieu, l'enquête n'a pas été menée avec le soin et la diligence requis. La requérante reproche à l'enquêteur de ne pas avoir auditionné tous les témoins qu'elle avait suggéré d'entendre. En particulier quelques erreurs relevées au soutien de certaines critiques auraient pu être évitées si les témoins proposés avaient tous été

interrogés. L'administration ne peut pas se fonder sur le fait que certains témoins proposés n'étaient plus des agents de l'Organisation pour les écarter de l'enquête.

30. Au surplus, l'enquêteur n'a pas obtenu de l'administration les rapports des comités de sélection qui auraient été pertinents pour établir les faits de harcèlement. Et le rapport de l'enquêteur n'apporte pas la preuve qu'il a vérifié les allégations de certains témoins. Enfin, l'enquêteur n'a pas cherché à vérifier la surcharge de travail que dénonce la requérante.

31. En deuxième lieu, la requérante soutient que l'enquêteur a entaché son rapport d'erreur manifeste d'appréciation en concluant que le directeur n'a ni harcelé la requérante, ni abusé de son autorité, ni fondé ses décisions de recrutement sur des positions subjectives et biaisées.

32. S'agissant de certaines allégations, l'enquêteur a abouti à des conclusions manifestement erronées.

33. Concernant la procédure de recrutement pour l'emploi LK-24 en 2016, il est patent que M. M fut le seul à ne pas la recommander. L'enquêteur n'explique pas comment sa décision finale de ne pas retenir la candidature de la requérante, qui estime qu'elle détenait toutes les qualifications requises, n'a pas été prise sous l'influence de M. M.

34. La requérante estime qu'elle a été induite en erreur lors de la procédure de recrutement sur l'emploi au SHAPE, où M. M a délibérément dissimulé certaines informations relatives à cet emploi. En n'établissant pas les manœuvres de M. M, l'enquêteur a entaché son rapport d'une erreur manifeste.

35. La requérante estime aussi qu'elle a été victime des comportements inélégants de M. M lors des procédures de recrutement des titulaires des emplois LK-PM et LK-57 par intérim, qui ont été choisis de façon subjective. L'appréciation du rapport est manifestement erronée en ce qu'elle estime que M. M disposait d'une simple faculté de solliciter la requérante pour occuper ces emplois ; l'enquêteur n'a pas poussé assez loin ses investigations sur ce point.

36. L'enquêteur n'a pas établi pourquoi la requérante avait d'abord été sollicitée pour être nommée sur l'emploi de correspondante de la NSPA au SACT puis soumise à un processus de sélection comparatif.

37. Pour la nomination sur un emploi de chef de bureau NPTL à Luxembourg, le rapport aurait dû conclure au rôle négatif de M. M qui a rejeté cette possibilité sans l'avoir discutée avec le directeur général.

38. Le rapport est aussi entaché d'une erreur manifeste en validant l'omission de convoquer la requérante aux entretiens de sélection de l'emploi O-006 à Capellen.

39. Enfin, les occasions manquées de déploiement étaient, selon la requérante, assez solidement étayées pour conclure à une discrimination qu'ont refusé de voir l'enquêteur et le directeur général.

40. Tous ces éléments auraient dû conduire l'enquêteur à conclure que la requérante a subi de la part de son directeur M. M un abus d'autorité, des brimades et du harcèlement au sens de la directive NSPA OI 4400-05. M. M a manipulé des procédures de recrutement pour servir ses propres intérêts au détriment de celui de la requérante. A plusieurs reprises, il a pris des engagements à l'égard de la requérante, qu'il n'a pas tenus. N'étant pas appréciée par lui, la requérante en a payé un prix lourd, se sentant dépourvue de valeur, humiliée et non désirée.

(ii) Moyens de la défenderesse

Recevabilité de la requête 2021/1328

41. La défenderesse conteste la recevabilité de la requête 2021/1328 en l'estimant tardive. Les faits qu'invoque la requérante s'étaisent sur une longue période de 2014 à 2020, mais elle n'a introduit sa demande à l'administration qu'en janvier 2021. A plusieurs reprises, la requérante critique des décisions et procédures anciennes qu'elle n'avait alors pas contestées, notamment la dernière décision critiquée, celle du 27 octobre 2020. Faute d'avoir contesté en temps voulu ces décisions, et sans qu'elle invoque une situation de force majeure qui l'aurait empêchée d'agir dans les délais, la requérante a entaché sa requête de tardiveté, qui doit conduire à son rejet.

Recevabilité de la requête 2021/1334

42. En revanche, la défenderesse ne conteste pas la recevabilité de la requête 2021/1334.

Argumentation sur les mérites de la requête 2021/1328

43. La défenderesse réfute un à un les arguments de la requérante. De manière générale, elle remarque que la requérante procède par allégations dépourvues de tout commencement de preuve et que beaucoup des décisions qu'elle critique n'ont fait l'objet d'aucune contestation en temps utile.

44. S'agissant de l'affectation de la requérante en 2014, la défenderesse rappelle qu'elle a donné la priorité, comme elle devait le faire, aux agents surnuméraires et a légalement transféré la requérante sur un emploi correspondant à ses aptitudes.

45. S'agissant de l'emploi LK-24, la requérante ne démontre pas en quoi elle aurait été la plus qualifiée pour cet emploi. La défenderesse réfute les allégations selon lesquelles la procédure aurait été biaisée. Elle rejette aussi la thèse de la requérante selon laquelle elle n'a pas été sélectionnée pour le poste LK-57 en raison de sa candidature à l'emploi LK-109 : les deux procédures de sélection étaient indépendantes et au contraire, c'est son aptitude reconnue à l'emploi LK-57 qui a favorisé sa sélection pour l'emploi LK-109, qui était, au surplus, une promotion. Lorsque l'emploi LK-109 a été supprimé, la requérante a été transférée sur l'emploi LK-22 et n'a pas contesté ce transfert ni évoqué de dommage qu'elle aurait subi, puisque c'est elle-même qui avait souhaité être affectée à Mons en Belgique.

46. Concernant les emplois vacants à l'été 2018, LK-PM et LK-57, la défenderesse rappelle que son aptitude à l'emploi LK-57, reconnue en 2016 lors d'une vacance précédente de cet emploi, ne lui donnait aucun droit à être nommée sur un quelconque emploi du même grade en 2018. La défenderesse réfute aussi les prétendues promesses d'affectations qui auraient été faites à la requérante, mais qui n'étaient que des intentions ou des possibilités qui n'ont pas pu ensuite se concrétiser. Notamment aucune promesse de déploiement ne lui a été faite, tant le déploiement est distinct de l'affectation à un emploi et dépend de nombreuses conditions et appréciations contingentes. Le fait pour un agent d'être qualifié de « déployable » ne lui donne aucun droit à être effectivement déployé. En particulier, aucune discrimination n'est établie à l'égard de la requérante en raison de son genre, comme le prouve la circonstance que de nombreuses femmes ont été déployées au cours de ces années.

47. S'agissant de l'ambiance de travail au SHAPE, dont se plaint la requérante, la défenderesse souligne qu'elle a pris soin de conseiller la requérante, d'adapter le management, et de la soutenir quand elle a subi des comportements abusifs d'un collègue de travail. Les heures supplémentaires que la requérante se plaint d'avoir accomplies ont été partiellement compensées, comme l'article 17.3.3 du Règlement du personnel civil le prévoit, par l'attribution de repos compensateur.

48. Le fait que la requérante ne se soit pas vue proposer de contrat à durée indéterminée alors qu'elle atteint dix ans de service ne contrevient pas à l'article 5.4.2 du Règlement puisque c'est à la date du renouvellement des contrats que cette condition est appréciée, en sus de celle de se voir proposer un nouveau contrat.

49. Le comportement de l'administration n'a pas manqué de sollicitude envers la requérante. Cette obligation ne signifie pas qu'un agent doive être transféré sur n'importe quel emploi qu'il souhaiterait obtenir quand il n'est pas satisfait du précédent. La défenderesse affirme avoir accompli ses meilleurs efforts pour trouver les emplois correspondant à la fois aux souhaits de la requérante et aux nécessités du service.

50. Au final, la requérante n'apporte aucune preuve de dommages qu'elle aurait subis en n'étant pas sélectionnée sur l'emploi LK-PM. Elle n'a pas non plus droit à une quelconque compensation de son absence de déploiement, dès lors qu'elle n'a pas subi les risques et les contraintes d'un tel déploiement qui, en tout état de cause, ne constituait pas un droit.

Argumentation sur les mérites de la requête 2021/1334

51. La défenderesse rappelle de façon liminaire que la jurisprudence des tribunaux des organisations internationales exige que les accusations de harcèlement soient établies par des faits précis dont la production incombe à l'agent qui s'estime discriminé. Il en va ainsi de la Commission des recours puis du Tribunal administratif de l'OTAN.

52. Si la requérante estimait que l'audition de certains témoins était indispensable, c'était à elle d'expliquer en quoi ces entretiens étaient nécessaires à l'établissement de ses thèses, ou bien de solliciter de leur part des témoignages écrits qu'elle aurait pu apporter à l'enquêteur. En tout état de cause, l'enquêteur avait le choix des témoins dont l'audition lui semblait utile à l'établissement ou la réfutation des faits sur lesquels il lui était demandé d'enquêter. La requérante n'apporte aucune preuve de l'utilité de l'audition des témoins qu'elle désigne et que l'enquêteur n'a pas entendus.

53. Il n'est pas non plus établi que les rapports des comités de sélection auraient été indispensables: un candidat peut détenir les qualités nécessaires pour occuper un emploi mais n'être finalement pas sélectionné, si d'autres candidats, qui détenaient aussi les aptitudes, s'avèrent davantage adaptés au contexte et à l'emploi à pourvoir. L'enquêteur pouvait donc estimer inutile la production de ces rapports. De façon générale, la requérante n'apporte pas la preuve que l'audition d'autres témoins que ceux qui ont été entendus aurait conduit à une conclusion différente.

54. Selon la défenderesse, la requérante fonde son argumentation sur sa propre perception des événements et décisions, sans les étayer par des éléments de preuve solides.

55. S'agissant du processus de nomination sur l'emploi LK-24, le directeur des ressources humaines n'a pas changé d'avis sous l'influence de M. M; c'est seulement le supérieur hiérarchique de la personne qui avait émis l'avis initial qui a pris une décision différente. En outre, l'administration n'est pas tenue de désigner sur un emploi toutes les personnes compétentes qui s'y sont présentées, mais doit en choisir une et une seule, en comparant le degré d'adéquation de la personne à l'emploi considéré. Ainsi il n'est pas illégal que des personnes compétentes ne soient pas nommées, ce qui fut le cas de la requérante.

56. La défenderesse rejette l'argument selon lequel M. M aurait agi contre l'intérêt du service pour affecter la requérante sur l'emploi LK-22 et libérer ainsi un emploi pour une tierce personne. D'une part c'est le directeur général et non M. M qui a pris la décision; d'autre part cette gestion des emplois pour trouver la meilleure adéquation entre les emplois et les agents n'est en rien illégale.

57. S'agissant du processus de recrutement pour pourvoir aux emplois LK-PM et LK-57, la défenderesse soutient qu'elle n'était pas tenue de rechercher tous les candidats potentiels pour les informer de la vacance de ces emplois. En outre, l'absence de candidature de la requérante sur ces emplois vient conforter les conclusions de l'enquêteur selon lequel aucune erreur manifeste d'appréciation n'a été commise.

58. Pour l'emploi susceptible d'être créé à SACT, la défenderesse note que la requérante elle-même avait exprimé le caractère hypothétique de cette création et qu'elle ne peut donc pas raisonnablement prétendre que l'administration aurait retiré une promesse ferme. Aucune pièce du dossier ne prouve que M. M aurait exercé une influence sur la création de cet emploi.

59. Pour l'emploi O-006, la défenderesse reprend des arguments déjà exprimés pour l'analyse de précédentes candidatures: l'administration n'était pas tenue d'interroger tous les candidats ayant les compétences requises et il n'est pas établi que M. M ait joué un quelconque rôle pour écarter à tort la candidature de la requérante.

60. Quant aux demandes de la requérante d'être déployée, la défenderesse note que l'enquêteur a pu estimer fondée la position de M. M de ne pas y procéder, afin de ne pas dégarnir les effectifs du SHAPE, ce qui répondait à l'intérêt du service. En outre, la décision de ne pas déployer la requérante résulte d'une appréciation individuelle mais pas d'une position de principe hostile au déploiement des femmes. L'enquêteur a pu ainsi conclure qu'aucune attitude discriminatoire ne pouvait être reprochée à M. M.

61. Ainsi la décision du directeur général de ne pas reconnaître de caractère discriminatoire au comportement de M. M, qui est fondée sur le rapport de l'enquêteur qui avait conclu ainsi, ne présente aucune illégalité.

62. S'agissant des conclusions indemnитaires, il n'est pas établi que les préjudices dont la requérante demande réparation trouvent leur causalité dans des décisions de l'administration, en particulier de M. M. Ces conclusions seront donc rejetées elles aussi.

D. Considérations et conclusions

Sur la recevabilité des conclusions de la requête 2021/1328

63. Les conclusions indemnитaires de la requête 2021/1328 sont clairement énoncées comme étant d'une part l'annulation d'une décision du directeur général refusant de lui reconnaître un préjudice du fait de décisions de l'administration, d'autre part la réparation des préjudices résultant de l'occasion manquée de poser sa candidature à un emploi de LK-PM, et de l'absence de nomination sur un emploi déployé, ainsi qu'à la réparation du préjudice moral sur sa carrière et sa santé. Ces conclusions sont fondées sur l'illégalité de ces décisions, qui remontent à plusieurs mois avant la demande d'indemnisation.

64. Le principe de sécurité juridique s'oppose à ce que des décisions administratives puissent être indéfiniment contestées. Il en va de même des conséquences financières qui seraient la conséquence de ces décisions. Sinon toute décision administrative pourrait se trouver contestée pendant de très longs délais, en contournant l'exigence du délai de recours par une demande indemnitaire fondée sur la seule prétendue illégalité de la décision dont l'annulation ne pourrait plus être demandée (voir jugement du Tribunal administratif du 9 novembre 2022 dans l'affaire n° 2022/1336).

65. La candidature manquée de la requérante à l'emploi LK-PM remonte à deux ans et demi avant la demande d'indemnisation, et la décision de pourvoir cet emploi par une autre personne à plus d'une année. Celle relative au refus de déployer la requérante a été prise en octobre 2020, plus de deux mois avant la demande d'indemnisation, et n'a pas été contestée dans le délai prévu par le Règlement du personnel civil.

66. Les conclusions du requérant, qui tendent à la réparation de préjudices qui seraient nés de décisions devenues définitives, sont donc clairement tardives. La requête doit donc être rejetée.

Sur le bien-fondé de la requête 2021/1334

67. Considérant qu'aux termes de l'article 12.1.4 du règlement du personnel civil de l'OTAN : « les agents doivent, en toute occasion, traiter avec respect et courtoisie leurs collègues et les autres personnes avec lesquelles ils/elles se trouvent en rapport dans l'exercice de leurs fonctions. Ils/elles ne doivent pratiquer à leur égard aucune forme de discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les croyances, le handicap, l'âge ou les préférences sexuelles. Le chef d'organisme OTAN peut établir des règles locales en application de cet article ». Ces règles locales ont été établies par le directeur général de la NSPA le 2 juin 2015 (NSPA OI4400-05).

68. L'allégation de harcèlement, ainsi que le rappelle notamment le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (affaires n°2067, Annabi (n°2) du 12 juillet 2001, et n°2100, Guastavi (n°2), 30 janvier 2002) et comme l'a déjà jugé la Commission de recours de l'OTAN (décisions n°690 du 29 juin 2006, n°762 du 12 mars 2010 et n°824 du 9 mars 2012, et 839-863-864 de février 2013), doit être corroborée par des faits précis, dont la preuve doit être fournie par celui qui affirme en avoir été victime, et qu'un ensemble de faits qui s'échelonnent dans le temps peuvent justifier une allégation de harcèlement.

69. Dans le cas d'espèce, les allégations de harcèlement sont présentées par la requérante sont souvent le résultat de sa propre perception des événements, sans être corroborés par des éléments de preuve solide.

70. La requérante reproche à son supérieur hiérarchique, M. M, dont le comportement a fait l'objet de l'enquête ayant abouti à la décision attaquée devant le Tribunal, d'avoir fait un usage abusif de son autorité et d'avoir fait preuve de harcèlement à son encontre. Ce comportement aurait été illustré par cinq types de décisions.

71. En premier lieu, M. M aurait indûment pesé sur des processus de sélection pour rejeter les candidatures de la requérante à certains emplois. Mais la requérante n'apporte aucune preuve d'un comportement partial ou de décisions biaisées. Le fait pour un candidat de postuler à l'obtention d'un emploi n'implique aucunement, alors même qu'il pense détenir l'ensemble des qualifications requises, le droit à être nommé dans cet emploi. Le comité de sélection peut recommander, et l'autorité administrative peut décider de retenir un autre candidat qui lui apparaît, au vu de l'ensemble des dossiers et du processus de recrutement, davantage qualifié pour s'adapter au contexte professionnel et occuper l'emploi. La circonstance que M. M a participé à certains processus de sélection et qu'il n'estimerait pas la requérante n'est pas de nature à vicier la décision, dès lors que ces décisions ne reposent pas entièrement sur lui, qu'il n'est pas établi que ses observations auraient été fondées sur d'autres critères que l'appréciation des aptitudes de la requérante à occuper ces emplois, et que d'autres personnes impliquées dans ce processus sont à même de tempérer les observations de M. M et d'y substituer leur propre appréciation. Ce serait accorder à M. M un pouvoir qu'il ne détient pas en estimant qu'il a pu, à lui seul, bloquer le recrutement de la requérante à plusieurs reprises.

72. En deuxième lieu, la requérante se plaint de la partialité de M. M qui aurait refusé son déploiement alors qu'elle l'avait demandé et qu'on lui avait indiqué que ce serait possible. Mais la circonstance qu'un agent soit déployable ne lui donne aucun droit à être effectivement déployé. Le déploiement d'un agent est une décision complexe qui dépend des circonstances de l'opération et des aptitudes de l'agent à s'adapter à un environnement inhabituel. Dans le cas d'espèce, aucune preuve n'est apportée d'une attitude discriminatoire de M. M à l'encontre de la requérante, notamment pas d'une position de principe hostile au déploiement de femmes, puisque plusieurs autres agents féminins de l'Agence ont été déployées au cours de ces années, même si ce fut sur d'autres lieux d'affectations. L'affirmation de la défendresse, lors de l'audience, que les installations ne permettaient pas encore d'offrir des logements séparés pour des femmes et des hommes, ne pourrait pas justifier une discrimination basée sur le sexe, mais en l'espèce la requérante n'a pas montré que cet élément avait été déterminant dans la décision de ne pas la déployer.

73. En troisième lieu, la requérante se plaint de promesses qui lui auraient été faites et n'auraient pas été tenues. Mais les termes dans lesquels les propositions lui ont été faites relèvent d'intentions ou d'éventualités soumises à l'accomplissement de procédures de recrutement. Ils ont été compris à tort par la requérante comme des engagements fermes alors qu'il ne s'agissait que de recueillir son avis ou son approbation à poser sa candidature. Il ne ressort des pièces du dossier aucune attitude hostile ou discriminatoire de M. M à l'encontre de la requérante.

74. En quatrième lieu, les heures supplémentaires que la requérante se plaint d'avoir accomplies n'ont revêtu aucun caractère excessif et ont été partiellement compensées, comme l'article 17.3.3 du Règlement du personnel civil le prévoit, par l'attribution de repos compensateur. La requérante n'a subi aucune attitude hostile ou discriminatoire.

75. En cinquième et dernier lieu, la requérante se plaint de n'avoir pas reçu de proposition de contrat à durée indéterminée. Mais lors du dernier renouvellement de son contrat, en septembre 2019, la requérante, entrée au service de l'Organisation en novembre 2011, n'avait pas encore atteint une durée de service de dix ans, qui en ouvre la possibilité. Les dispositions de l'article 5.4.2 du Règlement n'ont donc pas été méconnues, et l'accusation de discrimination ou harcèlement est dépourvue de fondement.

76. Au total, la requérante n'apporte donc pas la preuve que le directeur général, s'appuyant sur les conclusions du rapport d'enquête, aurait commis une erreur manifeste en estimant que M. M n'a commis ni abus d'autorité ni harcèlement à l'encontre de la requérante. Les conclusions de la requête tendant à l'annulation de la décision du directeur général de la NSPA et à ce que le comportement de M. M soit déclaré inapproprié sont donc rejetées.

77. Par ailleurs, il n'appartient pas au Tribunal d'annuler un rapport d'enquête, qui n'est pas une décision susceptible de recours, mais qui ne peut être apprécié qu'à l'occasion d'une décision se fondant sur ses conclusions, ce qui est le cas en l'espèce. Ces conclusions à fin d'annulation seront donc rejetées.

78. Cependant, le Tribunal note que la requérante avait soumis à l'enquêteur une liste de quelques personnes qu'elle suggérait d'interroger pour établir les faits qu'elle alléguait. L'enquêteur n'y donné que partiellement suite, en interrogeant quatre personnes dont une figurait sur la liste suggérée par la requérante. Même si l'enquêteur dispose d'une très grande latitude dans le choix des témoins à interroger pour établir son rapport, le Tribunal estime qu'il aurait été préférable, en vue de dissiper toute critique, d'ajouter les témoignages suggérés par la requérante, et que l'enquêteur aurait pu solliciter par écrit s'il ne voulait pas alourdir la procédure. Cette omission a créé un doute mais il est impossible d'y remédier au cours de l'instance devant le Tribunal, d'autant plus qu'il n'est pas certain que ces éléments supplémentaires apporteraient une appréciation différente et pertinente. Cette erreur de discernement dans la conduite de l'enquête a causé à celle-ci un préjudice moral qui peut être évalué à la somme de 10 000 euros. La défenderesse est donc condamnée à verser cette somme à la requérante en réparation de ce préjudice.

E. Frais

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

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

80. Dans les circonstances de l'espèce, les conclusions de la requête étant rejetées pour l'essentiel, la demande de remboursement des frais exposés devant le Tribunal sera rejetée elle aussi.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- La NSPA versera à Mme E la somme de 10 000 euros en réparation du préjudice moral.
- La requête 2021/1328 et le surplus des conclusions de la requête 2021/1334 sont rejetés.

Fait à Bruxelles, le 21 novembre 2022.

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

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

AT(PRE-O)(2022)0001

Ordonnance

Affaire n° 2022/1339

MC
requérant

contre

Agence OTAN de soutien et d'acquisition
défenderesse

Bruxelles, le 28 avril 2022

Original: anglais

Mots clés: article 10 – demande rejetée.

(Page blanche)

Le président du Tribunal administratif de l'OTAN:

- Vu le chapitre XIV et l'annexe IX du Règlement du personnel civil de l'OTAN (RPC), tous deux diffusés en tant que rectificatif n° 32 à ce règlement;
- Vu le recours contre l'Agence OTAN de soutien et d'acquisition (NSPA) introduit le 10 mars 2022 par M. MC, dont la requête a été enregistrée le 30 mars 2022 (affaire n° 2022/1339);
- Vu la lettre du 5 avril 2022 et le document intitulé « Motion for summary dismissal of an appeal and stay of proceedings » (Demande de rejet sans autre procédure et de suspension de l'instance), du 19 avril 2022, remis par la défenderesse;
- Vu les dispositions du RPC prévoyant que le Tribunal peut connaître des litiges d'ordre individuel concernant la légalité d'une décision prise par un(e) chef d'organisme OTAN;
- Vu l'article 10 du règlement de procédure du Tribunal, qui dispose ce qui suit:
 1. Si le/la président(e) estime qu'une requête est manifestement irrecevable, hors de sa compétence ou dénuée de fondement, il/elle peut inviter le greffier/la greffière à surseoir à tout acte de procédure. Une telle consigne de la part du/de la président(e) suspend tous les délais de procédure.
 2. Après notification aux parties et examen des éventuelles observations écrites supplémentaires du/de la requérant(e), et si le Tribunal estime que la requête est manifestement irrecevable, hors de sa compétence ou dénuée de fondement, le Tribunal rejette la requête, en motivant sa décision.
 3. Si le Tribunal estime que la requête est recevable, relève de sa compétence ou est manifestement fondée, les parties en sont avisées et il est procédé à l'instruction suivant la forme ordinaire.

ORDONNE:

- La demande de rejet sans autre procédure est rejetée, ce qui ne préjuge en rien de la position, en droit, du Tribunal administratif quant à la recevabilité ou au fond de l'affaire.
- La procédure se poursuit; les observations en défense doivent être communiquées **au plus tard le 16 juin 2022**.

Fait à Bruxelles, le 28 avril 2022.

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

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

AT(PRE-O)(2022)0002

Ordonnance

Affaire n° 2022/1340

RC
requérant

contre

Secrétariat international de l'OTAN
défendeur

Bruxelles, le 22 août 2022

Original: anglais

Mots clés: désistement.

(Page blanche)

Le président du Tribunal administratif de l'OTAN:

- Vu le recours contre le Secrétariat international de l'OTAN (SI) introduit le 22 mai 2022 par M. RC, dont la requête a été enregistrée le 3 juin 2022 (affaire n° 2022/1340);
- Vu la communication que le requérant a fait parvenir à la greffière du Tribunal le 18 août 2022 pour lui faire savoir qu'il avait décidé de se désister de son recours;
- Vu l'article 17 du règlement de procédure du Tribunal, qui dispose que le président:

peut [...] donner acte [du] désistement sans avoir à convoquer le Tribunal ou un collège à cet effet, à la condition que ce désistement soit pur et simple.

- Constatant que le désistement du requérant est pur et simple et que rien ne s'oppose à ce qu'il en soit donné acte;

ORDONNE:

- Il est donné acte du désistement et il est mis fin à l'instance.

Fait à Bruxelles, le 22 août 2022.

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

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

AT(PRE-O)(2022)0003

Ordonnance

Affaire n° 2022/1346

MC
requérant

contre

Agence OTAN de soutien et d'acquisition
défenderesse

Bruxelles, le 2 décembre 2022

Original: anglais

Mots clés: article 10.

(Page blanche)

Le président du Tribunal administratif de l'OTAN:

- Vu le chapitre XIV et l'annexe IX du Règlement du personnel civil de l'OTAN (RPC), tous deux diffusés en tant que rectificatif n° 32 à ce règlement;
- Vu le recours contre l'Agence OTAN de soutien et d'acquisition introduit le 19 octobre 2022 par M. MC, dont la requête a été enregistrée le 14 novembre 2022 (affaire n° 2022/1346);
- Vu les observations en défense, datées du 17 novembre 2022;
- Vu les dispositions du RPC prévoyant que le Tribunal peut connaître des litiges d'ordre individuel concernant la légalité d'une décision prise par un(e) chef d'organisme OTAN;
- Vu l'article 10 du règlement de procédure du Tribunal, qui dispose ce qui suit:
 1. Si le/la président(e) estime qu'une requête est manifestement irrecevable, hors de sa compétence ou dénuée de fondement, il/elle peut inviter le greffier/la greffière à surseoir à tout acte de procédure. Une telle consigne de la part du/de la président(e) suspend tous les délais de procédure.
 2. Après notification aux parties et examen des éventuelles observations écrites supplémentaires du/de la requérant(e), et si le Tribunal estime que la requête est manifestement irrecevable, hors de sa compétence ou dénuée de fondement, le Tribunal rejette la requête, en motivant sa décision.
 3. Si le Tribunal estime que la requête est recevable, relève de sa compétence ou est manifestement fondée, les parties en sont avisées et il est procédé à l'instruction suivant la forme ordinaire.

ORDONNE:

- La greffière est invitée à surseoir à tout acte de procédure jusqu'à la prochaine session du Tribunal.
- Tous les délais de procédure sont suspendus.
- Le requérant peut présenter des observations écrites supplémentaires en application de l'article 10, paragraphe 2, qui doivent parvenir à la greffière du Tribunal **le 14 décembre 2022 au plus tard**.
- À sa prochaine session, le Tribunal décidera soit de rejeter la requête sans autre procédure, soit de procéder à l'instruction suivant la forme ordinaire.

Fait à Bruxelles, le 2 décembre 2022.

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

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

AT(TRI-O)(2022)0002

Ordonnance

Affaire n° 2021/1333

**SS
requérante**

contre

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

Bruxelles, le 10 octobre 2022

Original: anglais

Mots clés: Article 30 – Clarification des jugements.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de M. Chris de Cooker, président, et de M^{me} Seran Karatari Köstü et M. Thomas Laker, juges, ayant examiné, au cours de la session de septembre 2022, la demande de la requérante du 27 juin 2022, rend la présente ordonnance.

A. Déroulement de la procédure

1. Le 12 mai 2022, le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a rendu son jugement dans l'affaire n° 2021/1333, opposant M^{me} SS au Centre pour la recherche et l'expérimentation maritimes (CMRE). Le Tribunal a annulé la décision que le directeur du CMRE avait prise de résilier le contrat de la requérante avec effet immédiat suite à l'approbation de la suppression de son poste.

2. Dans son jugement, le Tribunal indique ce qui suit:

[...]

66. Lorsque la résiliation d'un contrat est annulée, le licenciement de l'agent devient illégal et ce dernier est en principe réaffecté à son dernier poste ou, si cela est matériellement impossible, à un poste équivalent. Par conséquent, le défendeur doit à la requérante une somme correspondant à l'intégralité des émoluments qu'elle aurait perçus entre le 1^{er} juin 2021 et la date du prononcé du présent jugement, majorée d'intérêts calculés à l'aide du dernier taux en vigueur de la Banque centrale européenne, augmenté de deux points.

67. Toutefois, l'Administration peut invoquer l'article 6.9.2 de l'annexe IX du RPC, qui dispose:

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

Interrogé sur ce point par le Tribunal à l'audience du 28 avril 2022, le défendeur a répondu qu'il invoquait cette disposition.

68. Il découle de l'article 6.9.1 de l'annexe IX du RPC que l'annulation d'une décision prise à l'endroit d'un agent permet à ce dernier de demander réparation pour le préjudice subi du fait de l'illégalité de cette décision. Compte tenu des circonstances du licenciement en cause, des fonctions exercées par la requérante, du refus du défendeur de la réintégrer et de la perte significative de revenus subie par la requérante depuis son licenciement, le Tribunal estime qu'ordonner au CMRE de verser à la requérante une somme équivalant à 12 mois de salaire, calculée sur la base des derniers émoluments perçus, constituerait une réparation équitable et complète des préjudices matériel et moral subis.

69. Il conviendra de déduire des sommes visées aux paragraphes 66 et 68 les montants déjà perçus par la requérante suite à la décision du 1^{er} juin 2021.

[...]

Le Tribunal décide que:

- La décision attaquée est annulée.
- Le CMRE versera à la requérante (i) la somme correspondant à l'intégralité des émoluments qu'elle aurait perçus entre le 1^{er} juin 2021 et la date du présent jugement, majorée d'intérêts de retard calculés au dernier taux en vigueur de la Banque centrale européenne, augmenté de deux points, et (ii) la somme correspondant à 12 mois de son dernier salaire en réparation du préjudice subi du fait de la décision attaquée. De ces sommes sera déduit le montant qui lui a déjà été versé suite à la décision du 1^{er} juin 2021.
- Il n'y a pas lieu de statuer sur les griefs soulevés à l'appui de l'annulation de la décision prise le 1^{er} juin 2021 de ne pas verser à la requérante l'indemnité de congés payés due pour la période du 1^{er} janvier au 1^{er} juin 2021.
- Le défendeur remboursera à la requérante les frais justifiés qu'elle a exposés, y compris les frais de conseil, à concurrence de 4 000 euros.
- Le recours est rejeté pour le surplus.

3. Le 27 juin 2022, la requérante a introduit auprès du Tribunal, en vertu de l'article 30 du règlement de procédure de ce dernier, une demande de clarification du jugement au sujet, notamment, du montant du dédommagement à lui verser.

4. La lettre contenant cette demande indique ce qui suit:

« 12. It is the Appellant's understanding that the Tribunal did not intend to deduce from the sums awarded the loss of job indemnity (LOJI) paid to her (approximately equal to 14 months of salary) as well as the amount received in lieu of the notice period (equal to 6 months of salary).

13. Indeed, requesting the Appellant to return the LOJI after it was clearly stated by the Tribunal that her contract was illegally terminated would appear to be contrary to the spirit of the judgment and the reasons which justified the operative part of the judgment.

14. It would also be greatly unfair since the LOJI is returned only if one is reinstated, which is not the case here since the Defendant explicitly objected to such a reinstatement.

15. Additionally, as expressed above, the HONB made it clear that it was not willing to reintegrate the Appellant despite the illegality of the decision to terminate her contract. The Appellant should therefore be compensated in a fair manner.

16. Deducing the LOJI and the amount received in lieu of a notice would amount to award the Appellant only less than 4 months of salary.

17. This cannot be regarded as fair compensation.

18. The Appellant's understanding rather is that she is expected to return such amounts because they are to be recalculated and paid as of 12 May 2022 (new date by which her employment contract ceases) instead of 1 June 2021.

[...]

21. Furthermore, the Defendant's 7 June letter exposes amounts to be paid to the Appellant which appear to be totally inconsistent with the Appellant's pay grade and step and allowances as per her May 2021 salary slip (annex 4) and NATO 2022 Salary Scale for Italy (annex 5).

22. Given this disagreement, the Appellant respectfully requests the Tribunal to clarify this point and possibly confirm the Appellant's view ordering the Defendant to pay the sums due.

23. In a spirit of transparency, and so to avoid the need for any future request for clarification and/or appeals on this case, the Appellant respectfully provided a clear breakdown of the amounts due, as done at the time of calculation of the LOJI and notice period indemnity (annex 6).

24. As can be seen from the calculation, the amounts are very different from those expressed by the Defendant (approximately 313 000 euros versus 12 000 euros). »

(12. Pour la requérante, le Tribunal n'avait pas pour intention de déduire du montant à lui accorder l'indemnité de perte d'emploi qu'elle a perçue (correspondant grosso modo à 14 mois de salaire) ni l'indemnité qui lui a été versée en lieu et place du préavis (correspondant à six mois de salaire).

13. En effet, demander à la requérante de restituer l'indemnité de perte d'emploi après que le Tribunal a clairement établi que son contrat avait été résilié en toute illégalité serait contraire à l'esprit du jugement et au raisonnement suivi par le Tribunal dans son dispositif.

14. Ce serait en outre très injuste dès lors que l'indemnité de perte d'emploi n'est restituée qu'en cas de réintégration, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, le défendeur s'étant explicitement opposé à la réintégration.

15. Comme déjà indiqué, le chef d'organisme OTAN a bien précisé qu'il n'était pas disposé à réintégrer la requérante en dépit de l'illégalité de la décision de résilier son contrat. La requérante devrait donc obtenir un juste dédommagement.

16. Déduire l'indemnité de perte d'emploi et le montant perçu en lieu et place du préavis reviendrait à n'accorder à la requérante qu'un dédommagement inférieur à quatre mois de salaire.

17. Ce dédommagement ne saurait être considéré comme juste.

18. La requérante a cru comprendre qu'elle était en fait censée restituer ces montants de sorte qu'ils soient recalculés sur la base d'une période qui commencerait le 12 mai 2022 (nouvelle date de fin de son contrat) et non le 1^{er} juin 2021, après quoi la somme correspondante lui serait versée.

[...]

21. Par ailleurs, dans sa lettre du 7 juin, le défendeur a fait état de montants à verser à la requérante qui ne correspondent pas du tout au grade et à l'échelon qui figurent dans sa fiche de salaire de mai 2021 (annexe 4) et dans le barème 2022 pour l'Italie (annexe 5).

22. Compte tenu de ce point de désaccord, la requérante demande au Tribunal de bien vouloir clarifier cette question, de confirmer si possible son interprétation et d'ordonner ainsi au défendeur de lui verser les sommes dues.

23. Dans un souci de transparence, et pour ne pas devoir introduire ultérieurement de nouvelle demande en clarification et/ou de nouveau recours, la requérante s'est permis de procéder au décompte précis des montants dus, calculés à la date où l'indemnité de perte d'emploi et l'indemnité pour le préavis ont été déterminées (annexe 6).

24. Comme on peut le voir dans ce décompte, la somme n'a rien à voir avec celle à laquelle le défendeur a abouti (quelque 313 000 euros contre 12 000 euros).

5. Par lettre du 6 juillet 2022, la greffière du Tribunal, appliquant l'article 30, qui dispose que « [l]e Tribunal, après avoir donné à l'autre partie/aux autres parties l'occasion raisonnable de présenter des observations sur la question, statue sur la recevabilité de la demande en clarification [...] », a invité le défendeur à soumettre ses observations sur cette demande. Ses observations ont été transmises aux parties le 27 juillet 2022.

6. Dans sa lettre, le défendeur a indiqué notamment ce qui suit:

«[...]

10. There can be no doubt that the NATO Administrative Tribunal specifically intended for the deduction of the sums already paid to Ms S to be made from the total compensation granted to her, including LOJI, as evident from the second point (*tiret*) of Section F and paragraph 69 of the judgment.

11. As per Rule 27.2, judgments are adopted by majority vote, in this case by three judges, including the President of the Tribunal. We therefore find it beyond the realm of possibility that the Tribunal might not have intended to deduct the sums already paid to the Appellant from the total compensation awarded, as it very clearly ordered this action in two distinctive parts of the judgment.

12. Respondent also noted that the role of the Tribunal is to assess fair compensation and to avoid awarding compensation of an excessive nature. The provisions put forward by the Appellant would lead to an unprecedented overcompensation of Ms S, completely inconsistent with the case law of the NATO Administrative Tribunal and that of its' *[sic]* predecessor, the NATO Appeals Board. It would also not correspond to the damage suffered by the Appellant for which she had already received 228,028.60 EUR.

13. The decision of the Tribunal that the compensation granted to the Appellant should be reduced by the sum paid under the decision of 1 June 2021 are *[sic]* in line with its own case law whereupon it stated on numerous occasions that an indefinite duration contract is not a guarantee of employment for life.

14. While the Appellant was not properly informed about the upcoming suppression of post, the Appellant's counsel now proposes to award her more than double of what she has already received under the Loss of Job Indemnity and the 6-months allowance in lieu of the notice period. It would clearly lead to overcompensation.

15. The Respondent therefore fully disagrees with the Appellant's clarification request and respectfully requests the Administrative Tribunal to declare it without merit. »

(10. Il ne fait aucun doute que le Tribunal administratif de l'OTAN entendait bien que les montants déjà versés à M^{me} S soient déduits du total du dédommagement à lui accorder, et notamment l'indemnité de perte d'emploi, comme en atteste le deuxième tiret de la Section F et le paragraphe 69 du jugement.

11. Comme le prévoit l'article 27, alinéa 2, les jugements sont adoptés à la majorité des voix, et le jugement dans la présente affaire a été adopté par trois juges, dont le président du Tribunal. Ainsi, le Tribunal ayant ordonné dans deux parties distinctes de son jugement que les montants déjà versés à la requérante soient déduits du total de la somme accordée en réparation, il nous paraît impossible de considérer que ce n'était pas son intention.

12. Le défendeur a fait observer par ailleurs que le rôle du Tribunal était de déterminer ce qui constitue un juste dédommagement et non pas d'accorder un dédommagement excessif. Faire verser à M^{me} S les montants réclamés reviendrait à lui accorder un dédommagement exagéré et sans précédent, qui serait totalement contraire à la jurisprudence du Tribunal administratif de l'OTAN et à celle de la juridiction qui l'a précédé, à savoir la Commission de recours de l'OTAN. En outre, un tel dédommagement ne correspondrait pas au préjudice subi par la requérante, pour lequel celle-ci a déjà perçu 228 028,60 euros.

13. La décision que le Tribunal a prise de déduire du dédommagement accordé à la requérante les sommes perçues suite à la décision du 1^{er} juin 2021 concorde avec sa jurisprudence, le Tribunal ayant établi maintes fois qu'un contrat de durée indéterminée n'était pas une garantie d'emploi à vie.

14. La requérante n'a certes pas été bien informée en amont de la suppression de son poste, mais son conseil propose à présent que le Tribunal lui accorde plus du double du montant qu'elle a déjà perçu sous la forme de l'indemnité de perte d'emploi et de l'indemnité de six mois en lieu et place du préavis. Cette somme serait clairement un dédommagement exagéré.

15. Par conséquent, le défendeur n'est pas du tout d'accord avec ce que réclame la requérante dans sa demande en clarification et demande au Tribunal administratif de bien vouloir déclarer cette demande non fondée.)

7. Le 1^{er} septembre 2022, en vertu de l'article 16 de son règlement de procédure, le Tribunal a demandé au défendeur un décompte détaillé des montants versés à la requérante. Cette pièce supplémentaire a été transmise aux parties le 16 septembre 2022.

B. Exposé des éléments de droit

8. L'article 6.8.3 de l'annexe IX du Règlement du personnel civil de l'OTAN (RPC) dispose:

(a) Le jugement du Tribunal est définitif et ne peut faire l'objet d'aucune espèce de recours, si ce n'est que le Tribunal peut être saisi par l'une ou l'autre partie, dans un délai de 30 jours à compter de la date du jugement, d'une demande de rectification d'une erreur matérielle entachant celui-ci.

(b) Chacune des parties peut introduire auprès du Tribunal une demande en révision du jugement en cas de découverte d'un fait déterminant qui, au moment où le Tribunal a rendu son jugement, n'était connu ni du Tribunal ni de la partie demandant la révision. La demande en révision doit être introduite dans un délai de 30 jours à compter de la découverte du fait susmentionné et, en tout état de cause, dans un délai de 5 ans à compter de la date du jugement. Le Tribunal peut, moyennant le consentement des parties et pour une affaire donnée, décider qu'une procédure orale n'est pas nécessaire et qu'une décision peut être rendue sur la base des pièces du dossier.

9. L'article 27, alinéa 7), du règlement de procédure du Tribunal est libellé comme suit:

Conformément à l'article 6.8.3 de l'annexe IX, les jugements sont définitifs et ont force obligatoire.

10. L'article 30 du règlement de procédure du Tribunal dispose ce qui suit:

1. Après qu'un jugement a été rendu, une partie peut, dans un délai de [trois mois] à compter de la notification du jugement, demander au Tribunal de clarifier le dispositif du jugement.
2. La demande en clarification n'est recevable que si elle indique avec suffisamment de précision les aspects du dispositif du jugement qui paraissent obscurs, incomplets ou incohérents.
3. Le Tribunal, après avoir donné à l'autre partie/aux autres parties l'occasion raisonnable de présenter ses/leurs observations sur la question, statue sur la recevabilité de la demande en clarification. Si la demande est agréée, le Tribunal donne des clarifications, qui deviennent alors partie intégrante du jugement initial.

C. Considérations et conclusions

11. L'annexe IX du RPC prévoit que les jugements du Tribunal sont définitifs et ne peuvent faire l'objet d'aucune espèce de recours par l'une ou l'autre des parties. Il en découle qu'aucune des deux parties ne peut s'engager dans un débat avec le Tribunal quant au raisonnement et aux conclusions de celui-ci.

12. Les parties peuvent toutefois demander qu'un jugement soit clarifié en vertu de l'article 30. Or, contrairement à ce que prévoit le second alinéa de l'article 30, la requérante n'a pas pu indiquer « les aspects du dispositif du jugement qui paraissent obscurs, incomplets ou incohérents ».

13. Le Tribunal estime que les montants versés à la requérante sont pleinement conformes au jugement rendu. Il est d'avis que la requérante ne cherche, en réalité, qu'à amener le Tribunal à revenir sur ses conclusions, ce qui est contraire à la règle selon laquelle les jugements du Tribunal sont définitifs et ne peuvent pas faire l'objet d'un recours. Les conclusions auxquelles le Tribunal est parvenu dans le jugement rendu dans l'affaire n° 2021/1333, en particulier celles énoncées aux paragraphes 66 à 69, sont claires et sans équivoque. Le Tribunal estime dès lors que les conditions voulues pour que l'article 30 trouve à s'appliquer ne sont pas réunies et que la demande en clarification doit être rejetée.

14. Le surplus des griefs soulevés par les parties dans leurs échanges ne relève pas davantage du champ d'application de la demande introduite en vertu de l'article 30 et doit être rejeté.

D. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal ordonne:

- La demande en clarification est rejetée.

Fait à Bruxelles, le 10 octobre 2022.

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

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

AT(TRI-O)(2022)0003

Ordonnance

Affaire n° 2021/1327

UK
requérant

contre

Secrétariat international de l'OTAN
défendeur

Bruxelles, le 18 octobre 2022

Original: anglais

Mots clés: article 29 – demande en révision.

(Page blanche)

Le collège plénier du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN), composé de M. Chris de Cooker, président, et de Mme Seran Karatari Köstü, M. Thomas Laker, M. Laurent Touvet et Mme Anne Trebilcock, juges, rend la présente ordonnance.

A. Exposé des éléments de fait et déroulement de la procédure

1. Par son jugement du 24 mai 2022, le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a rejeté le recours introduit par M. UK dans l'affaire n° 2021/1327, recours qui était dirigé contre le refus du Secrétariat international de l'OTAN d'accorder au requérant réparation pour le préjudice subi du fait de l'imposition, par les autorités fiscales allemandes, du capital qu'il a perçu dans le cadre du régime de pensions à cotisations définies (DCPS) lorsqu'il a pris sa retraite.
2. Le 18 juin 2022, le requérant a demandé par écrit au Tribunal de réviser le jugement, en application de l'article 29 de son règlement de procédure.
3. Le défendeur a présenté ses observations le 14 juillet 2022.
4. Dans sa lettre, le requérant affirme que le jugement du Tribunal est entaché d'une erreur de droit en tant que le Tribunal a considéré à tort que le défendeur l'avait « renseigné au mieux », le requérant estimant que le défendeur l'avait plutôt induit en erreur. S'appuyant sur ce que des spécialistes lui ont dit après l'audience, le requérant fait valoir que pour le « renseigner au mieux », le défendeur aurait dû lui communiquer une information dont il était parfaitement au courant, à savoir que le capital DCPS n'était pas couvert par l'article 19 de la convention d'Ottawa (protocole de Paris) et que les priviléges et immunités spécifiés dans la convention étaient accordés uniquement aux agents en fonction et ne s'appliquaient pas aux retraités. Par ailleurs, le requérant revient sur les arguments avancés par le défendeur à l'audience et il formule également des observations sur les considérations et les conclusions du Tribunal. Il indique avoir découvert de nouveaux éléments qui plaident en sa faveur et a joint à sa demande des documents et comptes rendus se rapportant, entre autres, à des réunions du Comité mixte de consultation (JCB), qui permet à la direction et aux représentants des agents en fonction et des retraités de se consulter.
5. Le Tribunal a examiné la demande du requérant au cours de sa 36^e session, qui s'est tenue les 29 et 30 septembre 2022.

B. Considérations du Tribunal

6. L'article 6.8.3, point (a), de l'annexe IX du Règlement du personnel civil (RPC) dispose que les jugements du Tribunal sont définitifs et ne peuvent faire l'objet d'aucune espèce de recours. Il en découle qu'aucune des deux parties ne peut s'engager dans un débat avec le Tribunal quant au raisonnement suivi par celui-ci. Or le requérant cherche dans sa demande à discuter de plusieurs points. Le Tribunal ne se prononcera pas sur ces points.

7. L'article 6.8.3, point (a), de l'annexe IX prévoit une exception: le Tribunal peut être saisi par l'une ou l'autre partie d'une demande de rectification d'une erreur matérielle entachant un jugement. Ce n'est pas le cas en l'espèce.

8. L'annexe IX prévoit en outre que chacune des parties peut introduire une demande en révision du jugement, mais uniquement dans des cas très précis.

9. Aux termes de l'article 6.8.3, point (b), de l'annexe IX, une demande en révision du jugement ne peut être introduite qu'en cas de découverte d'un fait déterminant qui, au moment où le Tribunal a rendu son jugement, n'était connu ni du Tribunal ni de la partie demandant la révision.

10. En d'autres termes, la procédure en révision présuppose la découverte d'éléments factuels qui existaient avant le jugement et qui n'étaient connus alors ni du Tribunal ni de la partie demandant la révision. Ces faits doivent être d'une nature telle qu'ils auraient pu amener le Tribunal à une conclusion différente si ce dernier avait été en mesure de les prendre en considération. Par ailleurs, l'article 6.8.3, point (b), dispose que la demande en révision doit être introduite dans un délai de 30 jours à compter de la découverte du fait concerné.

11. Le requérant n'a pas précisé à quel moment il a eu connaissance des faits nouveaux dont il allègue l'existence, ni fourni de pièces justificatives à cet égard. Il n'a pas davantage indiqué pourquoi il n'avait pas pu en être informé avant l'introduction de son recours. Les conclusions d'une discussion qu'il aurait eue avec des spécialistes après l'audience ne sauraient être considérées comme des faits nouveaux. Il incombe à l'agent de consulter des spécialistes avant l'introduction de son recours et pendant l'instance. Il convient d'ailleurs de noter qu'en l'espèce, le recours a été préparé avec l'aide de représentants des agents en fonction et des retraités.

12. Cela étant, les documents produits montrent effectivement que l'Administration et les représentants des agents en fonction et des retraités ont examiné différents scénarios, ce qui, de fait, est leur responsabilité. Toutefois, leurs débats n'ont pas abouti à la conclusion générale alléguée par le requérant. La position officielle du défendeur était et est toujours que les prestations en capital dont il est question ne sont pas imposables au niveau national, ce que le défendeur continue de défendre aux plus hauts niveaux judiciaires et diplomatiques, en soutien au requérant. Autrement dit, les nouveaux éléments présentés n'auraient pas pu amener le Tribunal à une conclusion différente si ce dernier avait été en mesure de les prendre en considération.

13. Par ailleurs, le requérant revient sur des arguments avancés par le défendeur à l'audience du 28 avril 2022. Il avait tout le loisir de réagir lors de cette audience. Ce débat est clos.

14. Il apparaît dès lors que le requérant a introduit une demande en révision dans le seul but de faire rouvrir son dossier, ce que le Tribunal n'est pas autorisé à faire.

15. Le Tribunal estime en conclusion que les conditions d'une révision du jugement ne sont pas réunies et que la demande en révision doit être rejetée.

C. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- La demande en révision est rejetée.

Fait à Bruxelles, le 18 octobre 2022.

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

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

AT(TRI-O)(2022)0004

Ordonnance

Affaire n° 2021/1329

AB
requérant

contre

Secrétariat international de l'OTAN
défendeur

Bruxelles, le 18 octobre 2022

Original: anglais

Mots clés: article 29 – demande en révision.

(Page blanche)

Le collège plénier du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN), composé de M. Chris de Cooker, président, et de Mme Seran Karatarı Köstü, M. Thomas Laker, M. Laurent Touvet et Mme Anne Trebilcock, juges, rend la présente ordonnance.

A. Exposé des éléments de fait et déroulement de la procédure

1. Par son jugement du 14 juin 2022, le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a rejeté le recours introduit par M. AB dans l'affaire n° 2021/1329, recours qui était dirigé contre le refus du Secrétariat international de l'OTAN d'accorder au requérant réparation pour le préjudice subi du fait de l'imposition, par les autorités fiscales allemandes, du capital qu'il a perçu dans le cadre du régime de pensions à cotisations définies (DCPS) lorsqu'il a pris sa retraite.

2. Le 4 juillet 2022, le requérant a demandé par écrit au Tribunal de réviser le jugement, en application de l'article 29 de son règlement de procédure.

3. Le défendeur a présenté ses observations le 14 juillet 2022.

4. Dans sa lettre, le requérant affirme que le jugement du Tribunal est entaché d'une erreur de droit en tant que le Tribunal a considéré à tort que le défendeur l'avait « renseigné au mieux », le requérant estimant que le défendeur l'avait plutôt induit en erreur. S'appuyant sur ce que des spécialistes lui ont dit après l'audience, le requérant fait valoir que pour le « renseigner au mieux », le défendeur aurait dû lui communiquer une information dont il était parfaitement au courant, à savoir que le capital DCPS n'était pas couvert par l'article 19 de la convention d'Ottawa (protocole de Paris) et que les priviléges et immunités spécifiés dans la convention étaient accordés uniquement aux agents en fonction et ne s'appliquaient pas aux retraités. Par ailleurs, le requérant revient sur les arguments avancés par le défendeur à l'audience et il formule également des observations sur les considérations et les conclusions du Tribunal. Il indique avoir découvert de nouveaux éléments qui plaident en sa faveur et a joint à sa demande des documents et comptes rendus se rapportant, entre autres, à des réunions du Comité mixte de consultation (JCB), qui permet à la direction et aux représentants des agents en fonction et des retraités de se consulter.

5. Le Tribunal a examiné la demande du requérant au cours de sa 36^e session, qui s'est tenue les 29 et 30 septembre 2022.

B. Considérations du Tribunal

6. L'article 6.8.3, point (a), de l'annexe IX du Règlement du personnel civil (RPC) dispose que les jugements du Tribunal sont définitifs et ne peuvent faire l'objet d'aucune espèce de recours. Il en découle qu'aucune des deux parties ne peut s'engager dans un débat avec le Tribunal quant au raisonnement suivi par celui-ci. Or le requérant cherche dans sa demande à discuter de plusieurs points. Le Tribunal ne se prononcera pas sur ces points.

7. L'article 6.8.3, point (a), de l'annexe IX prévoit une exception: le Tribunal peut être saisi par l'une ou l'autre partie d'une demande de rectification d'une erreur matérielle entachant un jugement. Ce n'est pas le cas en l'espèce.

8. L'annexe IX prévoit en outre que chacune des parties peut introduire une demande en révision du jugement, mais uniquement dans des cas très précis.

9. Aux termes de l'article 6.8.3, point (b), de l'annexe IX, une demande en révision du jugement ne peut être introduite qu'en cas de découverte d'un fait déterminant qui, au moment où le Tribunal a rendu son jugement, n'était connu ni du Tribunal ni de la partie demandant la révision.

10. En d'autres termes, la procédure en révision presuppose la découverte d'éléments factuels qui existaient avant le jugement et qui n'étaient connus alors ni du Tribunal ni de la partie demandant la révision. Ces faits doivent être d'une nature telle qu'ils auraient pu amener le Tribunal à une conclusion différente si ce dernier avait été en mesure de les prendre en considération. Par ailleurs, l'article 6.8.3, point (b), dispose que la demande en révision doit être introduite dans un délai de 30 jours à compter de la découverte du fait concerné.

11. Le requérant n'a pas précisé à quel moment il a eu connaissance des faits nouveaux dont il allègue l'existence, ni fourni de pièces justificatives à cet égard. Il n'a pas davantage indiqué pourquoi il n'avait pas pu en être informé avant l'introduction de son recours. Les conclusions d'une discussion qu'il aurait eue avec des spécialistes après l'audience ne sauraient être considérées comme des faits nouveaux. Il incombe à l'agent de consulter des spécialistes avant l'introduction de son recours et pendant l'instance. Il convient d'ailleurs de noter qu'en l'espèce, le recours a été préparé avec l'aide de représentants des agents en fonction et des retraités.

12. Cela étant, les documents produits montrent effectivement que l'Administration et les représentants des agents en fonction et des retraités ont examiné différents scénarios, ce qui, de fait, est leur responsabilité. Toutefois, leurs débats n'ont pas abouti à la conclusion générale alléguée par le requérant. La position officielle du défendeur était et est toujours que les prestations en capital dont il est question ne sont pas imposables au niveau national. Autrement dit, les nouveaux éléments présentés n'auraient pas pu amener le Tribunal à une conclusion différente si ce dernier avait été en mesure de les prendre en considération.

13. Par ailleurs, le requérant revient sur des arguments avancés par le défendeur à l'audience du 28 avril 2022. Il avait tout le loisir de réagir lors de cette audience. Ce débat est clos.

14. Il apparaît dès lors que le requérant a introduit une demande en révision dans le seul but de faire rouvrir son dossier, ce que le Tribunal n'est pas autorisé à faire.

15. Le Tribunal estime en conclusion que les conditions d'une révision du jugement ne sont pas réunies et que la demande en révision doit être rejetée.

C. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- La demande en révision est rejetée.

Fait à Bruxelles, le 18 octobre 2022.

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

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

AT(PRE-O)(2023)0001

Ordonnance

Affaire n° 2023/1355

RC
requérant

contre

Secrétariat international de l'OTAN
défendeur

Bruxelles, le 3 mars 2023

Original: anglais

Mots clés: désistement.

(Page blanche)

Le président du Tribunal administratif de l'OTAN:

- Vu le recours contre le Secrétariat international de l'OTAN introduit le 10 février 2023 par M. RC, dont la requête a été enregistrée le 16 février 2023 (affaire n° 2023/1355);
- Vu la communication que le requérant a fait parvenir à la greffière du Tribunal le 18 février 2023 pour lui faire savoir qu'il avait décidé de se désister de son recours;
- Vu l'article 17 du règlement de procédure du Tribunal, qui dispose que le président:

peut [...] donner acte [du] désistement sans avoir à convoquer le Tribunal ou un collège à cet effet, à la condition que ce désistement soit pur et simple.

- Constatant que le désistement du requérant est pur et simple et que rien ne s'oppose à ce qu'il en soit donné acte;

ORDONNE:

- Il est donné acte du désistement et il est mis fin à l'instance.

Fait à Bruxelles, le 3 mars 2023.

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

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

AT(PRE-O)(2023)0002

Ordonnance

Affaire n° 2023/1347

TP
requérant

contre

Secrétariat international de l'OTAN
défendeur

Bruxelles, le 3 mars 2023

Original: anglais

Mots clés: désistement.

(Page blanche)

Le président du Tribunal administratif de l'OTAN:

- Vu le recours contre le Secrétariat international de l'OTAN introduit le 20 janvier 2023 par M. TP, dont la requête a été enregistrée le 2 février 2023 (affaire n° 2023/1347);
- Vu la communication que le requérant a fait parvenir à la greffière du Tribunal le 27 février 2023 pour lui faire savoir qu'il avait décidé de se désister de son recours;
- Vu l'article 17 du règlement de procédure du Tribunal, qui dispose que le président:
peut [...] donner acte [du] désistement sans avoir à convoquer le Tribunal ou un collège à cet effet, à la condition que ce désistement soit pur et simple.
- Constatant que le désistement du requérant est pur et simple et que rien ne s'oppose à ce qu'il en soit donné acte;

ORDONNE:

- Il est donné acte du désistement et il est mis fin à l'instance.

Fait à Bruxelles, le 3 mars 2023.

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

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

AT(TRI-O)(2023)0001

Ordonnance

Affaire n° 2017/1104

MK
requérant

contre

Le Commandement aérien allié (Ramstein)
défendeur

Bruxelles, le 23 janvier 2023

Original: anglais

Mots clés: demande en révision.

(Page blanche)

Le collège plénier du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN), composé de M. Chris de Cooker, président, et de Mme Seran Karatari Köstü, M. Thomas Laker, M. Laurent Touvet et Mme Anne Trebilcock, juges, ayant examiné la demande en révision introduite par le requérant en date du 4 septembre 2022, rend la présente ordonnance.

A. Déroulement de la procédure

1. Le 4 septembre 2022, le requérant a demandé la révision du jugement rendu le 21 novembre 2017 par le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») dans l'affaire n° 2017/1104. La demande a été introduite en vertu de l'article 29 du règlement de procédure du Tribunal.

2. Le 23 septembre 2022, la greffière du Tribunal a envoyé un email au requérant, dans lequel elle indiquait notamment ce qui suit:

I have to revert to the documentation you sent. Please be informed that this Office cannot process classified documentation ("Geheim") of NATO member states without authorization or without following a specific procedure which is not in the remit of this Office.

Therefore, if you wish to pursue with your request for revision before the Administrative Tribunal, I have to ask you to send only documentation which is not classified.

Please also be informed that such "Geheim" documentation you have sent so far has been deleted.

(Je me dois de revenir sur les documents que vous avez envoyés. Sachez que je ne peux pas traiter les documents classifiés (« Geheim ») provenant d'un pays membre de l'OTAN sans l'accord dudit pays, qu'il faut pour cela suivre une procédure spécifique, et que cette démarche n'est pas de mon ressort.

Par conséquent, si vous souhaitez toujours saisir le Tribunal administratif d'une demande en révision, je vous prie de bien vouloir envoyer uniquement des pièces qui ne sont pas classifiées.

Veuillez noter également que les pièces portant la marque de classification « Geheim » que vous avez envoyées ont été supprimées.)

3. Le 26 septembre 2022, le requérant a répondu par email qu'il n'était pas d'accord avec la décision de la greffière et que cette décision résultait selon lui soit d'une totale méconnaissance des règles de sécurité et d'un manque de compétence grave, soit d'une consigne donnée pour favoriser l'Organisation (« there is either a severe lack of security knowledge and legal qualification or ordered proceedings in favor of the organization »). Il a ajouté ce qui suit:

[...] Since a security conflict has been recognized by your office in the enclosures, clarification is requested. The refusal to pass the documents in conflict to security experts for investigating would signify the intentional acceptance of illegal activities by the tribunal in the proceedings of the reporting of potentially stolen secret data by HQ AIRCOM staff members to the German investigators. A non-pursuance would be considered as a confirmation of the fraudulent theft of my pension by the tribunal. [...]

(La greffière considérant que les pièces jointes fournies présentent un problème de sécurité, des éclaircissements sont demandés. En refusant de communiquer les documents litigieux à des experts en sécurité pour qu'ils puissent les examiner, le Tribunal cautionnerait délibérément des actes illégaux commis dans le cadre du

signalement aux enquêteurs allemands du vol potentiel de données secrètes par des agents du QG de l'AIRCOM. S'il devait ne pas donner suite à cette affaire, le Tribunal cautionnerait le vol frauduleux de ma pension de retraite.)

4. Le 3 octobre 2022, la greffière a répondu ce qui suit:

[...] Let me add that an acknowledgement of receipt of a documentation does not mean that such documentation is fully accepted for processing. The process is not automatic: Rule 9.6 of the Tribunal's Rules of Procedures tasks this Office to review the documentation and send it back to the appellant if required. *Inter alia*, this Office can only accept documentation in one of the official languages of the Organizations, English or French. This is what happened in your case as the documentation provided was not fully compliant with these dispositions.

Further, Article 6.7.5 of Annex IX to the CPR provides as follow: "Classified material originating from a Member state shall not in any event be disclosed without the consent of the Member state concerned", which is not the case here as there is no authorization appended from Germany that would allow use and further distribution of the documentation provided. As an appellant, the burden of proof of your allegations lays with you as well as ascertaining that procedures are met.

In the lack of a specific authorization by the concerned authorities, this Office cannot be a recipient/distributor of classified information and therefore your previous documentation has been deleted.

I have therefore to repeat that if you wish to pursue with your request for revision, a complete package (and not only some pages), containing only unclassified material in either EN or FR (or with certified translations of German documentation) of your submissions has to be provided to this Office.

(Permettez-moi d'ajouter qu'accuser réception d'un document ne signifie pas que le document va nécessairement être traité. Il ne s'agit pas d'une procédure automatique : l'article 9.6 du règlement de procédure du Tribunal prévoit que la greffière examine les pièces et peut les retourner au/à la requérant(e) au besoin. Il précise notamment qu'elle n'accepte que les pièces rédigées dans l'une des deux langues officielles de l'Organisation que sont l'anglais et le français. En l'espèce, les pièces ne répondaient pas pleinement aux prescriptions susmentionnées.

En outre, l'article 6.7.5 de l'annexe IX du RPC dispose: « Les documents classifiés fournis par un État membre ne sont en aucune circonstance divulgués sans l'accord dudit État. » Or, en l'espèce, l'accord de l'Allemagne fait défaut et, partant, les documents fournis ne peuvent être ni exploités ni divulgués. C'est à vous qu'incombe, en votre qualité de requérant, la charge de prouver les allégations que vous avancez et de faire en sorte que la procédure soit respectée.

En l'absence d'accord des autorités concernées, je ne suis pas habilitée à recevoir ou à divulguer des informations classifiées, raison pour laquelle les documents précédemment envoyés ont été supprimés.

Je rappelle donc que, si vous souhaitez toujours introduire une demande en révision, vous devez me faire parvenir un dossier complet (et pas uniquement quelques pages), contenant exclusivement des informations non classifiées, rédigées en anglais ou en français (ou accompagné d'une traduction certifiée conforme des originaux allemands).)

5. Le 4 octobre 2022, le requérant a renvoyé un dossier complet, affirmant que, par ses objections, la greffière outrepassait sa compétence (« [your] objections are outside of your authority »), et il a demandé que le dossier soit transmis au Tribunal.

6. Le 25 octobre 2022, la greffière a transmis la demande du requérant, en précisant ce qui suit:

As explained before, documents marked "Geheim" (Annexes A03 and A05), a national classification, cannot be stored/processed by this Office and therefore have not been included.

(Comme expliqué précédemment, je ne peux ni conserver ni traiter les documents portant la marque de classification nationale « Geheim » (annexes A03 et A05) en ma qualité de greffière et n'ai donc pas versé ces documents au dossier.)

7. Le 3 décembre 2022, le requérant a pris l'initiative d'envoyer un email au président et aux juges du Tribunal sur leurs adresses électroniques personnelles, dans lequel il a notamment déclaré ce qui suit:

[...] Now, the Registrar simply deleted some evidences on her own before forwarding it to the Respondent without informing me. Whether she had been ordered to do so by the Honorable Tribunal, I do not know.

However, thanks to the NAT's Portal it is visible that instead of 150 pages, only 110 pages had been forwarded to the Respondent in my case. In particular when the subject relates to "Security", it is only the Registrar who decides on it and simply deletes evidences on her own. NATO has well-trained experts on Security who are responsible for examining the status but the NAT refused and refuses to ask for their support but illegally decides by themselves in order to yield the wanted judgment. [...]

I am retired since 2012 and had been sentenced to 7 years in jail for HQ AIRCOM's criminal security manipulations and had been deprived of my NATO pension. All the illegal activities had been blessed by the Honorable Tribunal.

(La greffière a, de son propre chef, supprimé purement et simplement des éléments de preuve avant de communiquer la demande au défendeur, et ce sans m'en informer. J'ignore si c'est le Tribunal qui lui a donné cette instruction.

Quoi qu'il en soit, je vois sur le portail du Tribunal que le défendeur n'a reçu que 110 pages des 150 pages que compte ma demande. Je constate en tout cas que quand des pièces présentent un problème de « sécurité », la greffière prend l'initiative de les supprimer purement et simplement. Il y a à l'OTAN des experts chevronnés en matière de sécurité qui sont chargés de traiter ce genre de problème, mais le Tribunal a refusé et refuse toujours de faire appel à eux et prend sa décision seul, en toute illégalité, pour rendre le jugement qui lui convient.

Je suis à la retraite depuis 2012 et j'avais été condamné à sept ans de prison pour des faits criminels de manipulation d'informations de sécurité commis par le QG de l'AIRCOM et j'ai été privé de ma pension de retraite de l'OTAN. Toutes les activités illégales avaient reçu la bénédiction du Tribunal.)

8. Conformément aux dispositions de l'article 29 du règlement de procédure et compte tenu du délai supplémentaire qui lui a été accordé pour des raisons pratiques, le défendeur a présenté ses observations le 5 décembre 2022. Il fait valoir que la demande doit être rejetée en tant qu'elle ne remplit pas les prescriptions procédurales énoncées à l'article 29 et demande que les frais de procédure soient mis à la charge du requérant.

9. Le 1^{er} janvier 2023, le requérant a soumis un autre document à l'attention du Tribunal, dans lequel il déclare notamment ce qui suit:

[...] The Respondent had been provided with the Appellant's request for his revision submitted 4 Sep 2022 and a complaint dated 30 Oct 2022. However, the request and apparently the complaint were illegally sent without significant enclosures. Details have not been explained and are not known by the Appellant and not by the Respondent. This must be seen as an unlawful intervention by the Registrar, invalidating the proceedings. Clarification is being sought by an Administrative Review to the Secretary General as the head of the NATO Counsel. Until a solution has been agreed for legal proceedings, the current process is to be put on hold.

(Le défendeur a reçu la demande en révision que le requérant a introduite le 4 septembre 2022, ainsi qu'une plainte datée du 30 octobre 2022. Cependant, d'importantes pièces jointes ont été retirées illégalement de la requête et, apparemment, de la plainte. Le requérant et le défendeur ignorent pourquoi et aucune explication n'a été donnée à cet égard. Il faut y voir une intervention illégale de la greffière, intervention qui invalide l'instance. Des éclaircissements sont demandés au moyen d'un recours hiérarchique adressé au secrétaire général, en sa qualité de président du Conseil de l'OTAN. Dans l'attente d'une solution en vue de la poursuite de l'instance, celle-ci doit être suspendue.)

B. Exposé des éléments de fait

10. Il convient de rappeler que, dans le jugement qu'il a rendu le 21 novembre 2017, le Tribunal a décidé:

- d'annuler la décision de diminuer la pension du requérant de 67 %, et non de 60 % comme le recommandait la commission de discipline, pour défaut de motivation;
- de rejeter les autres demandes du requérant;
- d'ordonner au défendeur de rembourser les frais justifiés exposés par le requérant, ainsi que ses frais de conseil, à concurrence de 1 000 euros.

11. Le 14 décembre 2017, le requérant a demandé la révision de l'affaire n° 1104 en application de l'article 29 de l'appendice 1 de l'annexe IX du RPC / de l'article 6.8.4, alinéa (b), de ladite annexe au motif qu'un fait déterminant et des éléments de preuve n'étaient connus ni du Tribunal ni du requérant au moment où l'audience s'est tenue et au moment où le jugement a été prononcé (« a revision of the appeal 1104 with a rehearing in accordance with Rule 29, Annex IX, Appendix 1, NCPR / Article 6.8.4 (b) Annex IX, NCPR, due to the fact that a determining fact and evidence had been ignored at the hearing and had not been known by the Tribunal and the appellant at the time of the Tribunal's judgment »).

12. Par une ordonnance datée du 26 mars 2018, le Tribunal a rejeté la demande en révision du jugement rendu dans l'affaire n° 2017/1104.

13. Le 4 septembre 2022, le requérant a introduit une deuxième demande en révision du jugement daté du 21 novembre 2017. Il a demandé plus particulièrement que le Tribunal annule la réduction à titre définitif du montant de sa pension décidée par le COMAIRCOM pour raisons disciplinaires – décision qui lui a été communiquée par une lettre du 7 novembre 2016 et que le Tribunal a corrigée en partie seulement –, que le Tribunal ordonne au COMAIRCOM de lui verser l'intégralité du montant de sa pension à compter du 1^{er} novembre 2016, qu'il lui accorde réparation pour le préjudice subi du fait de l'application malveillante de la procédure disciplinaire, et que ses frais de conseil, de voyage et de séjour lui soient remboursés. Le requérant soutient par ailleurs avoir récemment découvert que le défendeur avait communiqué aux autorités allemandes des documents falsifiés et que ce serait sur la base de ces documents qu'il aurait été condamné à sept ans de prison.

C. Exposé des éléments de droit

14. L'article 6.8.3 de l'annexe IX du RPC dispose:

[...]

(a) Le jugement du Tribunal est définitif et ne peut faire l'objet d'aucune espèce de recours, si ce n'est que le Tribunal peut être saisi par l'une ou l'autre partie, dans un délai de 30 jours à compter de la date du jugement, d'une demande de rectification d'une erreur matérielle entachant celui-ci.

(b) Chacune des parties peut introduire auprès du Tribunal une demande en révision du jugement en cas de découverte d'un fait déterminant qui, au moment où le Tribunal a rendu son jugement, n'était connu ni du Tribunal ni de la partie demandant la révision. La demande en révision doit être introduite dans un délai de 30 jours à compter de la découverte du fait susmentionné et, en tout état de cause, dans un délai de 5 ans à compter de la date du jugement. Le Tribunal peut, moyennant le consentement des parties et pour une affaire donnée, décider qu'une procédure orale n'est pas nécessaire et qu'une décision peut être rendue sur la base des pièces du dossier.

15. L'article 29 du règlement de procédure du Tribunal dispose:

1. Conformément à l'article 6.8.4 de l'annexe IX, chacune des parties peut introduire une demande en révision du jugement en cas de découverte d'un fait déterminant qui, au moment où le Tribunal a rendu son jugement, n'était connu ni du Tribunal ni de la partie demandant la révision.

2. La demande en révision doit être introduite dans un délai de trente (30) jours à compter de la découverte du fait susmentionné et, en tout état de cause, dans un délai de cinq (5) ans à compter de la date du jugement. Le greffier/La greffière transmet la demande au/a la président(e), avec copie au chef d'organisme OTAN et au Bureau des affaires juridiques du Secrétariat international. Le chef d'organisme OTAN dispose de quinze (15) jours pour présenter des observations.

3. Le Tribunal peut, pour une affaire donnée, décider qu'une procédure orale n'est pas nécessaire et qu'une décision peut être rendue sur la base des pièces du dossier.

D. Considérations et conclusions

16. C'est la deuxième fois que le requérant s'autorise de l'article 29 pour demander la révision du jugement rendu par le Tribunal le 21 novembre 2017.

17. Les jugements du Tribunal sont définitifs et ne peuvent faire l'objet d'aucune espèce de recours par l'une ou l'autre des parties. Il en découle qu'aucune des deux parties ne peut s'engager dans un débat avec le Tribunal quant au raisonnement de celui-ci, comme le montre la jurisprudence constante du Tribunal. La seule exception est que le Tribunal peut être saisi par l'une ou l'autre partie d'une demande de rectification d'une erreur matérielle entachant un jugement, ce qui n'est pas le cas en l'occurrence.

18. Comme le Tribunal l'a déjà rappelé dans l'ordonnance qu'il a rendue le 26 mars 2018, il ressort clairement des articles précités qui régissent la révision de ses jugements qu'une telle révision n'est possible que dans des cas extrêmement précis. La partie demandant une révision doit tout d'abord démontrer l'existence d'un « fait déterminant » qui n'était pas connu précédemment, c'est-à-dire un fait qui, s'il avait été connu, aurait conduit à une issue différente dans l'affaire. Il faut en outre que ce fait soit un élément qui n'était connu précédemment ni du Tribunal ni de la partie demandant la révision. Par ailleurs, la demande en révision doit être introduite dans un délai de 30 jours à compter de la découverte du fait susmentionné. La révision constitue donc une solution exceptionnelle, à laquelle on ne peut recourir que dans le rare cas où un fait récemment découvert aurait pu mener à une issue différente s'il avait été connu de la partie demandant la révision et du Tribunal au moment où le jugement a été rendu.

19. En premier lieu, le requérant conteste la légalité de l'engagement d'une procédure disciplinaire à son encontre, qui a abouti à la sanction disciplinaire du 7 novembre 2016. Le Tribunal relève que le requérant aurait tout à fait pu formuler ce grief à l'occasion de l'instance à l'issue de laquelle a été rendu le jugement du 21 novembre 2017. Ce nouvel argument vise uniquement à amener le Tribunal à revenir sur ses conclusions ; or, les jugements du Tribunal sont définitifs et ne peuvent faire l'objet d'aucune espèce de recours et l'argument en question ne justifie pas l'ouverture d'une nouvelle procédure. Il ne s'agit pas d'un fait nouveau. Ce point est donc irrecevable.

20. Le requérant évoque à plusieurs reprises la découverte récente d'un fait nouveau. Il n'a cependant pas établi qu'il n'avait pas connaissance ou n'aurait pas pu avoir connaissance de ce fait au moment de l'instance précédente. Au surplus, il n'a pas expliqué quand, où et comment il avait découvert ce fait prétendument nouveau. Le Tribunal rappelle que la demande en révision doit être introduite dans un délai de 30 jours à compter de la découverte du fait susvisé. Cela n'a pas été le cas en l'espèce, autre raison pour laquelle la demande n'est pas recevable.

21. Le requérant soutient que, si le ou les faits prétendument nouveaux avaient été connus, la justice allemande ne l'aurait pas condamné à sept ans d'emprisonnement. En tout état de cause, comme le requérant l'a lui-même relevé dans sa lettre du 7 décembre 2018 (rectifiée à la main en 2020), c'est à la justice allemande, et non au Tribunal administratif, de se prononcer sur ce point. Rien dans le dossier ne démontre que le requérant aurait entrepris les démarches nécessaires à cet égard auprès des tribunaux allemands.

22. Le requérant a joint à sa demande en révision un certain nombre de documents rédigés en allemand. L'article 9 du règlement de procédure dispose:

[...]

3.1 La requête, les pièces justificatives et toute autre pièce produite qui est essentielle pour l'affaire sont soumises dans l'une des langues officielles du Tribunal.

3.2 Lorsqu'une pièce essentielle n'est pas établie dans l'une des langues officielles, le/la requérant(e) y joint une traduction certifiée conforme dans l'une de ces langues. Le greffier/La greffière se charge de la faire traduire dans l'autre langue officielle si nécessaire.

23. La greffière a plusieurs fois invité le requérant à se conformer aux dispositions du RPC. L'intéressé n'en a rien fait.

24. En outre, un document porte la marque de classification de sécurité nationale (allemande) « Geheim » (« Secret »).

25. Conformément aux dispositions du RPC, les documents portant la marque de classification « secret » ne peuvent être divulgués ni traités sans l'accord de l'État dont ils émanent. C'est au requérant qu'il incombe d'obtenir ledit accord. Celui-ci ne l'a pas fait.

26. Le requérant affirme que la marque de classification susmentionnée était falsifiée. Seules les autorités nationales de sécurité peuvent se prononcer sur ce point, pas le Tribunal. Rien dans le dossier ne permet d'établir que le requérant aurait entrepris les démarches nécessaires auprès des autorités allemandes.

27. Le Tribunal considère que la greffière a dûment respecté les dispositions applicables en refusant de traiter ou de divulguer le document susvisé.

28. En tout état de cause, indépendamment de la question de savoir si elle était complète ou non, question qui nécessiterait un examen au fond, la demande en révision introduite en vertu de l'article 29 est irrecevable pour les motifs énoncés plus haut. Par conséquent, la demande introduite par le requérant le 1^{er} janvier 2023 tendant à la suspension de l'instance est irrecevable et rejetée.

29. En outre, le requérant déclare que le portail du Tribunal n'était pas accessible. Le Tribunal rappelle que le fonctionnement du portail fait l'objet d'un suivi constant et que des mises à jour, y compris des mises à jour de sécurité, sont effectuées régulièrement. Il peut donc arriver que le portail soit inaccessible. Il convient de noter que le portail est un outil et un service à la disposition du Tribunal et des parties. Il ne joue aucun rôle dans la procédure, qui se limite en l'espèce à une demande en révision et qui, partant, n'est pas de nature contradictoire.

30. Le Tribunal estime dès lors que les conditions d'une révision de l'affaire ne sont pas réunies et que la demande introduite en ce sens par le requérant doit être rejetée.

31. Le requérant a cherché à contacter le président et les juges du Tribunal *ex parte* et a tenu des propos injurieux. Une telle attitude contrevient aux règles de bienséance du Tribunal et à sa procédure et est inadmissible.

E. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal ordonne:

- La demande en révision du jugement rendu dans l'affaire n° 2017/1104 est rejetée.

Fait à Bruxelles, le 23 janvier 2023.

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

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

AT(TRI-O)(2023)0002

Ordonnance

Affaire n° 2022/1339

MC
requérant

contre

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

Bruxelles, le 6 février 2023

Original: anglais

Mots clés: demande de rectification d'une erreur.

(Page blanche)

Le collège plénier du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN), composé de M. Chris de Cooker, président, et de Mme Seran Karatari Köstü, M. Thomas Laker, M. Laurent Touvet et Mme Anne Trebilcock, juges, ayant examiné la demande de rectification introduite par le requérant en date du 1^{er} décembre 2022, rend la présente ordonnance.

A. Demande et prétentions

1. Le 1^{er} décembre 2022, le requérant a demandé la rectification du jugement rendu le 2 novembre 2022 par le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») dans l'affaire n° 2022/1339. Dans ce jugement, le Tribunal a considéré que le recours était irrecevable en tant qu'il était dirigé contre des règles de portée générale, et non pas contre des décisions d'application portant directement préjudice au requérant. La demande de rectification a été introduite en vertu de l'article 28 (« Rectification des erreurs ») du règlement de procédure du Tribunal.

2. En application du principe de transparence et eu égard au caractère contradictoire de la procédure devant le Tribunal, la demande introduite par le requérant a été transmise, pour information, le 9 janvier 2023 à la défenderesse, bien que les dispositions de l'article 28 du règlement de procédure du Tribunal n'exigent pas explicitement que l'autre partie soit informée.

3. Le requérant indique que son recours était également dirigé contre la note de service du 13 janvier 2022 sur la mise en application, à compter du 17 janvier 2022, de l'ON-COS-005-21, relative aux mesures prises à l'Agence OTAN de soutien et d'acquisition (NSPA) en raison de la COVID-19, et il fait valoir que l'application de cette note de service à sa situation particulière a entraîné toutes les conséquences évoquées dans son recours. Il revient sur un certain nombre d'incidents et se dit en désaccord avec certaines des considérations du Tribunal.

4. Le requérant demande au Tribunal:

- de statuer sur la légalité de la décision que la chef de la NSPA a prise le 11 janvier 2022 en réponse à son recours hiérarchique;
- de statuer sur la légalité de la mise en application de la note de service ON-COS-005-21 dans le document CCO-2022.01.13;
- de statuer sur la question de savoir s'il était légal de lui refuser l'accès au site de la NSPA le mardi 25 janvier 2022;
- de lui accorder réparation;
- de lui faire savoir s'il est autorisé à porter l'affaire devant la Cour européenne des droits de l'homme alors qu'il exerce encore ses fonctions ou bien s'il doit au contraire attendre la cessation définitive de ses fonctions en raison de l'obligation de loyauté qui le lie à l'Organisation (« let me know if I am authorized to bring my case to the European Court of Human Rights while still in service, or on the contrary, I shall wait until separation due to my commitment of Loyalty to the Organization »).

B. Considérations et conclusions

5. L'article 6.8.3 de l'annexe IX du Règlement du personnel civil de l'OTAN (RPC) dispose:

[...]

(a) Le jugement du Tribunal est définitif et ne peut faire l'objet d'aucune espèce de recours, si ce n'est que le Tribunal peut être saisi par l'une ou l'autre partie, dans un délai de 30 jours à compter de la date du jugement, d'une demande de rectification d'une erreur matérielle entachant celui-ci.

(b) Chacune des parties peut introduire auprès du Tribunal une demande en révision du jugement en cas de découverte d'un fait déterminant qui, au moment où le Tribunal a rendu son jugement, n'était connu ni du Tribunal ni de la partie demandant la révision. La demande en révision doit être introduite dans un délai de 30 jours à compter de la découverte du fait susmentionné et, en tout état de cause, dans un délai de 5 ans à compter de la date du jugement. Le Tribunal peut, moyennant le consentement des parties et pour une affaire donnée, décider qu'une procédure orale n'est pas nécessaire et qu'une décision peut être rendue sur la base des pièces du dossier.

6. Le requérant a introduit sa demande en vertu de l'article 28 du règlement de procédure du Tribunal (« Rectification des erreurs »), qui dispose:

Les erreurs matérielles entachant un jugement peuvent être rectifiées par le Tribunal de sa propre initiative ou à la demande d'une partie.

7. L'article 6.8.3 de l'annexe IX du RPC dispose clairement que les jugements du Tribunal sont définitifs et ne peuvent faire l'objet d'aucune espèce de recours. Il en découle qu'aucune des deux parties ne peut s'engager dans un débat avec le Tribunal quant au raisonnement de celui-ci, comme le montre la jurisprudence constante du Tribunal. Le requérant exprime, à de nombreuses reprises, son désaccord avec les considérations et les conclusions formulées par le Tribunal dans son jugement du 2 novembre 2022. Comme il l'a dit précédemment, le Tribunal ne saurait s'engager dans un débat sur le contenu de ses jugements. Par conséquent, il ne se prononcera pas sur ces points de désaccord.

8. Cependant, en vertu de l'article 28 de son règlement de procédure, le Tribunal peut être saisi par l'une ou l'autre partie d'une demande de rectification d'une erreur matérielle entachant un jugement. Le Tribunal considère tout d'abord que la demande introduite par le requérant à ce titre ne saurait être considérée comme étant liée à une erreur « matérielle ».

9. Le requérant fait valoir en substance que le Tribunal ne s'est pas prononcé sur la note de service du 13 janvier 2022 portant sur la mise en application des mesures de portée générale énoncées dans la note de service ON-COS-005-21, ou qu'il n'a pas pris en considération ce document. À cet égard, le Tribunal souligne que le jugement qu'il a rendu le 2 novembre 2022 se fonde sur une analyse de l'ensemble du dossier ainsi que sur ce que les parties ont déclaré à l'audience. Toutes les pièces jointes et tous les documents ont été pris en considération. Le Tribunal se contente de faire observer que la note de service du 13 janvier 2022 faisait partie du dossier et qu'il s'agit, 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.

10. Le Tribunal considère, au vu des prétentions du requérant, que celui-ci a introduit la présente demande de rectification dans le seul but de faire rouvrir son dossier. Une telle démarche est contraire à la lettre et à l'esprit de l'article 28 du règlement de procédure du Tribunal ainsi qu'au principe du caractère définitif des jugements du Tribunal.

11. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal estime en conclusion que la demande de rectification d'erreurs matérielles qui entacheraient son jugement du 2 novembre 2022 doit être rejetée.

C. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- la demande de rectification d'erreurs matérielles qui entacheraient son jugement du 2 novembre 2022 est rejetée.

Fait à Bruxelles, le 6 février 2023.

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

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia