



JUGEMENTS et ORDONNANCES

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'OTAN

2023

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

Jugements du Tribunal administratif de l'OTAN

2023

37^e session (16-17 mars 2023)

AT-J(2023)0001 Affaire no. 2022/1346	C	contre	NSPA
AT-J(2023)0002 Affaire no. 2022/1342	D	contre	SI OTAN
AT-J(2023)0003 Affaire no. 2022/1343	S	contre	SI OTAN
AT-J(2023)0004 Affaire no. 2022/1345	T	contre	SACT
AT-J(2023)0005 Affaire no. 2022/1341	K	contre	EMI
AT-J(2023)0006 Affaire no. 2022/1344	R	contre	NSPA

38^e session (16-17 octobre 2023)

AT-J(2023)0007 Affaire no. 2023/1356	S	contre	SI OTAN
AT-J(2023)0008 Affaire no. 2023/1357	G	contre	SI OTAN
AT-J(2023)0009 Affaire no. 2023/1348	H	contre	CSO
AT-J(2023)0010 Affaire no. 2023/1352	R	contre	CSO
AT-J(2023)0011 Affaire no. 2023/1353	H	contre	SI OTAN

Ordonnances du Tribunal administratif de l'OTAN

2023

AT(PRE-O)(2023)0003 Affaire no. 2023/1367	C	contre	SI OTAN
AT(PRE-O)(2023)0004 Affaire no. 2023/1366	K	contre	SI OTAN
AT(PRE-O)(2023)0005 Affaire no. 2023/1354-1376	F	contre	NSPA
AT(PRE-O)(2023)0006 Affaire no. 2023/1349-1350	B	contre	NCIA
AT(TRI-O)(2023)0003 Affaire no. 2022/1341	K	contre	EMI

North Atlantic Treaty Organization
B-1110 Brussels - Belgium



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

31 mars 2023

AT-J(2023)0001

Jugement

Affaire n°2022/1346

MC
requérant

contre

Agence OTAN de soutien et d'acquisition
défenderesse

Bruxelles, le 23 mars 2023

Original: anglais

Mots clés: rejet sans autre procédure.

(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 des observations présentées et ayant délibéré sur l'affaire lors de sa 37^e session suite au prononcé de l'ordonnance AT(PRE-O)(2022)0003, 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. MC, membre du personnel de l'Agence OTAN de soutien et d'acquisition (NSPA), d'un recours contre la directrice générale de cette dernière. La requête correspondante, datée du 19 octobre 2022, a été enregistrée le 14 novembre 2022 (affaire n°2022/1346). Le recours porte sur la nomination d'un autre agent à un poste vacant à la NSPA.
 2. Les observations en défense, datées du 17 novembre 2022, ont été enregistrées le 24 novembre 2022.
 3. Le 2 décembre 2022, le président du Tribunal a rendu l'ordonnance AT(PRE-O)(2019)0003, en application de l'article 10, paragraphe 1, du règlement de procédure du Tribunal, qui dispose:
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.

Par cette ordonnance, le Tribunal a suspendu les délais de procédure et a autorisé le requérant à présenter des observations écrites supplémentaires pour le 14 décembre 2022. Le requérant a soumis des observations supplémentaires le 13 décembre 2022, dans lesquelles il a commenté également les observations en défense.

B. Exposé des éléments de fait

4. Le contexte et les faits de la cause peuvent être résumés comme suit.
5. Le 23 février 2022, la NSPA a lancé un appel à candidatures pour un poste d'administrateur/technicien (référence LD-208). L'avis de vacance correspondant contenait la clause suivante:

« NSPA COVID MEASURES

All vacancies announcements include the requirement to be fully vaccinated at the time of receiving the offer of employment. No offer of employment shall be made to candidates who refuse, without a valid reason, to be vaccinated. This restriction also applies to serving staff requesting transfers or being offered promotions. » (MESURES PRISES PAR LA NSPA EN RAISON DE LA COVID-19

Tous les avis de vacance de poste prévoient que la personne sélectionnée devra obligatoirement être complètement vaccinée au moment de recevoir l'offre d'emploi. Les candidats qui auront refusé, sans raison valable, de se faire vacciner ne recevront pas d'offre d'emploi. Cette restriction s'applique également en cas de transfert ou de promotion d'agents en fonction.)

6. Le requérant n'a pas présenté sa candidature au poste en question.
7. La direction de la NSPA a nommé M. I à ce poste, avec effet au 1^{er} juillet 2022.
8. Le 29 juillet 2022, le requérant a introduit un recours hiérarchique contre la nomination de M. I.
9. Le 24 août 2022, le directeur général par intérim de la NSPA a rejeté ce recours hiérarchique comme irrecevable et dénué de fondement.
10. Le 22 septembre 2022, le requérant a déposé une réclamation.
11. Le 10 octobre 2022, la directrice générale de la NSPA a répondu ce qui suit:

« ...the Acting General Manager dismissed [the appellant's] initial grievance, pointing out that since no administrative decision affecting [the appellant's] rights and terms of appointment could be identified, it was apposite for the General Manager – as the Head of a NATO body – to reply to it. » (Le directeur général par intérim a rejeté la plainte initiale du requérant, précisant qu'en tant qu'aucune décision administrative susceptible d'affecter les droits ou les conditions de travail de l'intéressé n'avait pu être identifiée, c'était au directeur général, en sa qualité de chef d'un organisme OTAN, qu'il appartenait de répondre.)

Elle a également rappelé ce qui suit:

« ...in this context, the Agency treated [the appellant's] grievance of 29 July 2022 as an actual complaint within the meaning of Article 61.4 and Article 4 of Annex IX of the Civilian Personnel Regulations (CPRs). » (Dans ce contexte, l'Agence a traité la plainte introduite par le requérant le 29 juillet 2022 comme une réclamation au sens de l'article 61.4 du Règlement du personnel civil (RPC) et de l'article 4 de son annexe IX.)

La directrice générale a confirmé que la réponse donnée le 24 août 2022 devait être considérée comme

une décision définitive prononcée par un(e) chef d'organisme OTAN conformément à l'annexe IX du RPC (« a final decision from the Head of NATO Body dismissing a complaint in accordance with Annex IX of the CPRs »).

12. Le 19 octobre 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

13. Le requérant fait valoir que la nomination de M. I résulte d'une procédure qui était discriminatoire en tant qu'il fallait être vacciné pour pouvoir être nommé. Il estime que cette nomination l'affecte directement, puisque M. I est maintenant son supérieur hiérarchique.

14. Le requérant soutient qu'il n'a pas pu prétendre à une promotion parce qu'il n'était pas disposé à se faire vacciner. Il ajoute qu'il n'a même pas pu postuler, étant donné que l'honnêteté faisait partie des qualités requises pour le poste et qu'il aurait été malhonnête de sa part de présenter sa candidature en sachant qu'il refuserait de se faire vacciner.

15. Le requérant invoque, pour justifier son refus de la vaccination, une série d'arguments qui ont déjà été développés dans le cadre d'un autre recours porté devant le Tribunal (voir le jugement rendu dans l'affaire n° 2022/1339 du 2 novembre 2022).

16. Le requérant demande:

- que l'avis relatif au poste LD-208 soit publié à nouveau, sans la clause discriminatoire, pour une question de probité et de légalité de la procédure de recrutement;
- qu'au cas où cela ne serait techniquement pas faisable, une autre solution qui produirait le même effet soit trouvée;
- que le Tribunal détermine le montant à lui accorder, en vertu du paragraphe 6.9.1 de l'annexe IX du RPC, en dédommagement du préjudice psychologique qu'il a subi et des frais qu'il a exposés pour obtenir des conseils juridiques et assister à l'audience.

(ii) Moyens de la défenderesse

17. La défenderesse soutient que la décision attaquée n'affecte pas les conditions de travail ou d'emploi du requérant. Elle rappelle que, selon la jurisprudence du Tribunal, constituent des actes susceptibles de faire l'objet d'un recours les seules mesures produisant des effets juridiques obligatoires de nature à affecter les intérêts de la personne concernée en modifiant, de façon caractérisée, la situation juridique de celle-ci (voir affaire n° 2014/903).

18. Renvoyant au jugement n° 3449 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (OIT), auquel le requérant fait également référence, la défenderesse fait valoir que tout agent qui a vocation à occuper un emploi a le droit de contester une nomination à cet emploi, quelles qu'aient été ses chances d'obtenir celui-ci, mais qu'il faut pour cela qu'il ou elle ait posé sa candidature.

19. La défenderesse note que le requérant n'a pas présenté sa candidature au poste LD-208. Elle ajoute que tous les membres du personnel ont été informés, le 16 mars 2022, que l'obligation de se faire vacciner serait supprimée le jour même, soit six jours avant l'échéance indiquée dans l'avis de vacance pour ce poste, et que le requérant avait donc encore six jours pour postuler et a choisi de ne pas le faire.

20. La défenderesse soutient également qu'en contestant l'obligation d'être vacciné, le requérant conteste la publication même de l'avis de vacance, et non pas la nomination de M. I. Elle considère que le recours hiérarchique n'a donc pas été introduit dans les temps et que, dès lors, le recours en l'espèce est irrecevable.

21. L'obligation d'être vacciné ayant été supprimée avant la date limite de dépôt des candidatures, la défenderesse considère que le recours est sans objet.

22. La défenderesse demande que le Tribunal déclare le recours manifestement irrecevable et le rejette sans autre procédure, conformément à l'article 10 de son règlement de procédure. À défaut, elle demande au Tribunal de déclarer le recours comme étant sans objet et sans aucun effet pratique, et de le rejeter.

D. Considérations et conclusions

23. Le Tribunal rappelle que sa compétence est limitée. Aux termes de l'article 6.2.3 de l'annexe IX du RPC, le Tribunal n'a pas d'autres pouvoirs que ceux qu'il tire de l'annexe IX. Il y a lieu de rapprocher cette disposition de l'article 61.1 du RPC, qui dispose que la procédure précontentieuse et la procédure contentieuse ne peuvent être engagées que par les agents qui considèrent qu'une décision affectant leurs conditions de travail ou d'emploi n'est pas conforme aux dispositions applicables en la matière.

24. Dans le jugement qu'il a rendu le 2 novembre 2022 dans l'affaire n° 2022/1339, le Tribunal a confirmé que les agents ne peuvent attaquer que les décisions qui leur portent directement préjudice. Or, en l'espèce, aucune décision n'a été prise qui porterait directement préjudice au requérant. Celui-ci fait valoir que la décision de nommer M. I l'affecte en tant que ce dernier est devenu son supérieur hiérarchique. C'est peut-être le cas, mais cette décision n'était pas dirigée contre le requérant et ne lui a pas porté directement préjudice.

25. Cela étant, tout agent peut contester la nomination d'un autre agent à un poste vacant. Cependant, il faut pour cela qu'il ou elle ait présenté sa candidature au poste en question et ait été avisé(e) personnellement de la décision de ne pas le ou la sélectionner (voir jugement n° 3449 du Tribunal administratif de l'OIT). En l'espèce, le requérant a décidé de ne pas postuler, même après l'annonce de la suppression de la clause contentieuse.

26. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal considère que le recours est manifestement irrecevable et doit être rejeté sans autre procédure, conformément à l'article 10 de son règlement de procédure.

E. Frais

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

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

28. Le recours étant rejeté comme irrecevable, aucun remboursement ne sera octroyé.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- Le recours est rejeté sans autre procédure.

Fait à Bruxelles, le 23 mars 2023.

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

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

19 avril 2023

AT-J(2023)0002

Jugement

Affaire n°2022/1342

**AD
requérante**

contre

**Secrétariat international de l'OTAN
défendeur**

Bruxelles, le 11 avril 2023

Original : anglais

Mots clés: demande introduite dans les délais, contrat de durée indéterminée.

(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. Thomas Laker et Mme Anne Trebilcock, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 16 mars 2023, 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 A.D., ancien agent, d'un recours contre le Secrétariat international de l'OTAN (SI). La requête correspondante, datée du 8 juillet 2022, a été enregistrée le 29 juillet 2022 (affaire n° 2022/1342). Le recours porte sur la demande d'octroi d'un contrat de durée indéterminée introduite par la requérante.
2. Les observations en défense, datées du 28 octobre 2022, ont été enregistrées le 14 novembre 2022. Les observations en réplique, datées du 12 décembre 2022, ont été enregistrées le 20 décembre 2022. Les observations en duplique, datées du 26 janvier 2023, ont été enregistrées le même jour.
3. Le 10 février 2023, le Tribunal a demandé, en application de l'article 16 de son règlement de procédure, que lui soit transmis un échange de courriels entre la requérante et le défendeur. Les pièces demandées lui ont été communiquées.
4. Le collège a tenu audience le 16 mars 2023 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

5. Le contexte et les faits de la cause peuvent être résumés comme suit.
6. La requérante est entrée au SI en août 2010, dans le cadre d'un contrat de durée déterminée (CDD) de trois ans, avec possibilité de renouvellement. Elle occupait alors un poste de grade A.4. En août 2013, elle s'est vu proposer, pour le même poste, un autre CDD de trois ans. Elle a ensuite été invitée à solliciter l'octroi d'un contrat de durée indéterminée (CDI), selon les modalités définies dans l'ON(2014)0028, du 12 juin 2014. Elle a déposé une demande en ce sens en décembre 2014. En octobre 2015, la requérante a été informée, dans une lettre signée par le directeur des Ressources humaines (RH), que le directeur général avait décidé de ne pas lui octroyer de CDI pour ce poste de grade A.4, mais de lui proposer plutôt un dernier CDD de trois ans à compter d'août 2016. Au lieu d'accepter cette offre, la requérante a postulé en décembre 2015 à un poste de grade A.5 (chef de la section Politique, planification et partenariats) dans la division où elle travaillait déjà. Sa candidature à ce poste a été retenue. Dans l'avis de vacance correspondant, il était indiqué que la personne retenue se verrait octroyer un CDD de trois ans, renouvelable pour une période de trois ans maximum ; il était également précisé que, conformément à la procédure décrite dans la politique des contrats, l'intéressé(e) pourrait, au cours de la deuxième période de CDD et au plus tard un an avant l'expiration de celle-ci, demander que son contrat soit transformé en CDI (« Definite duration contract of three years; possibility of renewal for up to three years, during which the incumbent may apply for conversion to an indefinite duration contract ; [...] according to the procedure described in the contract policy »).

the incumbent may apply for conversion to an indefinite contract during the period of renewal and no later than one year before the end of contract»).

7. Le 1^{er} avril 2016, l'Organisation a proposé à la requérante un contrat de trois ans pour ce poste de grade A.5. Dans ce contrat, il était indiqué que l'intéressée serait avisée, au plus tard six mois avant l'expiration du CDD, de l'intention de l'Organisation de lui offrir ou non un autre contrat («will be informed not less than six months before the expiry of the contract whether or not the Organization intends to offer a further appointment»). À l'époque, la procédure applicable pour l'octroi de CDI aux agents de catégorie A était celle énoncée dans la note de service ON(2014)0028 (intitulée « Procédure révisée d'octroi des contrats de durée indéterminée »), adoptée le 12 juin 2014. Au paragraphe 3 de cette note de service, il était indiqué ce qui suit : « [L]a période pendant laquelle les requêtes pourront être prises en compte sera déterminée selon la date de prise de fonctions de l'agent. Normalement, elle commencera vers le début de la deuxième année du deuxième contrat de trois ans. »

8. L'ON(2014)0028 a été remplacée par la note de service ON(2019)0013 («Procédure révisée d'octroi des contrats de durée indéterminée pour les agents de catégorie A»), adoptée le 27 février 2019. Au paragraphe 4 de cette nouvelle note de service était indiqué ce qui suit : « [L]a période pendant laquelle les requêtes peuvent être prises en compte est déterminée selon la date de prise de fonctions de l'agent. Normalement, la procédure est lancée 18 mois avant l'expiration du deuxième contrat de trois ans à un même poste.» Le paragraphe 5 disposait quant à lui: «Les Ressources humaines (Division Gestion exécutive) lancent la procédure en informant les agents satisfaisant aux critères de performance [...] qu'ils peuvent demander un contrat de durée indéterminée. [...] Au plus tard 18 mois avant l'expiration de leur deuxième contrat de trois ans à un même poste, les agents sont invités à introduire leur demande. Ils disposent d'un délai de six semaines pour le faire. » La note de bas de page accompagnant ce paragraphe donnait les précisions suivantes : « Dans le cas où un agent a changé de poste à la suite d'un concours et se trouve dans la situation visée au paragraphe 9.3 de la politique des contrats (ON(2011)0001), la lettre l'invitant à demander un contrat de durée indéterminée lui est envoyée au plus tard pendant sa huitième année de service ».

9. Le 23 mars 2019, la requérante a signé avec le SI, pour le poste de grade A.5, un deuxième CDD de trois ans, dont la date de fin était fixée au 31 mars 2022. Il y était précisé qu'au plus tard six mois avant cette date, l'intéressée serait avisée de l'intention de l'Organisation de lui offrir ou non un autre contrat.

10. La requérante a demandé au secrétaire général adjoint (ASG) responsable de sa division de soulever auprès des Ressources humaines (RH) la question d'un éventuel CDI. Par la suite, courant janvier 2020, la requérante a discuté de sa situation contractuelle avec le secrétaire général adjoint délégué pour les ressources humaines (DASG/HR). Selon le défendeur, la requérante a été invitée, à cette occasion, à se porter candidate à des postes vacants au sein de l'Organisation, étant entendu que, si elle était retenue pour l'un de ces postes, le contrat qui lui serait octroyé serait un CDI. À l'audience, il a été confirmé que la requérante s'était vu attribuer, dans ses rapports d'évaluation des performances, des notes suffisamment élevées pour se voir octroyer un CDI dans de telles circonstances.

11. Le 15 octobre 2020, la requérante a envoyé au DASG/HR un courriel dans lequel il était indiqué ce qui suit: «Following our conversation at the beginning of this year concerning my contract, I would be grateful if you could inform me what are the next steps. [...] [A]ccording to the provisions of my contract, I was expecting to be invited to apply for an indefinite duration contract. In August 2020, I reached ten years in this organization and my current contract will end in March 2022. » (Je reviens vers vous suite à la conversation que nous avons eue en début d'année au sujet de mon contrat. Je vous serais reconnaissante de bien vouloir m'informer des prochaines étapes. Compte tenu des dispositions de mon contrat, je pensais que l'on m'inviterait à introduire une demande de CDI. En août 2020, j'ai atteint le seuil de dix années de service dans cette organisation, et mon contrat actuel prendra fin en mars 2022.) Ce courriel était intitulé « kind request for an update concerning my contract » (demande d'information au sujet de mon contrat). N'ayant pas reçu de réponse, la requérante a relancé le DASG/HR le 4 novembre. Le 12 novembre, elle a reçu un courriel de la part de la personne chargée d'assurer l'intérim à la suite du décès brutal du DASG/HR. Il n'était toutefois pas précisé dans ledit courriel que cette personne écrivait en sa qualité de DASG/HR par intérim. Celle-ci a proposé à la requérante de discuter de la situation de vive voix, autour d'un café, lui assurant que cette rencontre serait suivie d'une réponse écrite («a written answer»).

12. La requérante et la DASG/HR par intérim se sont rencontrées le 24 novembre 2020. Le même jour, la DASG/HR par intérim a fait savoir par courriel à la requérante qu'elle s'était renseignée («made some enquiries») et que la requérante ne serait pas invitée une deuxième fois à introduire une demande de CDI, en application de la politique des contrats et de la méthode à suivre pour la prise en considération et l'évaluation des demandes de CDI, définie dans l'ON(2019)0013 (« you will not be invited to apply for an IDC a second time, consistent with the Contract Policy and in the methodology to be applied for accepting and evaluating applications, which is further defined in ON(2019)0013 »). Dans ce courriel, la DASG/HR par intérim, reformulant des passages de l'ON(2019)0013, a expliqué à quels moments un agent n'ayant pas encore atteint huit ou dix années de service pouvait, dans certaines circonstances, se voir adresser une invitation. Elle a également précisé que si la requérante venait à obtenir un nouveau contrat avant la fin de son contrat en cours, ce nouveau contrat serait un CDI, car elle aurait alors dépassé le seuil des dix années de service (« this would be converted into an IDC, because you will have by then passed the 10-year point »). La DASG/HR par intérim a ainsi invité la requérante à postuler à des postes vacants dans l'Organisation, avant de conclure en ces termes : « If you have any further questions, please do not hesitate to contact me. » (Si vous avez d'autres questions, n'hésitez pas à me contacter.)

13. La requérante a répondu à ce courriel le 10 décembre 2020, remerciant la DASG/HR par intérim pour les solutions proposées et pour sa disponibilité (« the options you outlined for me and for your availability to discuss »). Elle a ajouté qu'elle n'avait toutefois pas la même interprétation du contrat qu'elle avait signé avec l'OTAN pour le poste qu'elle occupait alors, et elle a demandé à son interlocutrice de bien vouloir lui accorder un peu de temps pour réfléchir à ce qui lui avait été dit (« However, I have a different interpretation of the contract that I signed with NATO for my current position. Therefore, I would be grateful if I could take some time to reflect on your message. »). Le 14 décembre 2020, la DASG/HR par intérim lui a répondu ce qui suit : « Thank you very much for your email. Take the time you need to reflect. HR stands by to answer questions you may have. » (Merci beaucoup pour votre courriel. Prenez le temps de réfléchir. Les RH se tiennent à votre disposition pour répondre à vos éventuelles questions.) La requérante n'a pas contesté le courriel du

24 novembre 2020. Dans les mois qui ont suivi, elle a postulé à plusieurs postes, mais sa candidature n'a pas été retenue.

14. Le 14 juillet 2021, les RH ont informé les responsables de la Division que le SI avait l'intention de mettre fin à sa relation contractuelle avec la requérante le 31 mars 2022. La requérante n'a pris connaissance de cette décision que le 11 octobre 2021, lors d'une réunion (programmée le 6 octobre 2021) au cours de laquelle elle s'est vu remettre un courrier, antitédiqué au 30 septembre 2021, lui notifiant la fin de sa relation d'emploi avec le défendeur. Dans ce courrier, il était indiqué que si elle n'était pas nommée à un autre poste avant la fin de son contrat, elle pourrait prétendre à une indemnité de perte d'emploi au moment de son départ (« *in the event that you are not appointed to a different post [before the contract expired], you will be eligible for a loss of job indemnity on departure* »). À la demande de la requérante, une nouvelle version du courrier, portant cette fois la date du 11 octobre 2021, a été établie. La requérante a par la suite reçu, en plus d'une indemnité de perte d'emploi, une indemnité forfaitaire pour la période allant du 1^{er} au 11 octobre 2021.

15. Le 9 novembre 2021, la requérante a introduit un recours hiérarchique pour demander l'annulation de la décision du 11 octobre. Le 9 mars 2022, suite au dépôt d'une réclamation par la requérante, l'Administration a demandé au comité de réclamation de se saisir du dossier afin d'établir les faits, de faire part de son opinion et de formuler des recommandations (DSG(2022)01061). Le comité de réclamation a remis son rapport au secrétaire général délégué (DSG) le 5 mai 2022. Le 16 mai 2022, la requérante a communiqué des observations sur ce rapport.

16. Pour élaborer son rapport, le comité de réclamation s'est entretenu avec huit personnes, dont la requérante. Quant à la question du respect du délai applicable pour l'introduction d'un recours hiérarchique, le comité de réclamation a souligné que la requérante n'avait pas saisi le caractère officiel du courriel du 24 novembre 2020 (« *the confusion of the Complainant on the official nature of the email of 24 November 2020* »). Il a expliqué que, bien que la conclusion de ce courriel soit claire, la première phrase laissait entendre que la DASG/HR par intérim avait donné ces informations à la requérante après s'être renseignée, ce qui, pour l'intéressée, était le signe que la discussion n'était pas close (« *Indeed, although the conclusion of the email was clear, the introductory sentence assumed that the findings were based on 'some enquiries,' which, according to the Complainant, indicated the incomplete nature of the communication* »). Le comité de réclamation a noté que, pour la requérante, ce qui s'était dit durant les discussions ouvertes et suivies (« *the continuous and open-ended discussions* ») qu'elle avait eues avec ses interlocuteurs sur une période de deux ans n'avait rien d'officiel ni de définitif (« *were not perceived as 'final' and 'formal' by the Complainant.* »). Il a ajouté que certaines phrases, notamment celle invitant la requérante à prendre le temps de réfléchir, pouvaient donner à penser que la discussion n'était pas terminée et n'avaient dès lors pas aidé à clarifier la situation (« *In particular, open statements such as 'take the time you need' did not support the required clarity.* »). Par ailleurs, le comité de réclamation a fait observer que les informations relatives à la fin du contrat que les RH avaient transmises aux responsables de la Division auraient pu – et auraient dû – être communiquées officiellement à la requérante (« *could and should have been formally conveyed to the Complainant* ») entre le 14 juillet et le 30 septembre 2021. Le comité a déploré le départ d'un agent très compétent et motivé (« *a highly capable and motivated staff member* »). Il a toutefois déclaré la réclamation irrecevable au motif que le délai réglementaire de 30 jours n'avait pas été respecté.

17. Par ailleurs, le comité a noté que la requérante aurait pu davantage prendre les devants plutôt que de se reposer sur l'appui et les interventions informelles de sa hiérarchie (« could have acted more assertively instead of relying on the actions and informal interventions of her own leadership »). Il a toutefois précisé qu'elle avait eu peur de passer pour une personne difficile, ce qui aurait pu compromettre ses chances d'obtenir un nouveau poste dans l'Organisation (« However, the Complainant was afraid to appear as a difficult person, which could have hampered her chances to get a new position within the organization. ») Dans ses conclusions, le comité a notamment indiqué que toute cette situation, à l'issue défavorable pour la requérante, était le fruit d'une mauvaise gestion administrative et d'un manque d'organisation, et notamment d'une mauvaise communication entre les RH et la Division, et que le défendeur avait donc manqué à son devoir de sollicitude (« this case and its final negative outcome for the Complainant resulted from disorganised and wrong administrative handling, including inadequate communication between HR and the Division, resulting in insufficient duty of care »). Le comité a également souligné qu'il n'y avait pas eu d'échanges directs, officiels et transparents avec la requérante au cours des deux années considérées et que les informations communiquées manquaient de clarté, ce qui avait eu pour effet d'entretenir le flou dans l'esprit de l'intéressée (« the lack of clear, transparent, direct and formal communication with the Complainant over two years [...] created an ambiguity in the Complainant's understanding throughout the process »).

18. Le 8 juin 2022, après examen du rapport établi par le comité de réclamation, le DSG a informé la requérante par écrit que sa réclamation était hors délai. Dans son courrier, il a indiqué que le comité avait conclu clairement et sans équivoque que le recours hiérarchique était irrecevable parce qu'il n'avait pas été formé dans les 30 jours suivant la date de notification de la décision du 24 novembre 2020 (« The Committee clearly and unambiguously found that your request for administrative review was inadmissible, as it was not filed within the 30 days after the decision of 24 November 2020 was communicated to you. »). À propos de la manière dont les informations avaient été communiquées à la requérante au cours du processus, il a admis qu'il était toujours possible de faire mieux, tout en contestant vivement les conclusions du comité selon lesquelles la requérante n'aurait pas reçu d'informations claires, cohérentes et dénuées de toute ambiguïté (« With respect to the way communication was handled with you throughout the process, I acknowledge that improvements can always be made. However, I strongly disagree with the findings of the Committee that you were not provided with clear, consistent and unambiguous information. »). Il a par ailleurs fait observer que les premiers échanges remontaient à janvier 2020 et que la requérante s'était portée candidate à plusieurs postes bien avant de recevoir le courriel du 24 novembre 2020. En conclusion, il a rejeté les demandes de la requérante.

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

(i) Moyens de la requérante

19. La requérante affirme qu'en n'examinant pas la possibilité de lui accorder un CDI, le SI a commis une erreur, et qu'il a manqué au principe de bonne administration et à son devoir de sollicitude. Elle demande au Tribunal :

- d'annuler la décision, prise le 11 octobre 2021, de ne pas renouveler son contrat à son échéance, le 31 mars 2022 ;
- d'annuler la décision, prise le 7 décembre 2021, de rejeter son recours hiérarchique du 9 novembre 2021, ainsi que la décision, prise le 8 juin 2022, de rejeter sa réclamation du 5 janvier 2022 ;
- d'ordonner qu'elle soit réintégrée dans ses fonctions dans le cadre d'un CDI prenant effet après le 31 mars 2022 ;
- de lui accorder réparation pour le préjudice subi du fait des décisions contestées ;
- d'ordonner le remboursement de tous les frais de procédure et de conseil qu'elle a exposés ;
- d'ordonner au défendeur de produire les procès-verbaux des entretiens menés par le comité de réclamation (la requérante s'étant désistée de cette demande à l'audience, le Tribunal n'a pas examiné ce point).

20. Dans son mémoire en réplique, la requérante soutient qu'il n'était pas nécessaire de contester le courriel du 24 novembre 2020 et avance plusieurs arguments à l'appui de cette thèse. Elle réaffirme en outre que le défendeur a agi en toute illégalité en ne lui proposant pas de CDI. En ce qui concerne la recevabilité, elle rappelle que, dans leur courriel du 14 décembre 2020, les RH l'ont invitée à prendre le temps de réfléchir («take all the time you need») et fait valoir que cela revenait à accepter de prolonger le délai applicable.

(ii) Moyens du défendeur

21. Dans son mémoire en défense, le défendeur soutient que le recours est manifestement irrecevable et demande dès lors qu'il soit rejeté 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. À titre subsidiaire, il formule des observations sur le bien-fondé du recours et indique se réserver le droit de présenter d'autres observations s'il y a lieu. Le principal argument avancé par le défendeur pour contester la recevabilité du recours est que la requérante n'a jamais contesté officiellement (« never formally disputed ») le courriel du 24 novembre 2020 dans lequel la DASG/HR par intérim l'a informée qu'elle ne serait pas invitée une deuxième fois à solliciter l'octroi d'un CDI (« will not be invited to apply for an indefinite duration contract a second time »). Le défendeur fait observer que la requérante n'a pas contesté les éléments communiqués dans le courriel (« the elements communicated to her ») dans les 30 jours suivant la réception de celui-ci. Il rejette la thèse selon laquelle il aurait été convenu par écrit de prolonger le délai applicable.

22. Dans son mémoire en duplique, le défendeur soutient que le courriel du 24 novembre 2020 informait la requérante d'une décision qui aurait dû être contestée dans un délai 30 jours. En ce qui concerne le bien-fondé du recours, il maintient que rien ne justifie de réintégrer la requérante dans ses fonctions, de lui octroyer un CDI ou de lui accorder réparation. Il réaffirme que la requérante ne pouvait prétendre à se voir invitée une deuxième fois à solliciter l'octroi d'un CDI et qu'il a agi conformément aux procédures applicables. Il rappelle en outre que la décision de renouveler ou non un contrat relève du pouvoir discrétionnaire de l'Administration (« decisions concerning the renewal of contracts are within in the discretionary power of the Administration ») et qu'un agent ne peut prétendre au renouvellement automatique de son contrat (« renewal of contract is not an automatic right »).

D. Considérations et conclusions

(i) *Sur la recevabilité*

23. Il n'est pas contesté que le recours hiérarchique introduit par la requérante contre la décision du 11 octobre 2021, sa réclamation, datée du 5 janvier 2022, ainsi que sa requête, datée du 8 juillet 2022, ont été déposés dans les temps. Les parties divergent en revanche sur la question de savoir si la requérante aurait dû contester, dans les délais impartis, le courriel que la DASG/HR par intérim lui a envoyé le 24 novembre 2020. Pour statuer sur cette question, il convient de déterminer si ledit courriel notifiait à la requérante une décision qui aurait dû être contestée dans le délai prévu à l'article 2.1 de l'annexe IX du RPC, qui dispose ce qui suit :

L'agent ou l'agent retraité de l'OTAN qui considère qu'une décision affectant ses conditions de travail ou d'emploi n'est pas conforme aux dispositions en la matière, et notamment à son contrat, aux dispositions réglementaires concernant le personnel et aux autres conditions d'engagement, et qui souhaite contester cette décision peut, dans un délai de 30 jours à compter de la date à laquelle cette décision lui a été notifiée, engager la procédure de recours hiérarchique.

24. Le courriel du 24 novembre 2020 faisait suite aux messages, intitulés « kind request for an update concerning my contract » (demande d'information au sujet de mon contrat), que la requérante avait envoyés le 15 octobre et le 4 novembre à la DASG/HR par intérim. Dans ces messages, la requérante indiquait qu'elle n'avait reçu aucune information concernant ce qui allait advenir de son contrat (« not received any information concerning what are the next steps concerning my contract »). La requérante a reçu un premier courriel le 12 novembre 2020, dans lequel la DASG/HR par intérim lui proposait une rencontre autour d'un café. Il était précisé dans ce courriel que la rencontre serait suivie d'une réponse écrite (« a written answer »). Ladite réponse lui est parvenue le 24 novembre sous la forme d'un courriel, dans lequel il était indiqué ce qui suit : « there is currently no possibility to be invited to apply for an IDC a second time, consistent with the Contract Policy and in the methodology to be applied for accepting and evaluating applications, which is further defined in ON(2019)0013. [...] Whilst this means that you will not be invited to apply for an IDC a second time, I would encourage you to apply for open positions within the Organization, noting that if you were to obtain a new contract before the end of your existing position, this would be converted into an IDC, because you will have by then passed the 10-year point. » (En application de la politique des contrats et de la méthode en vigueur pour la prise en considération et l'évaluation des demandes de CDI, définie dans l'ON(2019)0013, il n'est actuellement pas possible pour un agent de se voir invité une deuxième fois à solliciter l'octroi d'un CDI. Par conséquent, vous ne recevrez pas d'invitation en ce sens. Néanmoins, je vous encourage à postuler à des postes vacants dans l'Organisation. En effet, dans le cas où vous obtiendriez un nouveau contrat avant la fin de votre contrat en cours, ce nouveau contrat serait un CDI, étant donné que vous auriez alors dépassé le seuil des dix années de service.)

25. En indiquant, en réponse à une question posée par la requérante au sujet de sa situation contractuelle, qu'elle ne serait pas invitée une deuxième fois à solliciter l'octroi d'un CDI (« you will not be invited to apply for an IDC a second time »), le défendeur a certes fait part clairement de ses intentions, mais il n'a pas rejeté de demande effective de CDI. Par ailleurs, si le message était clair en apparence, certains éléments étaient problématiques. D'une part, la DASG/HR par intérim semblait ignorer que la requérante

totalisait déjà dix années de service (alors que la requérante en avait informé le prédécesseur de son interlocutrice dans son courriel du 15 octobre 2020) et que, lorsqu'elle avait déposé sa précédente demande de CDI, elle occupait un poste de niveau inférieur.

26. D'autre part, le deuxième paragraphe du courriel du 24 novembre 2020, qui se rapportait à la note de service applicable, faisait référence à des cas de figure qui ne concernaient pas la requérante. Il était notamment fait mention du deuxième contrat d'un agent à un même poste (« of the staff member in one post »), alors que la requérante avait occupé deux postes différents. Ainsi, plusieurs éléments semblaient décorrélés du reste du message.

27. Par ailleurs, le courriel envoyé le 14 décembre 2020 par les RH en réponse à celui adressé par la requérante le 10 décembre laissait entendre que la discussion n'était pas close (« Take the time you need to reflect. HR stands by to answer questions you may have. » (Prenez le temps de réfléchir. Les RH se tiennent à votre disposition pour répondre à vos éventuelles questions.)). Comme l'a constaté le comité de réclamation après s'être entretenu avec plusieurs personnes, pour la requérante, ce qui s'était dit durant les discussions ouvertes et suivies qu'elle avait eues avec ses interlocuteurs n'avait rien d'officiel ni de définitif (« the continuous and open-ended discussions were not perceived as 'final' and 'formal' by the Complainant »). Le comité a ajouté que certaines phrases, notamment celle invitant la requérante à prendre le temps de réfléchir, pouvaient donner à penser que la discussion n'était pas terminée et n'avaient dès lors pas aidé à clarifier la situation (« In particular, open statements such as 'take the time you need' did not support the required clarity. »). Il était difficile de déterminer avec certitude si une décision produisant un effet juridique avait été rendue ou non, d'autant plus que le message n'avait pas été transmis par un moyen de communication dont le caractère officiel n'aurait fait aucun doute, tel qu'une lettre.

28. Il incombe à chaque organisme OTAN de fournir à ses agents « des informations précises sur des aspects importants de leur emploi » (voir le jugement rendu par le Tribunal dans l'affaire n°2017/1244, paragraphe 82). Dans l'ensemble, les informations communiquées à la requérante étaient ambiguës et ont laissé planer le doute sur sa situation contractuelle et les règles applicables. Le Tribunal estime que, dans ces circonstances, le bénéfice du doute doit être accordé à la requérante. Il considère donc que le recours est recevable.

29. Dans ce contexte, il n'est pas utile d'examiner les arguments subsidiaires de la requérante selon lesquels le délai applicable aurait été prolongé ou le message n'aurait pas produit d'effet juridique immédiat, arguments qui ont du reste été réfutés par le défendeur dans son mémoire en duplique.

(ii) Sur le fond

30. La requérante fait valoir qu'il y a eu un manquement au principe de bonne administration et au devoir de sollicitude en tant que les règles en vigueur ont été mal interprétées/appliquées. Le défendeur, quant à lui, soutient qu'il a agi en toute légalité.

31. La politique des contrats pour le SI et l'État-major militaire international (EMI), qui est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2007 et dont une nouvelle version a été publiée le 16 février 2011 (ON(2011)0001), établit les principes régissant les contrats et définit les

différents types de contrats. Elle dispose que les agents qui occupent un poste auquel une rotation est souhaitable pour des raisons politiques ou techniques et qui se voient offrir un nouveau CDD « ont la possibilité, au cours de ce contrat, de demander que ce dernier soit transformé en contrat de durée indéterminée. Leur demande est examinée par le Comité des effectifs, qui formule une recommandation à l'intention du/de la secrétaire général(e) » (paragraphe 9.3.1, à lire à la lumière du paragraphe 5.2).

32. Plusieurs notes de service adoptées par la suite définissent la méthode à suivre pour la prise en considération et l'évaluation des demandes d'octroi d'un CDI introduites en vertu de la politique des contrats. Cette méthode a évolué au fil du temps pour prendre en compte les nouveaux besoins de l'Organisation. L'ON(2019)0013, du 27 février 2019 (intitulée « Procédure révisée d'octroi des contrats de durée indéterminée pour les agents de catégorie A »), définit la méthode applicable en l'espèce. Au paragraphe 4 de cette note de service, il est indiqué ce qui suit : « Pour que les demandes soient évaluées de manière uniforme et que les agents soient informés en temps voulu de la suite donnée à leur demande, la période pendant laquelle les requêtes peuvent être prises en compte est déterminée selon la date de prise de fonctions de l'agent. Normalement, la procédure est lancée 18 mois avant l'expiration du deuxième contrat de trois ans à un même poste. » En outre, au paragraphe 5, il est précisé que les Ressources humaines (Division Gestion exécutive) « lancent la procédure en informant les agents satisfaisant aux critères de performance [...] qu'ils peuvent demander un contrat de durée indéterminée. [...] Au plus tard 18 mois avant l'expiration de leur deuxième contrat de trois ans à un même poste, les agents sont invités à introduire leur demande. » Ainsi, pour la requérante, la période considérée aurait commencé 18 mois avant le 31 mars 2022.

33. La requérante estime qu'elle pouvait prétendre, à compter du 11 août 2020, à l'octroi d'un CDI (ainsi qu'elle l'a indiqué dans son courriel du 15 octobre 2020) et qu'une proposition en ce sens aurait dû lui être faite. Le SI, quant à lui, soutient que comme la requérante avait déjà été invitée par le passé à introduire une demande de CDI, il lui était impossible de soumettre une deuxième demande, et que la seule manière pour elle d'obtenir un CDI était de se voir offrir un nouveau contrat avant la fin de son contrat en cours.

34. La requérante fait valoir que les règles applicables n'interdisaient pas aux agents d'introduire deux fois une demande de CDI, à condition qu'ils aient changé de poste. Elle renvoie aux conditions énoncées dans l'avis de vacance relatif à son poste de grade A.5, dans lequel il était indiqué que la personne titulaire du poste serait invitée à solliciter l'octroi d'un CDI au cours du deuxième contrat de trois ans. La requérante affirme qu'en application de la politique des contrats (ON(2011)0001) et de la méthode définie dans l'ON(2019)0013, le défendeur aurait dû l'inviter à soumettre une demande de CDI, et qu'en n'agissant pas de la sorte, il avait manqué au principe de bonne administration.

35. En réponse, le défendeur affirme que personne n'a jamais été autorisé à participer une deuxième fois à la procédure d'octroi de CDI destinée aux agents de catégorie A (« no one was ever allowed to participate a second time in the process to offer A-grade staff indefinite duration contracts »). Il précise que ce principe est énoncé explicitement dans l'ON(2021)0026, qui a été adoptée en mars 2021 (mais qui n'a pas d'effet rétroactif). En ce qui concerne la décision d'octroyer un CDI, le défendeur met en avant l'importance accordée à la flexibilité et au transfert de compétences entre les différentes unités de l'Organisation. Il fait observer que les deux postes que la requérante a occupés se trouvaient dans la même division. Or, l'ON(2019)0013 parle d'« un même poste », et non pas d'« une même

division ». Le Tribunal considère que ce texte n'empêchait pas explicitement la requérante de se voir invitée à soumettre une demande. Le Tribunal fait également observer qu'il se serait écoulé plus de cinq ans entre la première demande de CDI introduite par la requérante et la nouvelle invitation qui aurait pu lui être faite lorsqu'elle occupait son deuxième poste. La requérante n'a pas eu la possibilité de démontrer qu'elle satisfaisait désormais pleinement aux critères fixés pour se voir proposer un CDI. Le Tribunal considère que, dans ces circonstances, et compte tenu du libellé des dispositions applicables en l'espèce, la perte de chance subie par la requérante est constitutive d'un préjudice moral qui ouvre droit à réparation, comme indiqué ci-après.

36. En revanche, il ne découle pas de ce qui précède que la requérante pouvait prétendre à une prolongation de son contrat ou à un nouveau contrat, en particulier un CDI. Selon une jurisprudence constante du Tribunal, les décisions relatives au renouvellement ou au non-renouvellement de contrats relèvent du pouvoir discrétionnaire du chef d'organisme OTAN. Un tribunal ne peut annuler une décision de non-prolongation d'un contrat que si elle émane d'une autorité incompétente, si elle est entachée d'un vice de forme ou de procédure, si elle repose sur une erreur de fait ou de droit, s'il n'a pas été tenu compte d'un fait essentiel, s'il a été tiré du dossier une conclusion manifestement erronée ou si un détournement de pouvoir a été commis (voir jugement rendu dans l'affaire n° 2019/1278, paragraphe 46). Nul ne peut prétendre à se voir octroyer d'office un CDI, et il n'y avait aucune garantie que l'on aurait proposé un tel contrat à la requérante à l'issue du processus d'évaluation. Le SI aurait pu décider de lui offrir un CDI, ou non. Il n'est absolument pas certain qu'un tel contrat lui aurait été proposé.

37. À l'appui de ses prétentions à cet égard, la requérante renvoie à l'article 6.4.4 de la politique des contrats pour le SI et l'EMI (ON(2011)0001, du 16 février 2011), ainsi qu'à l'article 5.4.2 du RPC. Ces deux articles sont similaires. L'article 5.4.2 dispose ce qui suit : « Les agents qui ont accompli, avec une performance répondant au niveau défini par le chef d'organisme OTAN, 10 années consécutives ou plus au service de l'Organisation en vertu de contrats de durée déterminée ou d'une combinaison de différents types de contrats et à qui un nouveau contrat est offert reçoivent un contrat de durée indéterminée. » La requérante remplissait la première condition énoncée dans cet article (avoir accompli au moins dix années de service, avec un niveau de performance suffisamment élevé), mais pas la deuxième, en tant qu'elle ne s'était pas vu offrir un nouveau contrat avant le 31 mars 2022. Ces prétentions doivent dès lors être rejetées, tout comme les demandes de la requérante relatives à une perte de revenus.

38. En outre, la requérante, s'appuyant sur le rapport du comité de réclamation, invoque un manquement au principe de bonne administration et au devoir de sollicitude, au motif que sa situation n'était pas claire et que le courrier lui notifiant la fin de son contrat lui a été communiqué tardivement. Sur ce dernier point, une indemnité a déjà été versée à la requérante par l'Organisation ; il n'y a donc pas lieu que le Tribunal examine les griefs formulés à cet égard.

39. Comme il l'a dit lorsqu'il s'est prononcé sur la recevabilité du recours, le Tribunal estime que les informations communiquées à la requérante manquaient de clarté. En substance, la requérante a été laissée dans l'incertitude jusqu'à la réception du courrier du 11 octobre 2021 l'informant que son contrat prendrait fin le 31 mars 2022. Le Tribunal ne considère pas qu'un tel traitement équivaut à un manquement au principe de bonne administration ou au devoir de vigilance à l'égard de la requérante. Il en a néanmoins tenu

compte, en tant qu'il a décidé que la requérante avait droit de se voir accorder réparation pour le préjudice moral subi, comme indiqué ci-après.

40. Au vu de la perte de chance subie par la requérante (*cf. supra*) et étant donné qu'il y a eu, sur une période prolongée, un manque de clarté dans les échanges avec celle-ci, le Tribunal décide de lui accorder un dédommagement de 5 000 euros en réparation du préjudice moral subi.

E. Frais

41. 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) [...].

42. La requérante ayant obtenu en partie gain de cause, le Tribunal lui octroie le remboursement des frais de conseil, dans la limite d'une somme de 3 000 euros.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal :

- ordonne le versement de 5 000 euros à la requérante en réparation du préjudice subi;
- ordonne le remboursement des frais exposés, à hauteur de 3 000 euros;
- rejette les autres demandes.

Fait à Bruxelles, le 11 avril 2023.

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

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

19 avril 2023

AT-J(2023)0003

Jugement

Affaire n°2022/1343

MS
requérant

contre

Secrétariat international de l'OTAN
défendeur

Bruxelles, le 11 avril 2023

Original: anglais

Mots clés: décision prise directement par le secrétaire général; droit d'agir en justice; 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 M. Thomas Laker et Mme Anne Trebilcock, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 16 mars 2023, 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. MS d'un recours contre le Secrétariat international de l'Organisation (SI). La requête correspondante, datée du 16 août 2022, a été enregistrée le 6 septembre 2022 (affaire n°2022/1343). Le requérant demande, entre autres, l'annulation de la décision que le secrétaire général de l'OTAN a prise le 17 juin 2022 de ne pas lui octroyer de contrat de durée indéterminée (CDI).
2. Dans son mémoire en défense, daté du 7 novembre 2022 et enregistré le 14 novembre 2022, le défendeur demande le rejet du recours sans autre procédure en vertu 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. À titre subsidiaire, il demande au Tribunal de rejeter le recours au fond.
3. Les observations en réplique, datées du 4 décembre 2022, ont été enregistrées le 20 décembre 2022. Les observations en duplique, datées du 26 janvier 2023, ont été enregistrées le même jour.
4. Le collège a tenu audience le 16 mars 2023 au siège de l'OTAN. Il a entendu les arguments du requérant et ceux des représentants du défendeur, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

5. Le contexte et les faits de la cause peuvent être résumés comme suit.
6. Le requérant a rejoint le SI en janvier 2017. Le dernier poste qu'il y a occupé était celui de gestionnaire de catégories (A.2) au Bureau du contrôle financier (OFC). Il était titulaire d'un contrat de durée déterminée venant à expiration le 30 juin 2023.
7. En février 2022, le requérant a été invité à introduire une demande d'octroi d'un CDI et a suivi la procédure applicable, définie dans la note de service ON(2021)0026.
8. Le 14 juin 2022, le requérant a été appelé dans le bureau de son superviseur, le chef de l'OFC. Ce dernier l'a alors informé oralement qu'il avait été décidé de ne pas lui octroyer de CDI et lui a dit qu'il en était désolé.
9. Le lendemain, par une lettre datée du 15 juin 2022, le requérant a présenté sa démission.

10. Par une lettre datée du 17 juin 2022, le requérant a été officiellement informé que le secrétaire général avait décidé de ne pas lui octroyer de CDI. La lettre était signée par la secrétaire générale adjointe déléguée par intérim pour les ressources humaines (DASG/HR).

11. Par une lettre du 22 juin 2022, le SI a entériné la démission du requérant et son départ à la date du 15 septembre 2022.

12. Le 14 juillet 2022, s'autorisant de l'article 61.4 du RPC, le requérant a déposé une réclamation officielle « sans recours hiérarchique préalable ».

13. Le 11 août 2022, le secrétaire général adjoint pour la gestion exécutive a répondu que la réclamation officielle du requérant avait été examinée conformément à la procédure prévue en cas de recours hiérarchique et qu'il avait été constaté que les dispositions énoncées dans l'ON(2021)0026 avaient été dûment respectées.

14. Par une lettre datée du 16 août 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

15. Le requérant soutient que son recours est recevable pour les raisons suivantes.

16. Le requérant affirme que la décision de ne pas lui octroyer de CDI, qu'il conteste, a été prise directement par le secrétaire général. Il estime que, dès lors, il n'était pas tenu d'introduire un recours hiérarchique et était fondé à déposer directement une réclamation officielle, en vertu de l'article 61.4 du RPC, et qu'il a donc dûment respecté la procédure précontentieuse.

17. En outre, bien qu'il ait démissionné de son poste et ne sollicite pas sa réintégration, le requérant considère qu'il peut prétendre à ce que le Tribunal examine la décision attaquée. Dans sa requête, il dénonce un certain nombre de pratiques et de politiques de l'Administration, qu'il demande au Tribunal d'examiner, faisant valoir que celles-ci contreviennent à plusieurs principes.

18. Sur le fond, le requérant soulève des questions qui ont trait à l'évaluation de ses performances faite au cours de la procédure de demande d'obtention d'un CDI. Par ailleurs, il trouve anormal que les modalités relatives à l'octroi de CDI diffèrent d'une catégorie de personnel à l'autre. Enfin, il soutient que, dans le cadre de la procédure de demande d'obtention d'un CDI visée en l'espèce, il y a eu manquement aux principes de transparence et de bonne administration et au devoir de sollicitude.

19. Le requérant demande en substance:

- l'annulation de la décision que le secrétaire général a prise de ne pas lui octroyer de CDI;
- la communication de tous les documents sur lesquels s'appuie la décision contestée;

- le versement d'une somme équivalant à 9 mois et demi de salaire, majorée du montant des contributions au régime de pensions et des cotisations à l'assurance maladie, en réparation du préjudice subi du fait de la décision attaquée.

(ii) *Moyens du défendeur*

20. Le défendeur soutient que le recours est irrecevable.

21. Le défendeur affirme que la procédure précontentieuse n'a pas été respectée en tant que la décision contestée n'a pas été prise directement par le secrétaire général, la lettre datée du 17 juin 2023 ayant été signée par la DASG/HR, et que le requérant aurait donc d'abord dû introduire un recours hiérarchique et non pas déposer directement une réclamation officielle.

22. Par ailleurs, le défendeur estime que la décision attaquée n'affecte pas les conditions de travail ou d'emploi du requérant, dans la mesure où celui-ci a démissionné et ne demande pas sa réintégration.

23. Sur le fond, le défendeur souligne que la procédure de demande d'obtention d'un CDI a été rigoureusement respectée et précise qu'il y a de nombreuses raisons d'appliquer des régimes différents selon les catégories de personnel concernées. En outre, il tient pour infondé l'argument selon lequel il y aurait eu manquement au principe de bonne administration ou au devoir de sollicitude.

24. Le défendeur demande que le recours soit rejeté sans autre procédure ou, à défaut, qu'il soit rejeté au fond.

D. Considérations et conclusions

(i) *Sur la recevabilité*

1. Procédure précontentieuse

25. Le Tribunal tient d'emblée à rappeler au sujet de la recevabilité d'un recours contentieux que, selon sa jurisprudence constante, l'agent qui entend contester une décision doit d'abord épuiser toutes les voies de recours de la procédure précontentieuse (voir jugement rendu par le Tribunal dans l'affaire n° 897, paragraphe 30). Il s'ensuit que s'il conteste une décision prise non pas directement par le secrétaire général, mais à un niveau inférieur, fût-ce au nom de celui-ci, l'agent doit suivre toute la procédure précontentieuse, et notamment introduire un recours hiérarchique (voir le jugement rendu par le Tribunal dans l'affaire n° 2013/1008, paragraphe 36).

26. Par dérogation à cette règle, l'article 61.4 du RPC dispose ce qui suit:

Les membres du personnel [...] peuvent, sans recours hiérarchique préalable, soumettre une réclamation par écrit au chef d'organisme OTAN concernant une décision prise directement par celui-ci.

27. En l'espèce, le requérant, qui a expressément déposé une réclamation formelle directement sans introduire préalablement de recours hiérarchique, soutient que la décision de ne pas lui octroyer de CDI a été prise directement par le secrétaire général. Le défendeur avance pour sa part que la décision visée émane du secrétaire général mais a été communiquée par la DASG/HR.

28. Le Tribunal constate que, dans la lettre du 17 juin 2022, il est dit que le secrétaire général a décidé de ne pas octroyer de CDI au requérant (« the Secretary General has decided not to offer [the appellant] an indefinite duration contract »).

29. En outre, le Tribunal tient à renvoyer à la note de service ON(2011)0001 (Politique des contrats pour le Secrétariat international et l'État-major militaire international), dont le chapitre III (Nomination et contrats : responsabilités) prévoit ce qui suit:

3.1 Le pouvoir de nomination appartient au/à la secrétaire général(e) pour le personnel du SI [...]. Le/la secrétaire général(e) délègue son pouvoir au/à la SGA pour la gestion exécutive en ce qui concerne les postes des catégories L, B et C du SI.

3.2 Pour le personnel du SI, la décision d'offrir un contrat ultérieur est prise par le/la secrétaire général(e) en ce qui concerne les postes de la catégorie A et par le/la SGA pour la gestion exécutive en ce qui concerne les postes des catégories L, B et C, [...].

30. Il découle des dispositions citées ci-dessus et de la teneur de la lettre du 17 juin 2022 que la décision attaquée a été prise directement par le secrétaire général. Il ressort de l'ON(2011)0001 que le secrétaire général est seul habilité à nommer des agents à des postes de la catégorie A au SI et à prendre des décisions quant à leurs contrats ultérieurs. Partant, la décision de proposer ou non un CDI au requérant, titulaire d'un poste de grade A, était exclusivement du ressort du secrétaire général et de personne d'autre. Dans un tel cas de figure, la question de savoir qui a communiqué au requérant la décision prise directement par le secrétaire général est sans importance. Ainsi que le prévoit l'ON(2021)0026, le Comité des effectifs conseille le secrétaire général s'agissant des décisions relatives aux contrats. Cependant, contrairement à ce qui se fait pour les agents du SI des catégories B, C ou L, les décisions relatives à l'octroi de contrats aux agents de la catégorie A sont prises *in fine* par le secrétaire général et uniquement par lui. En l'espèce, donc, la décision a bel et bien été prise directement par le secrétaire général.

31. Par conséquent, en déposant directement une réclamation officielle en vertu de l'article 61.4 du RPC, le requérant a épuisé toutes les voies de recours applicables de la procédure précontentieuse. Sur ce point, son recours n'est pas irrecevable.

2. *Le droit de recours du requérant*

32. Le Tribunal rappelle que, conformément à l'article 61.1 et à l'article 62 du RPC, ont le droit de le saisir les membres du personnel qui considèrent « qu'une décision affectant leurs conditions de travail ou d'emploi n'est pas conforme aux dispositions en la matière, et notamment à leur contrat, aux dispositions réglementaires de l'OTAN concernant le personnel et aux autres conditions d'engagement [...] » (souligné par le Tribunal).

33. Ainsi que le prévoient les dispositions susvisées, tout recours doit être fondé sur la violation présumée d'un droit individuel découlant des dispositions applicables en matière d'emploi, faute de quoi l'agent ne peut pas agir en justice (*locus standi*). L'agent ne saurait se contenter de soulever des questions d'ordre général au sujet de règles et/ou de dispositions réglementaires qui n'ont pas d'incidences concrètes sur lui.

34. Le Tribunal constate que le requérant a démissionné avant d'engager une procédure pour contester la décision qui avait été prise de ne pas lui accorder de CDI. Il relève que, de surcroît, le requérant n'a pas cherché à se rétracter de sa démission et qu'au contraire, il a déclaré expressément qu'il ne demandait pas sa réintégration. Le requérant a donc délibérément coupé tout lien avec l'Organisation, pour des raisons qui lui appartiennent.

35. Par conséquent, la décision attaquée ne saurait avoir eu d'incidence sur les conditions de travail du requérant. Comme il l'indique lui-même, le requérant demande au Tribunal d'examiner plusieurs pratiques et politiques de l'administration qu'il juge contraires à certains principes, mais il n'a pas établi de lien essentiel entre la violation présumée de ces principes et ses conditions de travail, qui ne sont plus d'actualité. Le recours porte ainsi sur des questions d'ordre purement théorique qui ne sont pas du ressort du Tribunal.

36. Le requérant n'ayant pas le droit d'agir en justice, le recours est irrecevable.

(ii) *Sur le fond*

37. Le recours étant irrecevable, il n'y a pas lieu de procéder à un examen au fond.

E. *Frais*

38. 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) [...].

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

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que:

- Le recours est rejeté comme irrecevable.

Fait à Bruxelles, le 11 avril 2023.

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

Copie certifiée conforme

La greffière

(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

28 avril 2023

AT-J(2023)0004

Jugement

Affaire n°2022/1345

JT
requérante

contre

commandant supérieur allié Transformation
défendeur

Bruxelles, le 21 avril 2023

Original : anglais

Mots clés : recevabilité, délais, vacances judiciaires.

(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 de M. Thomas Laker, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 16 mars 2023, 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 JT d'un recours contre le commandant supérieur allié Transformation (SACT) de l'Organisation. La requête correspondante, datée du 29 août 2022, a été enregistrée le 6 septembre 2022 (affaire n° 2022/1345). La requérante demande, entre autres, à être réintégrée à son ancien poste d'auditrice, à recevoir une indemnité financière pour la perte de son emploi et à obtenir le remboursement de ses frais de justice.

2. Dans son mémoire en défense, daté du 4 novembre 2022 et enregistré le 24 novembre 2022, le défendeur demande le rejet du recours sans autre procédure en vertu 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. À défaut, le défendeur demande au Tribunal de rejeter le recours au fond.

3. Les observations en réplique, datées du 24 janvier 2023, ont été enregistrées le 25 janvier 2023. Les observations en duplique, datées du 24 février 2023, ont été enregistrées le 27 février 2023.

4. Le collège a tenu audience le 16 mars 2023 au siège de l'OTAN. Il a entendu la déclaration de la requérante et les arguments de ses représentants ainsi que ceux des représentants du défendeur, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

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

6. En juin 2020, la requérante a pris ses fonctions au QG du SACT. Résidant aux Pays-Bas, elle a travaillé depuis chez elle pendant les premières semaines de son contrat. Comme prévu, elle a ensuite déménagé avec sa famille aux États-Unis pour travailler au QG du SACT. Le déménagement a été pris en charge par une société privée qui était sous contrat avec le QG du SACT.

7. Le 5 août 2020, les biens de la requérante ont été livrés à son nouveau domicile. Il est acquis que ceux-ci ont subi des dégâts du fait de la négligence de la société de déménagement. De nombreux échanges ont eu lieu à cet égard entre la requérante, son gestionnaire immobilier, la société de déménagement et le QG du SACT.

8. En novembre 2020, la requérante a conclu avec la société de déménagement un accord concernant les dégâts causés à son mobilier. Un différend subsistait toutefois quant aux dégâts qu'auraient subis les sols et les murs, chiffrés à 5 500 dollars (USD).

9. Pour régler cette situation fâcheuse, le 14 juin 2021, le SACT a invité la requérante à lui soumettre une demande de remboursement exceptionnel. Il lui a demandé de produire des pièces justificatives concernant les dégâts occasionnés. En juillet, la requérante a présenté plusieurs documents et, le 22 juillet 2021, elle a déclaré sur l'honneur que les pièces fournies étaient authentiques.

10. Dans un rapport du 29 juillet 2021, un agent du QG du SACT a signalé que la requérante avait falsifié certaines des pièces qu'elle avait envoyées. Interpellée à ce sujet, la requérante a admis, dans une pièce jointe à son message du 14 septembre 2021, qu'au lieu de produire les pièces voulues, elle avait modifié un document pour en créer un autre de toutes pièces («instead of attaching the appropriate documentation, I alter one document and create another which [...] was not in fact a genuine document»).

11. Par une lettre du 27 août 2021, une procédure disciplinaire a été ouverte à l'encontre de la requérante, à l'issue de laquelle il a été conclu que la requérante avait, par ses actes, cherché délibérément à obtenir un gain financier personnel et à duper l'Organisation pour lui soutirer de l'argent («actions represent coordinated and deliberate attempt to make a personal financial gain and, to obtain NATO funds by deception»). À titre de sanction, il a été proposé de la révoquer sans préavis.

12. Dans les semaines qui ont suivi, la requérante a pris contact avec le président du Comité du personnel. Elle a discuté avec lui des modalités de son départ. Dans un échange de textos (SMS), elle a souligné l'importance qu'elle accordait à son habilitation de sécurité et a déclaré avoir peur que les autorités canadiennes soient informées des faits. Le président lui a répondu que les autorités canadiennes recevraient une lettre, mais que celle-ci serait envoyée au plus bas échelon possible de sorte à limiter au maximum les répercussions («there will be a letter to can authorities but will be sent to lowest possible level and kept as innocuous as poss.»).

13. Le 20 septembre 2021, la requérante a remis sa démission et demandé qu'elle prenne effet le 30 juin 2022, soit neuf mois plus tard, de manière à ce que ses filles puissent achever leur année scolaire.

14. Le 24 septembre 2021, le SACT a proposé un accord transactionnel prévoyant un report de l'avancement d'échelon en guise de mesure disciplinaire, la démission de la requérante moyennant une période de préavis de neuf mois, et la réaffectation de l'intéressée à d'autres tâches durant cette période.

15. Le 27 septembre 2021, la requérante a accepté l'accord dans son intégralité et sans émettre de réserve.

16. En conséquence, le 30 septembre 2021, le report de l'avancement d'échelon a été appliqué à titre de mesure disciplinaire. Il apparaît toutefois qu'une sanction plus lourde avait été envisagée, mais qu'il avait été décidé de faire preuve de clémence en tant que la requérante avait reconnu sa faute, avait remis sa démission et était dans une situation compliquée sur le plan personnel. La démission a été acceptée et le préavis d'une durée de neuf mois a été octroyé. Au cours des mois suivants, la requérante a été réaffectée à un poste vacant et s'est vu confier diverses tâches.

17. Par un message du 27 janvier 2022, les autorités canadiennes ont informé la requérante qu'elles procédaient au réexamen de son habilitation de sécurité sur la base d'informations transmises par l'OTAN. Elles lui ont assuré qu'aucune mesure concernant son habilitation ne serait prise dans l'immédiat.

18. Le 24 février 2022, agissant par l'intermédiaire de ses conseils, la requérante a contacté le SACT pour dénoncer notamment le fait que des irrégularités avaient entaché la procédure disciplinaire, qu'elle avait été contrainte à la démission et que le SACT avait violé les dispositions de l'accord. Elle a demandé à être réintégrée dans ses fonctions, à avoir accès à la correspondance avec les autorités canadiennes et à être indemnisée financièrement.

19. Dans sa réponse, du 11 mars 2022, le SACT a rejeté les allégations et les prétentions susmentionnées.

20. Le 11 avril 2022, la requérante a introduit un recours hiérarchique, dans lequel elle a repris en substance les arguments avancés le 24 février 2022. Le recours a été rejeté le 2 mai 2022 au motif que les décisions litigieuses remontaient aux mois d'août et de septembre 2021 et qu'il n'y avait pas d'élément justifiant l'ouverture d'un nouveau délai.

21. Le 30 mai 2022, la requérante a déposé une réclamation en vertu de l'article 4 de l'annexe IX du RPC, estimant désormais son préjudice financier à 250 000 dollars et réclamant en outre réparation pour préjudice moral. Comme il ressort des observations en défense, la réclamation susmentionnée a été rejetée par une lettre du 23 juin 2022. Une copie de ladite lettre a été annexée au mémoire en défense et versée au dossier. Les conseils de la requérante, qui n'ont pas abordé ce point dans leurs observations en réplique, du 24 janvier 2023, affirment ne pas avoir reçu la lettre du SACT datée du 23 juin 2023.

23. Le 29 août 2022, la requérante a introduit le recours en l'espèce.

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

(i) Moyens de la requérante

24. La requérante estime que son recours n'est pas irrecevable. Sur la question des délais, elle soutient que sa réclamation est restée lettre morte. Elle considère à cet égard que la charge de la preuve incombe au défendeur. Elle ajoute que, du reste, le défendeur n'invoque pas la forclusion à son encontre.

25. Sur le fond, la requérante formule plusieurs griefs. Premièrement, elle se plaint de ne pas avoir reçu d'assistance concernant le préjudice subi lors de son déménagement aux États-Unis. Deuxièmement, elle considère que la procédure disciplinaire ouverte à son encontre était irrégulière, en particulier parce qu'elle a fait intervenir un agent du QG du SACT qui l'avait harcelée en 2013. Troisièmement, elle soutient que, en informant les autorités canadiennes de la procédure, le défendeur a violé les dispositions de l'accord qui avait été conclu. Enfin, elle est d'avis que le défendeur a méconnu le devoir de motivation et le principe de bonne administration.

26. La requérante demande :

- sa réintégration à son ancien poste ou sa réaffectation à un poste équivalent ;
- l'octroi d'un montant d'au moins 374 831,82 dollars pour le préjudice matériel subi et d'un montant de 5 000 dollars pour le préjudice moral subi ;
- la prise en charge de tous les frais engagés, en particulier les frais de justice, même en cas de rejet du recours.

(ii) Moyens du défendeur

27. Le défendeur soutient que le recours est irrecevable au motif que la seule décision attaquable en l'espèce, à savoir la mesure disciplinaire du 30 septembre 2021, n'a pas été contestée dans les temps. Il estime que les demandes formulées par la requérante dans sa lettre du 24 février 2022 n'ont pas fait naître de décision attaquable et n'ont pas fait courir de nouveaux délais.

28. Sur le fond, le défendeur conteste la thèse selon laquelle il ne se serait pas acquitté de son devoir d'assistance. En outre, il conteste l'argument selon lequel la sanction disciplinaire était inutile et la procédure, irrégulière. Enfin, il souligne que, conformément aux règles de sécurité applicables à l'OTAN, il était tenu d'informer les autorités canadiennes des faits, et que la requérante avait été informée de cette obligation avant la conclusion de l'accord.

29. Le défendeur demande au Tribunal de déclarer le recours irrecevable ou, à défaut, dénué de tout fondement.

D. Considérations et conclusions

30. Avant toute chose, le Tribunal tient à bien délimiter le sens et le but des démarches officielles que la requérante a entamées après avoir appris, en février 2022, que son habilitation de sécurité faisait l'objet d'un réexamen. Il relève que c'est dans sa lettre datée du 24 février 2022 que la requérante a demandé pour la première fois à être réintégrée dans ses fonctions et à être dédommagée du préjudice matériel subi. La séquence des démarches entreprises tour à tour par les parties – rejet de la demande par une lettre du SACT datée du 11 mars 2022, introduction d'un recours hiérarchique le 11 avril 2022, rejet dudit recours le 2 mai 2022, et enfin dépôt d'une réclamation le 30 mai 2022 – montre que les parties ont suivi toutes les étapes de la procédure précontentieuse s'agissant des demandes susmentionnées. Partant, les nouveaux griefs formulés relèvent de la procédure administrative.

31. L'objet de la procédure précontentieuse ayant maintenant été bien circonscrit, le Tribunal va à présent statuer sur la recevabilité et le fond du recours.

(i) *Sur la recevabilité*

32. Conformément à l'article 6.3.1, point (a), de l'annexe IX du RPC, la requête doit être présentée dans un délai de 60 jours à compter de la date de la notification au/à la requérant(e) par le chef d'organisme OTAN concerné du refus d'accorder ce qui a été demandé ; il est précisé au point (d) de la même disposition qu'en cas de réclamation, le chef d'organisme OTAN concerné dispose de 30 jours après réception de la réclamation pour réagir et que l'absence de réaction à l'issue de ces 30 jours vaut décision de ne pas accorder ce qui a été demandé et ouvre le délai de 60 jours susvisé.

33. Le Tribunal constate que la requérante a déposé sa réclamation le 30 mai 2022 et son recours, le 29 août 2022. Dans sa requête, elle soutient que le SACT n'a jamais donné suite à sa réclamation. Dans le mémoire en défense, du 4 novembre 2022, le défendeur rétorque qu'une réponse a bien été envoyée au conseil de la requérante le 23 juin 2022. Ladite réponse a été versée au dossier (annexe B du mémoire en défense). Elle porte la signature du chef du QG du SACT et est adressée aux conseils de la requérante. Elle commence par préciser qu'elle constitue une réponse à la lettre de la requérante du 30 mai 2022 («This responds to your letter dated 30 May 2022») et indique en conclusion que la demande de réparation de la requérante est rejetée («we reject your request for relief»).

34. Le Tribunal constate en outre que, dans la réplique, du 24 janvier 2023, la requérante ne revient pas sur cette question et ne conteste pas l'affirmation du défendeur. Enfin, il est à noter que les conseils de la requérante ont attendu jusqu'à maintenant pour déclarer qu'ils n'avaient pas reçu la lettre du 23 juin 2023.

35. Sur la question des délais de recours, le Tribunal tient d'abord à souligner que, conformément à l'article 1.2 de l'annexe IX, le respect des délais est obligatoire. C'est donc au Tribunal de vérifier *ex officio* si les délais ont été respectés, et il n'a pas besoin de l'appréciation de l'une ou l'autre partie pour ce faire.

36. Il faut ajouter que, conformément à l'article 1.2, point (c), de l'annexe IX, les vacances judiciaires ont pour effet de suspendre les délais pour les recours en instance (« lorsqu'une procédure de recours est engagée ») mais sont sans effet sur les délais d'introduction de recours.

37. Il s'ensuit que si, contrairement à ce que déclarent les conseils de la requérante, la lettre du SACT datée du 23 juin 2022 leur est bien parvenue, il y a forclusion en l'espèce. Le fait que le défendeur ait été en mesure de produire une copie de la lettre du 23 juin 2023 conforte la thèse selon laquelle ladite lettre a bien été envoyée et a nécessairement dû parvenir aux destinataires le jour-même ou dans les jours qui ont suivi. Partant, le délai prescrit de 60 jours avait clairement expiré au moment de l'introduction du recours, le 29 août 2022.

38. Le Tribunal constate avec étonnement que les conseils de la requérante n'ont pas abordé cette question cruciale dans le mémoire en réplique, alors même qu'ils avaient toutes les raisons de le faire et en ont eu maintes fois l'occasion. Cette omission ne saurait être justifiée par la vague explication donnée dans la réplique, selon laquelle l'absence de commentaires ne vaut pas adhésion à la position du défendeur («any lack of comment [...] should not be considered as an agreement with the Defendant's position»). La question de la réception d'un document relève non pas d'une «position» mais bien de la matérialité des faits et doit donc être commentée.

(ii) Sur le fond

39. Quand bien même il n'y aurait pas forclusion, le recours est dénué de fondement. Les démarches entreprises par la requérante pour casser l'accord conclu à l'automne 2021 ne s'appuient sur aucun fondement juridique et doivent être rejetées.

40. D'emblée, le Tribunal tient à rappeler l'objet et les effets dudit accord. Il apparaît que cet accord était censé apporter une solution satisfaisante et bénéfique pour les deux parties suite au départ de la requérante. Ayant reconnu sa faute, la requérante a, pour sa part, reçu une sanction disciplinaire plutôt légère et été autorisée à continuer à travailler à un autre poste durant neuf mois supplémentaires en conservant l'intégralité de son traitement. De son côté, le QG du SACT a pu s'éviter une longue procédure disciplinaire et se donner du temps pour pourvoir le poste important précédemment occupé par la requérante.

41. L'accord, proposé à l'initiative du SACT le 24 septembre 2021, a été conclu le 27 septembre 2021, date à laquelle la requérante en a accepté les modalités sans réserve. Il a été mis à exécution au cours des mois qui ont suivi, notamment pour ce qui est de l'application de la mesure disciplinaire prévue (report de l'avancement d'échelon) et de la réaffectation de la requérante à diverses tâches.

42. L'accord et sa mise à exécution n'ont manifestement posé aucun problème, jusqu'à ce que les autorités canadiennes informent la requérante, début février 2022, qu'elles procédaient au réexamen de son habilitation de sécurité, après quoi la requérante a entrepris de dénoncer l'accord. Le Tribunal va donc maintenant examiner les griefs de la requérante formulés par ses conseils dans la lettre du 24 février 2022.

43. Tout d'abord, le Tribunal constate qu'à la date où l'accord a été notifiée à la requérante, le 30 septembre 2021, celle-ci était déjà au fait de tous les éléments factuels sur lesquels elle s'appuie à présent pour contester la mesure disciplinaire convenue dans l'accord, y compris le conflit d'intérêts potentiel concernant l'un des intervenants. La requérante aurait donc pu, et dû, contester cette mesure dans le délai de 30 jours prévu à l'article 2.1 de l'annexe IX du RPC. Or, elle ne l'a fait que dans sa lettre du 24 février 2022, soit près de cinq mois plus tard. Ces griefs ont dès lors été exposés trop tard et ne sauraient être pris en considération.

44. Pour ce qui est de la thèse de la requérante selon laquelle son acceptation de l'accord serait viciée en tant que le SACT l'aurait forcée à démissionner, il convient de noter que, dans sa lettre de démission du 20 septembre 2021, la requérante déclarait qu'elle n'était pas sûre que rester en poste à l'ACT soit la meilleure solution pour elle et ses trois filles («staying at the ACT is the best option for me and my three daughters»), qu'elle voulait à l'avenir privilégier le bien-être de ses enfants («to focus on my children's well-being moving forward»), et qu'elle pourrait, à moyen terme, rentrer au Canada, où elle pourrait compter sur le soutien de sa famille et de son entourage («In the medium term that means returning to Canada where I can rely on my family and a network of support [...]»). De l'avis du Tribunal, ces raisons peuvent expliquer pourquoi la requérante a décidé quelques jours plus tard d'accepter l'accord. Par contre, l'argument, nouveau, selon lequel le SACT l'aurait forcée à démissionner est sans fondement.

45. En outre, pour ce qui est de déclarer nulles et non avenues les modalités de l'accord concernant la démission de la requérante («the agreement on her resignation must be declared null and void»), le Tribunal relève qu'aucune clause de dénonciation n'est prévue dans le texte des 24/27 septembre 2021. Or, quand aucune clause de ce type n'est prévue, comme c'est le cas en l'espèce, les principes généraux du droit veulent que la dénonciation ou l'annulation de l'accord ne soit possible qu'à titre exceptionnel, sur la base de motifs tels que la violation grave de conditions essentielles de l'accord.

46. À cet égard, la requérante allègue que le SACT n'a pas respecté les conditions énoncées dans l'accord. Dans sa lettre du 24 février 2021, elle déclare que les parties étaient convenues que l'Organisation ne la priverait pas de son habilitation de sécurité («it is worth noting that it was agreed between the parties that the Organization would let her keep her security clearance»). Le Tribunal relève que, au cours d'un échange antérieur avec le président du Comité du personnel, la requérante avait cependant précisé que, si elle conservait son habilitation, elle accepterait l'accord et que, si elle risquait dans tous les cas de la perdre, alors elle se battrait («I think if I keep my clearance, I take the deal. If that's in jeopardy anyway, I fight»). Ultérieurement, on lui a expressément indiqué que les autorités canadiennes recevraient une lettre, mais que celle-ci serait envoyée au plus bas échelon possible de sorte à limiter au maximum les répercussions («there will be a letter to can authorities but will be sent to lowest possible level and kept as innocuous as poss.»). Elle savait donc pertinemment que le SACT informerait les autorités canadiennes de la situation.

47. Enfin, le Tribunal constate qu'il n'est nullement fait mention de l'habilitation de sécurité dans l'accord lui-même. Si elle attachait tant d'importance à cette question, la requérante aurait dû s'en entretenir avec le SACT. Or rien n'indique qu'elle l'ait fait.

48. Il découle de ce qui précède que les démarches que la requérante a entreprises pour se retirer de l'accord sont intervenues trop tard ou sont dénuées de fondement juridique. Les dispositions contraignantes prévues dans l'accord excluent toute réintégration de l'intéressée. Le SACT ayant par ailleurs appliqué l'accord à la lettre, il n'y a pas davantage lieu d'octroyer une quelconque réparation financière.

E. Frais

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

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

50. Le recours étant rejeté, aucun remboursement ne sera octroyé. Le Tribunal estime que la requérante n'avait pas de bonnes raisons d'introduire le recours.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

le Tribunal décide que :

- Le recours est rejeté dans son intégralité.

Fait à Bruxelles, le 21 avril 2023.

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

Copie certifiée conformé
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

25 mai 2023

AT-J(2023)0005

Jugement

Affaire n°2022/1341

MK
requérant

contre

État-major militaire international
défendeur

Bruxelles, le 12 mai 2023

Original : anglais

Mots clés : irrecevabilité, préjudice matériel (privation de la possibilité d'obtenir un emploi), préjudice moral.

(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 Karatarı Köstü et M. Laurent Touvet, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 17 mars 2023, 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.K. d'un recours contre l'État-major militaire international (EMI). La requête correspondante, datée du 5 juin 2022, a été enregistrée le 22 juin 2022 (affaire n° 2022/1341). Le requérant conteste deux décisions prises par le défendeur : celle de nommer M. M au poste d'assistant (RH) (référence IMS GEH 0070), le 3 février 2022, et celle de rejeter sa réclamation, le 3 juin 2022. Il demande réparation pour le préjudice matériel et le préjudice moral qu'il estime avoir subis.
2. Les observations en défense, datées du 19 septembre 2022, ont été enregistrées le 28 septembre 2022. Les observations en réplique, datées du 7 octobre 2022, ont été enregistrées le 25 octobre 2022. Les observations en duplique, datées du 24 novembre 2023, ont été enregistrées le 29 novembre 2022.
3. Le collège du Tribunal a tenu audience le 17 mars 2023 au siège de l'OTAN. Il a entendu les déclarations et les arguments du requérant, ainsi que les arguments des représentants du défendeur, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

4. Le contexte et les faits de la cause peuvent être résumés comme suit.
5. Le requérant a été embauché au service des ressources humaines (RH) de l'EMI le 4 mai 2021, sur un contrat temporaire d'une durée de six mois, pour remplacer M.C., assistant de grade B.3 auquel un poste de grade B.4 avait été proposé à la NCIA et qui avait quitté ses fonctions à l'EMI avant la fin de sa période de préavis (voir l'exposé pour décision BRIEF(HR)-0005 -2021). Le contrat temporaire du requérant a été renouvelé pour une période de six mois, venant à échéance le 3 mai 2022.
6. Le 3 février 2022, suivant la recommandation formulée le 2 février par le jury de sélection, le directeur général de l'EMI (DGIMS) a retenu la candidature de M.M au poste que le requérant occupait en tant qu'agent temporaire. M.M a été sélectionné parmi les candidats inscrits sur la liste de réserve qui avait été constituée pour l'avis de vacance de poste n° 200276 et qui pouvait servir à pourvoir tout poste d'assistant senior de grade B.4 ou d'assistant (administration) de grade B.3 qui deviendrait vacant dans un avenir proche («for any B-4 senior assistant and B-3 Assistant (ADMIN) vacancies that may arise in the near future»).
7. Le 7 février, le requérant a été informé verbalement que le poste avait été pourvu et que son contrat temporaire ne serait pas renouvelé lorsqu'il viendrait à expiration, trois mois plus tard (le 3 mai 2022).

8. Le 18 février, le requérant a demandé à être notifié par écrit de la nomination de M.M. et à recevoir une copie des documents qui auraient justifié cette décision. Le 24 février, cette demande a été rejetée au motif que les dossiers de recrutement étaient confidentiels.

9. Le 24 février 2022, le requérant a déposé une réclamation, dans laquelle il a affirmé qu'il avait été manifestement lésé par la décision de nommer, illégalement et sans transparence, une personne inscrite sur une liste de réserve, à savoir M.M., plutôt que de lancer une procédure de recrutement ouverte à laquelle il aurait pu participer, et il a demandé réparation pour les préjudices matériel et moral qu'il estimait avoir subis, tout en indiquant clairement qu'il n'était plus intéressé par le poste en question.

10. Pour ce qui est du préjudice matériel, le requérant a fait valoir que la nomination de M.M., à laquelle il aurait été procédé illégalement et sans transparence, l'avait empêché de présenter sa candidature au poste d'assistant (RH), pour lequel il était spécifiquement formé et n'aurait pas eu de concurrent sérieux. Il a ainsi estimé que le fait d'avoir été privé de la possibilité d'obtenir le poste et les avantages financiers y afférents lui avait causé un préjudice matériel, qu'il chiffrait à 126 673,90 euros.

11. En ce qui concerne le préjudice moral, le requérant a affirmé qu'en s'abstenant de lui notifier par écrit la nomination de M.M. et de lui communiquer des informations à cet égard et en procédant à cette nomination sans transparence, le défendeur avait commis de graves erreurs de procédure, qui l'avaient considérablement stressé, angoissé et accablé, provoquant du même coup maux de tête et insomnies. Il a également soutenu qu'en commettant ces erreurs, le défendeur avait méconnu ses attentes légitimes et entaché sa réputation professionnelle. Faisant valoir en outre qu'il avait trouvé profondément offensant et dégradant que le défendeur lui demande de former M.M durant le dernier mois de son contrat temporaire, que le peu de perspectives d'emploi en Belgique pour un expatrié maîtrisant mal le français et ne connaissant pas du tout le flamand avait ajouté à son stress, et, enfin, qu'il avait passé du temps à préparer son recours et à rédiger sa requête, le requérant a évalué le préjudice moral qu'il aurait subi à 73 236,10 euros, ce qui portait à 200 000 euros le montant réclamé à titre de réparation.

12. Un comité de réclamation a été constitué, et le requérant a été informé de la composition de cette instance le 21 mars 2022. Le même jour (21 mars 2022), le requérant a demandé, par courriel, une modification de la composition du comité, et plus précisément, la récusation de Mme M. Dans un mémo daté du 25 mars 2022, le président du comité de réclamation a rejeté cette demande, considérant que les arguments produits ne permettaient pas d'établir une présomption de partialité («*a prima facie case of bias*») ni l'existence d'un autre motif sérieux («*other serious reasons*») de procéder à une telle modification.

13. Le rapport du comité de réclamation a été soumis au DGIMS le 29 avril 2022, et a été communiqué au requérant.

14. Le 19 avril 2022, le contrat temporaire du requérant a pris fin, avant le terme, à la demande de l'intéressé.

15. Après avoir examiné les commentaires formulés par le requérant le 4 mai 2022 sur les conclusions du comité de réclamation, et en particulier ses arguments au sujet de Mme M., du manque de diversité géographique au sein du comité et du manquement au devoir de sollicitude et au principe de transparence qu'aurait constitué le fait que la lettre notifiant la composition du comité de réclamation ne mentionnait pas la nationalité de ses membres, et après avoir pris connaissance des recommandations du comité de réclamation, le DGIMS a estimé, le 3 juin 2022, que les prétentions du requérant n'étaient pas fondées et les a rejetées.

16. Le 5 juin 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

17. Le requérant conteste la décision du 3 juin 2022 par laquelle le DGIMS a rejeté sa demande de réparation, à hauteur de 200 000 euros, pour les préjudices matériel et moral qu'il estimait avoir subis, ainsi que ses griefs au sujet du comité de réclamation. Le requérant conteste également, en la présente instance, la décision de nommer M. M., qui date du 3 février 2022.

18. À titre principal, le requérant soutient : 1) que la nomination de M.M. était illégale; 2) que les principes d'impartialité et d'indépendance du comité de réclamation n'ont pas été respectés; 3) qu'il a été privé de la possibilité d'obtenir un emploi du fait de la nomination de M. M ; 4) qu'il y a eu manquement au principe de protection de la confiance légitime ; 5) qu'il y a eu manquement aux principes de bonne administration et de transparence et au devoir de sollicitude à la suite de la nomination de M.M.

19. Le requérant affirme que la nomination de M.M. était non conforme à la procédure, arbitraire et constitutive d'un abus d'autorité. Il ne conteste pas que le défendeur dispose d'un large pouvoir discrétionnaire s'agissant de déterminer la meilleure méthode de sélection des agents et de décider, en dernier ressort, de retenir tel ou tel candidat, mais il fait valoir que la liste de réserve constituée pour le poste d'assistant (administration) n'aurait pas dû être utilisée pour pourvoir le poste d'assistant (RH), car ces deux postes sont différents, jusque dans leur intitulé. Il soutient que bien que ces postes soient du même grade et requièrent les mêmes compétences comportementales, un assistant (RH) doit avoir une expérience des questions RH, des outils RH utilisés à l'EMI et de l'application du Règlement du personnel civil (RPC), alors qu'un assistant (administration) fournit un soutien purement administratif aux chefs de division/section. Le requérant avance en outre que ni le choix des membres du jury, ni les questions posées à l'entretien n'étaient pertinents pour évaluer l'aptitude de M. M. à occuper le poste.

20. Le requérant soutient également qu'il y aurait eu manquement aux principes d'impartialité et d'indépendance du comité de réclamation en tant que Mme M. n'aurait pas dû être désignée pour y siéger étant donné qu'elle avait été la supérieure hiérarchique de M.M. et qu'il y aurait dès lors à première vue une situation de conflit

d'intérêts. Il ajoute que le critère de la diversité géographique n'a guère été respecté et que la notification par laquelle il a été avisé de la composition du comité de réclamation ne mentionnait pas la nationalité de ses membres, ce qui constituait un vice de procédure.

21. Le requérant considère que la nomination de M.M à partir d'une liste de réserve, à laquelle il aurait été procédé illégalement et sans transparence, l'a empêché de se porter candidat au poste d'assistant (RH) dans le cadre d'une procédure de recrutement ouverte et impartiale et de briguer ce poste, pour lequel il était spécifiquement formé. Il estime que le fait d'avoir été privé de la possibilité d'obtenir ce poste et les avantages financiers qui y étaient associés, soit le salaire de base et les émoluments ainsi que les indemnités dues à un célibataire expatrié dont il aurait bénéficié dans le cadre d'un contrat de trois ans, lui a causé un préjudice matériel, qu'il chiffre à 126 673,90 euros.

22. Le requérant affirme qu'en pourvoyant le poste d'assistant (RH) à partir d'une liste de réserve au lieu de lancer une procédure de recrutement ouverte, le défendeur a méconnu ses attentes légitimes, fondées sur l'exposé pour décision BRIEF(HR)-0005-2021 adressé au DGIMS, dans lequel les RH de l'EMI avaient invité le DGIMS à les autoriser à recruter, peu de temps avant le départ de M. C., un agent temporaire qui remplacerait ce dernier dans ses fonctions jusqu'à ce qu'une procédure de recrutement soit lancée («to hire a temporary employee to briefly overlap and subsequently replace Mr C, pending recruitment action»). Le requérant soutient également que la nomination de M. M. a porté atteinte à ses attentes légitimes en tant qu'on lui avait dit à plusieurs reprises qu'une procédure de recrutement ouverte serait lancée prochainement et qu'il serait un candidat sérieux.

23. Le requérant estime qu'il était en droit d'attendre que le défendeur lui notifie par écrit sa décision de nommer M.M. au poste en question et lui communique des documents justificatifs complémentaires. Il affirme qu'en ne lui communiquant pas ces informations par écrit, l'Organisation a failli à son devoir de sollicitude et l'a privé du droit à une procédure régulière. Il ajoute que les faits constituent aussi un manquement aux principes de transparence et d'équité de la procédure.

24. Le requérant déclare également qu'il a trouvé profondément offensant et dégradant qu'on lui demande de former M.M. durant le dernier mois de son contrat.

25. Le requérant fait valoir en outre que la décision contestée a porté atteinte à sa réputation professionnelle et a été une source de stress, compte tenu du peu de perspectives d'emploi qui s'offraient à lui en tant qu'expatrié en Belgique maîtrisant mal le français et ne connaissant pas du tout le flamand.

26. Le requérant affirme qu'il peut prétendre à obtenir réparation pour le préjudice moral qu'il estime avoir subi pour toutes les raisons qui précédent.

27. Le requérant demande :

- que son anonymat soit respecté, en application de l'article 11 du règlement de procédure du Tribunal ;
- que la décision que le DGIMS a prise le 3 juin 2022 de rejeter sa réclamation soit annulée ;

- que la nomination de M.M. au poste d'assistant (RH) de grade B.3 soit annulée;
- que lui soit versée une somme de 200 000 euros en réparation du préjudice matériel (126 673,90 euros) et du préjudice moral (73 326,10 euros) qu'il estime avoir subis.

(ii) Moyens du défendeur

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

29. Le défendeur soutient que, contrairement à ce que prétend le requérant, le processus ayant abouti à la nomination de M. M. était conforme aux politiques et aux procédures OTAN applicables et que la décision elle-même était à la discrétion du chef d'organisme OTAN concerné. Il affirme que la sélection de M. M. n'était nullement constitutive d'un abus d'autorité et s'inscrivait tout simplement dans le droit fil de la recommandation formulée par un jury de sélection indépendant. Il ajoute que compte tenu de la proximité entre le descriptif du poste d'assistant (RH) et celui du poste d'assistant (administration), il n'était pas aberrant que le jury recommande la sélection d'un candidat inscrit sur la liste de réserve constituée pour l'avis de vacance de poste n° 200726, et que lui-même valide ce choix. Il précise enfin que dans sa recommandation, le jury a expressément indiqué que M. M. était apte à occuper le poste concerné, compte tenu de la vaste expérience et de la gamme de compétences dont il disposait dans les domaines des finances, des missions et des RH dans le contexte de l'OTAN.

30. Le défendeur est d'avis que les arguments présentés par le requérant quant au manque de diversité dans la composition du comité de réclamation ne tiennent pas en tant que tout ce qu'il était possible de faire pour respecter les critères de diversité géographique et de parité hommes-femmes prévus par le RPC a été fait et que rien ne laisse à penser que le comité de réclamation aurait fait preuve de la moindre partialité en raison d'un manque de diversité. Il fait également valoir qu'il n'était pas tenu de notifier formellement au requérant la nationalité de chacun des membres du comité de réclamation. Pour ce qui est de la désignation de Mme M. comme membre du comité de réclamation, le défendeur indique que le président de ce dernier, dans l'exercice des pouvoirs dont il disposait et après avoir examiné la demande en récusation soumise par le requérant, avait décidé de ne pas y faire droit car il considérait que Mme M. était en mesure d'exercer ses fonctions de membre en toute indépendance et en toute impartialité.

31. À l'argument selon lequel les attentes légitimes du requérant auraient été méconnues, le défendeur oppose, premièrement, que l'exposé pour décision invoqué était une recommandation interne qui n'a pas été communiquée au requérant et, deuxièmement, que selon le MC 216/4 (Politique et procédures de gestion du personnel), le terme « recrutement » désigne un « processus ayant pour but la dotation en personnel de postes de NIC [agent civil OTAN à statut international] », et que cette définition ne précise pas comment ces postes doivent être pourvus. Le défendeur conteste également que le requérant ait reçu, de la part de sources fiables et autorisées, de quelconques assurances ou indications de nature à faire naître dans son esprit une attente légitime.

32. Le défendeur conteste avoir manqué aux principes de bonne administration et de transparence et à son devoir de sollicitude en refusant de communiquer au requérant les documents concernant la nomination de M. M., et il rappelle que la directive OTAN pour la collecte et le traitement des données personnelles et les orientations de l'EMI relatives au processus de recrutement et de sélection du personnel civil international lui interdisaient de communiquer les informations demandées, pour des raisons de confidentialité. Il soutient également que le requérant ne peut pas légitimement prétendre avoir été privé de son droit à une procédure régulière ou de son droit de recours, puisqu'il a utilisé toutes les voies de recours dont il disposait, en déposant une réclamation auprès du DGIMS en sa qualité de chef d'organisme OTAN puis en saisissant le Tribunal.

33. Compte tenu de ce qui précède, le défendeur demande que le Tribunal déclare que le recours en l'espèce est dénué de tout fondement.

D. Considérations et conclusions

(i) *Sur la demande d'anonymat*

34. Le requérant demande l'anonymat et prie le Tribunal de protéger sa vie privée. Or il échoue à démontrer qu'il avait de bonnes raisons de se voir accorder l'anonymat en l'espèce. Dès lors, sa demande doit être rejetée.

35. 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 requérant(e) ne doit pas être mentionné (voir jugement rendu par le Tribunal dans l'affaire n° 2019/1286, paragraphe 45).

(ii) *Sur la recevabilité*

36. Aucune des parties ne conteste la recevabilité du recours. Il n'en demeure pas moins que celui-ci soulève des questions auxquelles le Tribunal doit répondre pour établir sa compétence à statuer sur l'affaire et s'assurer ainsi du bon déroulement de la procédure. Ces questions peuvent être soulevées d'office par le Tribunal (voir jugement rendu par le Tribunal dans l'affaire n° 2014/1011, paragraphe 23).

37. Il est constant que les délais doivent être respectés et que le non-respect des délais, y compris au cours de la procédure précontentieuse, rend le recours irrecevable (voir jugement rendu par le Tribunal dans l'affaire n°2019/1288, paragraphe 37).

38. Le requérant demande, à titre principal, l'annulation de la décision que le DGIMS a prise le 3 juin 2022 de rejeter la réclamation du 1^{er} mars 2022. Il demande par ailleurs en l'espèce l'annulation de la nomination d'un autre agent (M. M.). Cette demande n'était pas expressément formulée dans la réclamation du 1^{er} mars 2022 ; elle n'a donc pas été examinée au stade de la procédure précontentieuse et de l'adoption de la décision attaquée. De fait, quand bien même la réclamation serait interprétée avec une certaine ouverture d'esprit, force est de constater que le requérant se borne à tirer moyen de ce

que le défendeur aurait commis des erreurs de procédure pour demander réparation pour les préjudices matériel et moral qu'il estime avoir subis.

39. Il ressort du dossier que le requérant a été informé verbalement de la nomination de M. M. le 7 février 2022, puis par courriel le 24 février 2022 ; de ce fait, le requérant n'a pas respecté le délai dont il disposait pour introduire un recours hiérarchique ou contentieux contre la nomination décidée le 3 février 2022 à compter des notifications de février et de la prise d'effet de la décision.

40. Le Tribunal rappelle (voir jugement rendu par le Tribunal dans l'affaire n° 2014/1014) qu'aux termes de l'article 6.3.1 de l'annexe IX du RPC :

[...] la requête soumise au Tribunal n'est recevable que si le/la requérant(e) a épuisé préalablement toutes les voies possibles de réclamation établies aux termes de la présente annexe.

La demande en annulation de la nomination n'a pas été introduite lors de la procédure précontentieuse et est soumise dans le cadre du recours en l'espèce, après l'expiration du délai de 60 jours imparti pour l'introduction d'un recours. Étant donné que le requérant n'a pas respecté les délais prévus au stade de la procédure précontentieuse, le Tribunal ne peut que conclure, selon sa jurisprudence constante, que la demande en annulation de la nomination de M. M. est manifestement irrecevable en tant qu'elle ne satisfait pas aux critères énoncés à l'article 61.1 du RPC.

41. Partant, le recours n'est recevable qu'en ce qu'il est dirigé contre la décision que le DGIMS a prise le 3 juin 2022 de refuser d'accorder au requérant une quelconque réparation pour le préjudice qu'il estimait avoir subi, au motif que sa réclamation était dénuée de fondement.

(iii) Sur le fond

42. Le Tribunal en vient aux trois principaux moyens soulevés par le requérant à l'appui de l'annulation de la décision que le DGIMS a prise le 3 juin 2022 de rejeter sa réclamation.

Moyens du requérant concernant le comité de réclamation

43. Le requérant soutient que Mme M. n'aurait pas dû pouvoir siéger au comité de réclamation car elle avait été la supérieure hiérarchique de M. M. par le passé et qu'elle était de la même nationalité que le DGIMS, ce qui remettait en cause son impartialité et son indépendance. De plus, le requérant fait valoir en l'espèce que dans ses fonctions de contrôleuse des finances adjointe au sein du bureau compétent et des RH de l'EMI, Mme M. avait noué une collaboration suivie et fructueuse avec le DGIMS dans le contexte du reclassement de nombreux postes.

44. Le défendeur indique qu'après avoir consulté le RPC et pris l'avis du conseiller juridique de l'EMI, le président du comité de réclamation avait déterminé que le fait que Mme M. ait été la supérieure hiérarchique de M. M. par le passé ne suffisait pas à établir une présomption de partialité, et qu'il avait donc jugé que Mme M. était en mesure de s'acquitter de ses fonctions au sein du comité de réclamation en toute indépendance et

en toute impartialité. Dès lors, en vertu de l'article 4, point (b), de l'appendice 3 à l'annexe IX du RPC, selon lequel le/la président(e) du comité de réclamation décide souverainement du bien-fondé d'une demande de modification de la composition de ce dernier, le président a décidé de ne pas exclure Mme M. du comité de réclamation, considérant que ses relations avec M. M. étaient de nature strictement professionnelle et qu'elle n'était aucunement intervenue dans le processus de recrutement ou d'embauche.

45. Il est évident que M. M. ne relevait plus de l'autorité de Mme M. et qu'aucun lien hiérarchique n'existe plus entre eux au moment du dépôt de la réclamation. Le Tribunal estime qu'en l'absence d'autres éléments précis de nature à étayer une présomption de partialité ou l'existence d'un parti pris de la part de Mme M., le simple fait que celle-ci ait entretenu des relations professionnelles avec M. M. ne suffit pas à fonder la thèse du requérant.

46. Le requérant soutient que le fait qu'on ne lui ait pas notifié la composition du comité de réclamation et qu'on ne l'ait pas informé de la nationalité de ses membres constitue un manquement aux devoirs de sollicitude et de transparence en tant que cela l'aurait empêché d'exercer son droit de s'opposer à la composition du comité de réclamation pour cause de non-respect du critère de diversité géographique, ce qui pouvait constituer, au sens de l'article 4, point (b), de l'appendice 3 à l'annexe IX du RPC, un motif sérieux de modifier la composition de cette instance. Le requérant ajoute que le critère de la diversité géographique n'a guère été respecté en tant que le comité de réclamation se composait de deux Américains et d'une Allemande, et que le DGIMS était également de nationalité allemande.

47. Il ressort du dossier que le comité de réclamation était composé d'un président et de deux membres, comme le prévoit l'article 5.1.3 du RPC. Il y est également indiqué que la présidence était assurée par un Américain (désigné d'un commun accord par le défendeur et l'association du personnel), que le membre désigné par le défendeur était une Allemande et celui désigné par l'association du personnel, un Américain, et que le soutien administratif était assuré par une Turque. Le défendeur affirme que même si le comité de réclamation comptait deux membres de nationalité américaine, tout ce qu'il était possible de faire pour respecter les critères de diversité géographique et de parité hommes-femmes avait été fait.

48. L'auteur d'une réclamation ne peut pas s'attendre à ce que la notification de la composition du comité de réclamation qui lui est adressée en application de l'article 4, point (b), de l'appendice 3 de l'annexe IX au RPC contienne des informations exhaustives concernant les membres de ce comité ; cela étant, il conviendrait qu'il soit informé de la nationalité/du genre des membres du comité de réclamation, selon le principe de transparence, afin qu'il puisse déterminer si tout a été fait pour satisfaire les critères de diversité géographique et de parité hommes-femmes visés à l'article 5.1.3 de l'annexe IX du RPC. En l'espèce, il est peut-être regrettable que le requérant n'ait pas été informé de la nationalité des membres du comité de réclamation, mais le Tribunal fait observer que selon le point (b) de l'article 4 susvisé, le/la requérant(e) ne peut s'opposer à la composition du comité que s'il existe une présomption de partialité ou un autre motif sérieux de modifier cette composition. Ainsi, étant donné que le requérant est slovène, que M. M. est belge, et qu'aucun autre élément soulevé par le requérant n'étaye

sa thèse selon laquelle le comité aurait fait preuve de partialité du fait d'un manque de diversité géographique, le Tribunal estime que la nationalité de l'un des membres du comité de réclamation ne saurait à elle seule justifier une présomption de partialité ou constituer un autre motif sérieux de modifier la composition de cette instance.

Moyens du requérant concernant le préjudice matériel qu'il aurait subi (privation de la possibilité d'obtenir un emploi)

49. À titre principal, le requérant soutient qu'en raison d'irrégularités de procédure commises par le défendeur, le poste concerné n'a pas été pourvu au travers d'une procédure de recrutement ouverte, ce qui l'a privé de la possibilité de présenter sa candidature et d'être retenu, sachant que son expérience faisait de lui un candidat sérieux. Il affirme que si la nomination de M. M., à laquelle il aurait été procédé illégalement et sans transparence, ne l'avait pas privé de cette possibilité, il aurait été nommé au poste d'assistant (RH), sur un contrat initial de trois ans (au grade B.3/G8) et aurait bénéficié à ce titre d'un salaire de base, d'émoluments et des indemnités en tant que célibataire expatrié pour un montant total de 126 673,90 euros.

50. Le Tribunal observe que le ou la requérante qui introduit un recours au motif qu'il/elle aurait été privé(e) de la possibilité d'obtenir un bien ou un avantage ne peut pas se contenter de spéculer et doit prouver qu'il/elle avait une possibilité réelle ou de fortes chances d'obtenir ce bien ou cet avantage et qu'il/elle en a été privé(e) du fait d'un manquement commis par le défendeur/la défenderesse.

51. Dès lors, le requérant doit démontrer que si les irrégularités de procédure qu'il dénonce n'avaient pas été commises, le défendeur aurait lancé un nouveau processus de recrutement et que lui-même se serait effectivement porté candidat, comme il dit en avoir eu l'intention, ce qui lui aurait donné la possibilité réelle et concrète d'être sélectionné.

52. Le requérant se contente de faire valoir sur ce point qu'il était en droit de s'attendre à ce qu'une procédure de recrutement ouverte soit lancée et à ce qu'il soit considéré comme un candidat sérieux, compte tenu, d'une part, des assurances qu'il dit avoir reçues à cet égard, et, d'autre part, de l'expérience pertinente qu'il avait acquise en tant qu'agent temporaire. Le Tribunal constate qu'aucun élément du dossier ne vient appuyer ou étayer ces arguments, et il considère donc que le requérant n'a pas démontré que ses revendications à cet égard étaient fondées.

53. Le Tribunal est d'avis que le requérant n'a pas été privé de la possibilité d'être nommé au poste en question, mais seulement de la possibilité de se porter candidat. Or, on ne saurait considérer que le fait de pouvoir postuler fasse naître une possibilité réelle ou donne de fortes chances d'obtenir un poste et la rémunération qui y est associée. En conséquence, il convient de rejeter la demande de réparation présentée par le requérant, pour un montant de 126 673,90 euros correspondant aux trois années de revenus qu'il aurait perdues.

Moyens du requérant concernant le préjudice moral qu'il aurait subi

54. Le requérant estime avoir subi un préjudice moral, qu'il chiffre à 73 326,10 euros et qui tiendrait entre autres au fait que le défendeur aurait manqué aux obligations qui étaient les siennes en vertu des principes de bonne administration et de transparence et du devoir de sollicitude. Il soulève plusieurs moyens à l'appui de cette prétention.

55. Le requérant affirme qu'il aurait dû se voir notifier qu'une procédure de recrutement pour le poste en question pourrait ne pas être lancée ou que ce poste serait pourvu à partir d'une liste de réserve. Aux termes de l'article 6.3 de la directive d'application relative à l'emploi de personnel temporaire au Secrétariat international et à l'État-major militaire international de l'OTAN ainsi qu'au Bureau OTAN de normalisation (ON (2015)0041), article qui cite l'article 78 du RPC, «les contrats temporaires de trois mois ou plus peuvent être résiliés par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de deux semaines». Comme indiqué dans le dossier, près de trois mois avant la fin de son contrat temporaire, le requérant a été informé, le 7 février puis le 24 février, que son contrat temporaire ne serait pas prolongé au-delà de sa date d'expiration, compte tenu du recrutement de M.M. le 3 février ; l'objectif était de lui donner la possibilité de trouver un autre emploi. Le défendeur n'avait pas l'obligation légale et n'était pas autrement tenu de lui notifier ces informations plus tôt. Il ressort par ailleurs du dossier que, le 11 février, le responsable RH de l'EMI a même informé le requérant de l'ouverture potentielle d'un autre poste temporaire, démarche qui est conforme au principe de bonne foi et au devoir de sollicitude.

56. Le requérant soutient que, pour la sauvegarde de ses droits et intérêts, il aurait dû se voir communiquer, comme il l'avait demandé, la décision par laquelle le DGIMS avait nommé M. M. et la recommandation des RH de l'EMI. Aux termes de la directive d'application OTAN pour la collecte et le traitement des données personnelles, « [t]outes les données figurant dans les dossiers sous forme papier ou sous forme électronique sont considérées comme des informations personnelles et confidentielles, et doivent être protégées comme telles » (paragraphe 3.3), et «[l']accès aux données personnelles est réservé à un nombre restreint d'agents, qui, de par leurs fonctions, ont légitimement le besoin d'en connaître» (paragraphe 3.7). De plus, le paragraphe 3. g) des orientations de l'EMI relatives au processus de recrutement et de sélection du personnel civil international prévoit que les membres du jury de sélection, les observateurs et le/la secrétaire assurent la stricte confidentialité des informations relatives aux candidats et des travaux du jury, qu'ils n'en discutent qu'entre eux et qu'ils ne les divulguent en aucun cas à quiconque n'intervenant pas dans le processus de sélection, ni avant, ni pendant, ni après un entretien. Compte tenu du caractère confidentiel des documents en question, le défendeur a apporté à la demande du requérant une réponse conforme aux dispositions précitées de la directive et des orientations, et n'a donc pas manqué aux principes de bonne administration et de transparence ni au devoir de sollicitude. De plus, comme le requérant a exercé ses droits au travers de la procédure de réclamation puis en déposant un recours auprès du Tribunal, et qu'il a échoué à démontrer en quoi il aurait subi un préjudice quelconque pour avoir été privé de son droit à une procédure régulière ou de son droit de recours, les prétentions qu'il fait valoir à cet égard doivent être rejetées.

57. En ce qui concerne le moyen tiré d'un manquement au principe de protection de la confiance légitime, le Tribunal a établi dans le jugement rendu dans l'affaire n° 2014/1028 que ce principe « 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».

58. Le défendeur indique que l'exposé pour décision cité contenait une recommandation des RH à usage interne et n'a pas été communiqué au requérant. Partant, ce dernier ne peut tirer aucun droit ni fonder aucune attente légitime d'une phrase figurant dans un document qui ne lui a pas été adressé.

59. De plus, rien n'indique, ni dans les arguments du requérant ni dans le dossier, qu'une quelconque autorité OTAN ait donné au requérant des assurances précises et inconditionnelles qui auraient suffi à faire naître des attentes légitimes dans son esprit. Ainsi, le moyen tiré d'un manquement au principe de protection de la confiance légitime ne tient pas.

60. En ce qui concerne le fait que le requérant aurait trouvé profondément offensant et dégradant que le défendeur lui demande de former M. M. durant le dernier mois de son contrat, le Tribunal note qu'il ressort du dossier que durant le premier mois de son contrat temporaire, le requérant a lui-même été formé de manière intensive par M. C., l'assistant RH qu'il était appelé à remplacer, et par des formateurs du SHAPE. Comme il est courant de prévoir une brève période de chevauchement pour que l'agent sur le départ puisse former le nouvel agent et lui transmettre les informations essentielles, la démarche du défendeur ne peut être considérée comme un acte dégradant envers le requérant.

61. En dernier lieu, le requérant fait valoir qu'il aurait subi un stress supplémentaire en raison, notamment, du peu de perspectives d'emploi qui s'offraient à lui en tant qu'expatrié en Belgique, et d'une atteinte à sa réputation professionnelle. En ce qui concerne la thèse d'un stress supplémentaire lié au fait que le requérant aurait eu peu de perspectives d'emploi en Belgique, le Tribunal fait observer que la situation de l'intéressé découle de choix qu'il a faits lui-même. Il ressort clairement du dossier que les contrats de travail OTAN signés par le requérant précisaien qu'il s'agissait de contrats temporaires et que l'Organisation n'était pas tenue au terme de chacun de ceux-ci de lui en proposer un autre. Étant donné que les arguments présentés par le requérant sur ce point ne permettent pas de conclure que le principe de protection de la confiance légitime a été violé, le moyen qu'il en tire doit lui aussi être rejeté.

62. Les arguments avancés par le requérant à l'appui de ses demandes de réparation d'un préjudice moral ne démontrent aucunement que le défendeur aurait commis une irrégularité ou un acte illégal dont il pourrait être tenu responsable et doivent dès lors être rejetés comme étant dénués de fondement.

63. Il découle de tout ce qui précède que le recours doit être rejeté dans son intégralité.

E. Frais

64. 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) [...].

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

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal décide que :

- Le recours est rejeté.

Fait à Bruxelles, le 12 mai 2023.

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

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

25 mai 2023

AT-J(2023)0006

Jugement

Affaire n°2022/1344

**MR
requérant**

contre

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

Bruxelles, le 15 mai 2023

Original : français

Mots clés : renouvellement de contrat; refus; motif; perte de confiance; légalité.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'OTAN, composé de M. Chris de Cooker, Président, MM. Thomas Laker et Laurent Touvet, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 17 mars 2023, rend le présent jugement.

A. Déroulement de la procédure

1. Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a été saisi le 29 aout 2022, par Monsieur saisi par M. MR d'un recours enregistré le 6 septembre 2022, qui tend :
 - à l'annulation de la décision du 25 mars 2022 par laquelle le directeur général de l'Agence OTAN de soutien et d'acquisition (NSPA) a décidé de ne pas renouveler son contrat à son terme le 28 février 2023 ;
 - à l'annulation de la décision du 30 juin 2022 rejetant son recours gracieux ;
 - au paiement des frais supportés par le requérant pour sa défense.
2. Les observations en défense, datées du 7 novembre 2022 ont été enregistrées le 16 novembre 2022. Les observations en réplique, datées du 16 janvier 2023, ont été enregistrées le 18 janvier 2023. Des observations en duplique, datées du 15 février 2023, ont été produites par le défendeur le 17 février 2023.
3. Un débat oral a eu lieu le 17 mars 2023 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.R est un colonel de l'armée de l'air italienne, entré à l'OTAN en 2013. A compter du 1er mars 2017, il est nommé chef de la section des « projets spéciaux » à la NSPA. Son contrat est renouvelé le 10 janvier 2020 pour une durée de 3 ans, jusqu'au 28 février 2023.
5. Le 10 juillet 2020, il fait l'objet d'une décision de suspension immédiate de ses fonctions. Chargé de préparer des contrats d'approvisionnement, le requérant est suspecté d'informer certaines entreprises du contenu des offres de leurs concurrents, et d'avoir essayé d'en tirer des avantages personnels.
6. Par un jugement n°2020/1317 rendu le 19 mai 2021, ce Tribunal, saisi par le requérant, a confirmé la décision de suspension mais l'a annulée en tant qu'elle prive le requérant de ses émoluments (§69 du jugement).
7. Le 25 mars 2022, la directrice des ressources humaines de la NSPA informe le requérant que son contrat ne sera pas renouvelé à son terme le 28 février 2023, au motif que ce renouvellement ne serait pas dans l'intérêt de l'Agence. Le requérant conteste cette décision par un recours gracieux le 22 avril 2022, qui est rejeté le 19 mai 2022, fondé sur la latitude d'appréciation de tout directeur d'agence dans le renouvellement des contrats, sur la perte de confiance due à l'incapacité du requérant d'expliquer ses

actes et de lever les accusations dirigées contre lui, et sur l'atteinte à la réputation de l'OTAN qui en est résulté.

8. Le requérant poursuit les voies de droit à sa disposition en introduisant le 30 mai 2022 un recours hiérarchique devant la Directrice générale de la NSPA, qui le rejette le 30 juin 2022, en confirmant les motifs précédents, selon lesquels les liens établis par le requérant avec des candidats à des appels d'offres préparés par lui conduisent à établir qu'il ne serait pas dans l'intérêt de l'Organisation de renouveler ce contrat.

9. Le 29 août 2022, le requérant saisit le Tribunal pour demander l'annulation des décisions du 25 mars et du 30 juin 2022.

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

(i) Le requérant

10. Le requérant soulève quatre moyens.

11. Il soutient en premier lieu que l'article 5.2.3 du Règlement du personnel civil (RPC) sur le renouvellement des contrats aurait été méconnu.

12. Le requérant critique principalement le fait que l'enquête pour déterminer si les faits qui lui sont reprochés sont établis n'a été lancée qu'après la décision de ne pas renouveler le contrat et la confirmation de ces décisions après le recours administratif.

13. Il se plaint de ce que la suspension a été décidée deux ans auparavant et maintenue sans qu'aucun fait n'ait été établi. Le motif de l'article 5.2.3 sur lequel se fonde la NSPA (absence d'intérêt de l'Organisation) ne serait donc pas fondé.

14. En réplique, le requérant indique que la justice italienne a levé toutes les charges contre lui, ce qui priverait de base légale la décision attaquée, en infirmant le motif retenu dans les décisions de suspension puis de non-renouvellement de son contrat.

15. Le deuxième moyen est une violation du principe de bonne administration. Le requérant se plaint que la décision de ne pas renouveler le contrat a été prise un an avant le terme de ce contrat et était donc prématurée. Il estime que, dans le cas d'espèce, il aurait pu utiliser le délai restant avant le préavis des six mois pour être lavé des soupçons qui pèsent sur lui.

16. En troisième lieu, le requérant invoque la violation de la présomption d'innocence. Il soutient que la NSPA ne pouvait pas décider de se séparer de lui avant la clôture des procédures pénales en Italie. Au surplus, il estime que les faits reprochés ne sont pas établis, soutenant que c'est à l'administration de prouver qu'il a mal agi.

17. Enfin, le requérant soutient que les décisions attaquées sont entachées d'erreur manifeste d'appréciation. Le requérant reprend une bonne partie de son argumentation dans l'affaire précédente (n°1317) en discutant la nature des informations reprochées par la juridiction italienne et l'attitude qu'il a eue devant ces juridictions. Il rappelle que

rien n'a été prouvé par la justice. Pour le requérant, les décisions attaquées se fondent faussement sur la circonstance qu'il n'aurait apporté aucune information sur les faits qu'elle lui reproche, alors qu'il a fourni toutes les explications utiles.

(ii) La défenderesse

18. La défenderesse conteste toute l'argumentation de la requête.
19. Elle expose d'abord en quoi l'article 5.2.3 du RPC sur le renouvellement des contrats n'a pas été méconnu. L'article 5.2.3 dispose que le contrat peut être renouvelé à certaines conditions. Cette disposition instaure une simple faculté de renouveler un contrat, et non une obligation. Une des possibilités pour renouveler un contrat est que le renouvellement soit dans l'intérêt de l'administration. Avant chaque renouvellement, l'administration dispose d'une large appréciation de vérifier s'il est dans l'intérêt de l'Organisation de poursuivre ou non la relation de travail, et donc de renouveler ou non le contrat.
20. La défenderesse rappelle les faits reprochés au requérant : alors qu'il était chargé des achats de l'Organisation, il a été en contact avec l'un des candidats à un appel d'offres et a essayé d'obtenir de lui un avantage personnel en échange d'informations sur les offres des autres concurrents.
21. La défenderesse soutient qu'elle peut parfaitement se fonder sur l'existence de cette procédure de suspension, sur le jugement du Tribunal qui l'a estimée légale et sur la perte de confiance qui a suivi la découverte et l'établissement des faits reprochés, pour estimer que le maintien de l'agent dans les cadres de la NSPA n'est pas dans l'intérêt de l'administration.
22. Enfin, la défenderesse explique que si le requérant indique que la justice italienne, par une ordonnance du procureur près la cour de Rome, a levé toutes les charges contre lui, c'est parce qu'à la date des faits reprochés, la législation italienne n'incluait pas expressément les fonctionnaires internationaux dans la catégorie des agents publics. La définition du délit ne s'appliquait donc pas au requérant. Mais cela ne fait pas disparaître les faits reprochés et décrits par la justice italienne dans la phase d'investigation.
23. La défenderesse considère les faits comme établis : aucune règle ne prescrit de ne retenir que les faits établis selon une procédure particulière et l'administration peut se fonder sur toute information dont elle dispose (TA-OIT n°3703). L'administration peut prendre une décision de ne pas renouveler le contrat alors même que les investigations sont toujours en cours.
24. Enfin, la circonstance que la suspension a été décidée deux ans auparavant est sans incidence sur la légalité des décisions attaquées, dès lors faits qui ont justifié cette suspension ont créé une perte de confiance qui n'est pas dissipée.
25. En second lieu, en réponse au moyen tiré de la violation du principe de bonne administration pour avoir pris un an avant son terme la décision de ne pas renouveler le contrat, la défenderesse souligne que le RPC fait seulement obligation à l'administration d'annoncer à l'agent au moins six mois à l'avance qu'il ne sera pas renouvelé. Rien ne

lui interdit de le faire avec un préavis plus long. En l'espèce, la confiance avait été rompue sans pouvoir être rétablie au cours des mois suivants.

26. S'agissant de la violation de la présomption d'innocence, la défenderesse rappelle que le non-renouvellement d'un contrat n'est pas une atteinte à la présomption d'innocence et que l'administration peut légalement, sans porter atteinte à la présomption d'innocence, se fonder sur une perte de confiance pour décider de ne pas renouveler un contrat

27. Enfin, la défenderesse conteste l'erreur manifeste d'appréciation invoquée par le requérant.

28. L'administration se fonde sur les investigations des autorités italiennes pour montrer que les relations du requérant avec des candidats aux appels d'offres préparés par son service ont altéré la confiance qu'elle avait dans cet agent, et ont porté préjudice à la réputation de l'Organisation.

29. L'administration indique qu'elle ne reproche pas au requérant de n'avoir apporté aucune explication mais de n'avoir apporté aucune information crédible ou convaincante. La défenderesse ne soutient pas qu'il n'en aurait pas fourni, mais estime que les explications n'étaient pas convaincantes et que le requérant n'aurait pas cherché à coopérer efficacement avec les tribunaux.

30. Au terme de son raisonnement, la défenderesse conclut donc au rejet de chacun des moyens soulevés.

D. Considérations et conclusions

31. L'article 5.2.3 du RPC dispose :

Les contrats de durée déterminée ne peuvent être renouvelés pour une période de 5 ans maximum et sous réserve que les conditions définies ci-après soient remplies :

- (i) le renouvellement sert les intérêts de l'Organisation ;
- (ii) des crédits sont disponibles pour le poste ;
- (iii) la performance de l'agent concerné répond au niveau requis tel que défini par le chef d'organisme OTAN ;
- (iv) pour les agents détachés, la durée du contrat ne dépasse pas la durée de leur détachement.

32. Comme le soutient la défenderesse, cet article instaure une simple faculté de renouveler un contrat, et non une obligation. Cette faculté est soumise à des conditions que l'administration doit vérifier avant de décider le renouvellement du contrat. L'une d'elles est que le renouvellement serve les intérêts de l'Organisation. Avant chaque renouvellement, l'administration dispose donc d'une large appréciation pour vérifier s'il est dans l'intérêt de l'Organisation de poursuivre ou non la relation de travail, et donc de renouveler ou non le contrat.

33. En l'espèce, le requérant a eu un comportement et commis des actes dont l'administration a eu connaissance et qu'elle a examinés. Alors qu'il était chargé des achats de l'Organisation, le requérant a été en contact avec l'un des candidats à un appel d'offres et est soupçonné d'avoir essayé d'obtenir de lui un avantage personnel en échange d'informations sur les offres des autres concurrents.

34. Contrairement ce que prétend le requérant, aucune règle ne prescrit de ne retenir que les faits établis selon une procédure particulière et l'administration peut se fonder sur toute information dont elle dispose (TA-OIT n°3703). L'administration peut prendre une décision de ne pas renouveler le contrat alors même qu'elle n'a pas encore lancé d'enquête formelle, et les investigations sont toujours en cours. Ici, postérieurement à la décision attaquée, le procureur près la cour de Rome statuant en audition préliminaire le 24 juin 2022, a demandé au juge d'instruction que les poursuites contre le requérant soient interrompues. Lui-même en tire la conclusion que les charges pesant sur lui ayant été levées, l'administration ne pouvait plus les lui opposer ni lui refuser le renouvellement de son contrat.

35. Mais le motif pour lequel la justice italienne a levé les procédures intentées contre lui, tient à ce qu'à la date des faits reprochés, la législation italienne n'incluait pas expressément les fonctionnaires internationaux dans la catégorie des agents publics. Le requérant n'entrait donc pas dans le champ d'application de l'infraction délictuelle. Mais cette interruption des poursuites pénales, eu égard à son motif, ne fait pas disparaître les faits reprochés et décrits par la justice italienne dans la phase d'investigation.

36. L'administration a donc pu prendre sa décision sans porter atteinte à la présomption d'innocence, qui ne s'applique pas à un non-renouvellement d'un contrat, mais en ayant apprécié les faits sans commettre d'erreur manifeste : en particulier, l'administration n'a pas reproché au requérant de n'avoir apporté aucune explication mais de n'avoir apporté aucune information crédible ou convaincante.

37. La défenderesse pouvait donc légalement se fonder sur ces faits, pour lesquels elle avait déjà pris une décision de suspension que ce Tribunal a estimée légale par un jugement du 19 mai 2021 – et sur la perte de confiance qui en est résulté, pour estimer que le maintien de l'agent dans les cadres de la NSPA n'aurait pas servi les intérêts de l'Organisation.

38. En outre, aucune disposition de l'article 5.2.3 ni aucun principe n'interdit à l'administration de prendre sa décision et la communiquer à l'agent quelques mois avant l'expiration du délai de préavis de six mois prescrit par l'article 5.5.1 du Règlement. En l'espèce, elle s'est fondée sur une perte de confiance envers le requérant, qui existait à la date de la décision sans avoir été dissipée dans les mois qui ont suivi.

39. L'ensemble des moyens de la requête est donc rejeté.

E. Frais

40. 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) [...]

41. 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 rejeté.

Fait à Bruxelles, le 15 mai 2023.

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

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

28 novembre 2023

AT-J(2023)0007

Jugement

Affaire n°2023/1356

HS
requérant

contre

Secrétariat international de l'OTAN
défendeur

Bruxelles, le 3 novembre 2023

Original : anglais

Mots clés : régime d'assurance santé, supplément B.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de Mme Louise Otis, présidente, de M. Thomas Laker, vice-président, et de Mme Anne Trebilcock, Mme Seran Karatari Köstü et M. Fabien Raynaud, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 16 octobre 2023, 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. H.S. d'un recours contre le Secrétariat international de l'OTAN (SI). La requête correspondante, datée du 14 février 2023, a été enregistrée le 16 février 2023 (affaire n°2023/1356).

2. Le requérant demande l'annulation de la décision du défendeur portant suppression, avec effet au 1^{er} janvier 2023, d'une assurance santé supplémentaire à laquelle il avait souscrit, à savoir le supplément B (ci-après le « supplément »). Il demande également le remboursement des dépenses qu'il a dû prendre à sa charge en conséquence directe de cette décision, ainsi que le remboursement des frais qu'il a exposés dans l'instance, à hauteur de 7 000 euros.

3. Les observations en défense, datées du 19 avril 2023, ont été enregistrées le 28 avril 2023. Les observations en réplique, datées du 19 mai 2023, ont été enregistrées le 5 juin 2023. Les observations en duplique, datées du 4 juillet 2023, ont été enregistrées le 11 juillet 2023.

4. La Confédération des comités du personnel civil de l'OTAN (ci-après la « CNCSC ») a été autorisée à présenter des observations en qualité d'*amicus curiae*, au titre de l'article 22 du règlement de procédure du Tribunal. Ces observations, datées du 22 juin 2023, ont été enregistrées le même jour. Les commentaires formulés par le requérant, datés du 7 juillet 2023, ont été enregistrés le 11 juillet 2023.

5. Le collège du Tribunal a tenu audience le 16 octobre 2023 au siège de l'OTAN. Il a entendu les arguments du requérant et de son représentant ainsi que ceux des représentants du défendeur, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière. La CNCSC était également représentée, par visioconférence.

6. Cette affaire est très proche, en fait et en droit, de l'affaire n°2023/1357. Le Tribunal n'a pas formellement joint ces deux affaires, mais les a entendues à la même session. Les jugements qu'il a rendus sont très semblables et devraient être lus en parallèle l'un de l'autre.

B. Exposé des éléments de fait

7. Le requérant, de nationalité hollandaise, est né en 1956.
8. En 1986, il a été recruté en tant que scientifique au Centre technique du SHAPE (CTS), à La Haye. Il a ensuite travaillé pour différentes agences OTAN et a pris sa retraite en 2020, après 34 années de service.
9. Après son départ à la retraite, le requérant est devenu un membre actif de divers groupes représentant les agents retraités de l'OTAN. Il a notamment été président du groupe de travail sur l'assurance santé de la Confédération des associations de retraités de l'OTAN (ci-après la «CNRCSA»).
10. Le requérant conteste la décision ayant eu pour effet de modifier, au 1^{er} janvier 2023, la couverture santé dont il bénéficiait. Pour comprendre les tenants et les aboutissants de la modification ainsi apportée, il convient de faire le point sur : i) le cadre régissant le régime d'assurance santé du personnel civil et du personnel civil retraité de l'OTAN ; ii) le régime d'assurance santé qui était en place jusqu'au 1^{er} janvier 2023 ; iii) les changements qui ont pris effet à cette date.

(i) Cadre régissant le régime d'assurance santé du personnel civil

11. En vertu du Règlement du personnel civil de l'OTAN (ci-après le « RPC »), les agents bénéficient de divers systèmes d'assurance, et notamment d'une couverture santé de base couvrant «le remboursement, dans la limite établie, de leurs frais médicaux, de ceux de leur conjoint(e) et des personnes reconnues comme étant à leur charge» (article 47.1 (a)). Les cotisations ouvrant droit à cette couverture de base « sont payables à raison de deux tiers par l'Organisation et d'un tiers par les agents » (article 50.2).

12. Les agents bénéficient également de « toute assurance supplémentaire pouvant être souscrite en faveur des agents de divers organismes OTAN à la demande expresse des Associations du personnel intéressées » (article 47.1(e)). Il est précisé que « les primes à verser au titre de [cette] couverture supplémentaire [...] sont entièrement à la charge des agents assurés » (article 50.3).

13. Le RPC définit deux méthodes d'affiliation, qui peuvent être combinées. Ainsi :

[L'] assurance est garantie soit par affiliation au système de sécurité sociale du pays de séjour, complété au besoin par un système d'assurance-groupe, soit par affiliation uniquement à un système d'assurance-groupe (article 48.1).

14. Le secrétaire général et les commandants suprêmes alliés peuvent définir la méthode applicable dans chaque pays de séjour et conclure les accords nécessaires avec les autorités nationales et/ou avec des compagnies d'assurance :

Le secrétaire général et les commandants suprêmes alliés sont habilités à fixer la méthode d'assurance à appliquer dans chaque pays de séjour et à conclure les accords nécessaires à cette fin avec le gouvernement du pays de séjour et/ou avec les compagnies d'assurance appropriées (article 48.2).

15. Si «tous les agents sont obligatoirement affiliés au système d'assurance choisi» (article 48.3), ce n'est pas le cas des retraités, qui peuvent continuer de bénéficier de la même couverture que pendant leur période d'activité sous réserve que certaines conditions soient remplies. Ainsi :

[...] [L]es agents qui quittent l'Organisation après avoir accompli au moins 10 ans de service sans interruption et qui ont atteint l'âge de 55 ans ont droit sans limitation de durée au remboursement des frais médicaux pour eux/elles-mêmes et pour les personnes reconnues à leur charge, dans les limites prescrites. Ils/Elles auront à acquitter une prime au titre de cette prestation, sur la base de la formule de partage des coûts stipulée à l'article 50.2 ci-dessus (article 51.2 *in fine*).

16. Comme indiqué dans la note de bas de page accompagnant l'article 51.2, qui a été modifiée en février 2016 (voir AT-J(2020)0004, paragraphe 8), sous réserve qu'une série de conditions soient remplies, certains retraités peuvent continuer de bénéficier de leur couverture santé sans avoir à acquitter de prime. Le requérant n'appartient pas à la catégorie de retraités visée par cette disposition.

(ii) Couverture santé dont le requérant bénéficiait initialement après son départ à la retraite

17. Après son départ à la retraite, le requérant a continué de bénéficier du système d'assurance santé de l'Organisation, selon les dispositions de l'article 51.2 du RPC. Pour résumer, il disposait d'une couverture de base au titre de laquelle les soins lui étaient remboursés à hauteur de 90 % jusqu'à concurrence des plafonds applicables, et de la complémentaire commune de l'OTAN, couvrant les hospitalisations, la prise en charge des maladies graves et les frais médicaux pour les enfants en situation de handicap à 100 %, jusqu'à concurrence des plafonds applicables, sachant que ceux-ci étaient doublés.

18. Dans le cadre du régime en place jusqu'au 1^{er} janvier 2023, il existait également une offre d'assurances supplémentaires (dites «suppléments»), auxquelles certains agents et retraités pouvaient souscrire, en fonction de leur (dernier) lieu d'affectation, en plus de la couverture de base et de la complémentaire commune de l'OTAN.

19. Le supplément B, dont il est question en l'espèce, était proposé aux affiliés dont le dernier lieu d'affectation était situé en Allemagne (sauf NETMA) ou aux Pays-Bas. Il prévoyait la prise en charge à 100 % des hospitalisations, des soins sans hospitalisation dispensés par des médecins spécialistes ainsi que des traitements, médicaments et appareils prescrits par de tels médecins à l'exception du transport médical professionnel,

jusqu'à concurrence des plafonds applicables, sachant que ces plafonds étaient doublés. Le plafond de remboursement des montures de lunettes était également supérieur de 30 % à ce que prévoyait la couverture de base. Les deux parties ne décrivent pas le supplément exactement de la même manière, mais les différences relevées n'ont aucune incidence en l'espèce.

20. Lorsqu'il était encore en activité, le requérant était couvert par le supplément B. Au moment de son départ à la retraite, il a décidé de continuer d'y souscrire et d'acquitter en conséquence l'intégralité des primes correspondantes.

(iii) Modifications apportées à la couverture santé du requérant au 1^{er} janvier 2023

21. En juillet 2022, à l'issue d'une série de réunions et de consultations (voir détails ci-après), le secrétaire général a entériné un plan de modernisation du régime d'assurance santé de l'OTAN (ci-après le «plan de modernisation»), qui portait modification de ce régime et prévoyait en particulier la disparition des suppléments et la mise en place d'une offre de «produits affinitaires».

22. Le 25 juillet 2022, le requérant a reçu d'Allianz Care, la compagnie d'assurance de l'OTAN, un courriel par lequel celle-ci transmettait aux affiliés une note de service OTAN datée du 15 juillet 2022. Dans cette note de service, il était annoncé qu'un certain nombre de changements, décrits dans leurs grandes lignes, seraient apportés au régime d'assurance santé de l'OTAN avec effet au 1^{er} janvier 2023. Il était indiqué, entre autres, que «trois autres produits dits "affinitaires" [...] ser[aie]nt introduits en lieu et place des suppléments [...] A, B, C et D».

23. Le 30 septembre 2022, le requérant a reçu par courriel des informations supplémentaires sur les changements prévus, ainsi qu'une description détaillée de la nouvelle couverture de base et des produits affinitaires.

24. Le 12 octobre 2022, le requérant a reçu le texte du plan de modernisation, transmis par courriel par la CNRCSA.

25. Le 27 janvier 2023, à réception de son premier bulletin de pension de l'année, le requérant a constaté que la ligne de prélèvement correspondant au supplément B n'y apparaissait plus. Cette suppression était confirmée par une note libellée «*End of the deduction for Complementary insurance*», annonçant la fin des prélèvements au titre de l'assurance complémentaire (qui apparaissaient à la ligne «prime d'assurance» sur les bulletins de salaire).

C. Moyens et arguments des parties

26. Le Tribunal a passé en revue les moyens et les arguments des parties et livre son analyse et ses conclusions dans la section suivante.

D. Considérations et conclusions

(iv) Sur la recevabilité

27. Les parties ont formulé des observations au sujet de la voie de recours utilisée par le requérant pour contester la décision attaquée. Le défendeur concède toutefois que le recours est recevable.

28. Le Tribunal, ayant examiné le dossier, est lui aussi d'avis que le recours est recevable et qu'il relève de sa compétence en vertu de l'article 62.2 du RPC, qui dispose :

Les membres du personnel, les consultant(e)s ou le personnel temporaire peuvent convenir avec le chef d'organisme OTAN de saisir directement le Tribunal administratif, sans que le chef d'organisme OTAN n'ait à prendre une décision sur le dossier, ainsi qu'il est prévu à l'article 4.4 de l'annexe IX du présent Règlement. Les membres du personnel retraité peuvent saisir directement le Tribunal administratif.

Le requérant est un membre du personnel retraité de l'OTAN, et il conteste une décision prise en dernier ressort par le secrétaire général, qui a entériné le plan de modernisation ; la situation relève donc clairement du champ d'application de l'article cité.

(v) Sur le fond

Observations préliminaires sur l'objet du recours

29. Le requérant attaque la décision portant suppression du supplément B. Il soutient par ailleurs que la mise en place de l'offre de produits affinitaires, en collaboration avec Allianz Care, était contraire au RPC, mais il ne demande pas au Tribunal de se prononcer sur cette question.

30. Ainsi, le recours ne porte que sur la suppression du supplément B, dont le requérant bénéficiait dans le cadre du régime d'assurance santé de l'OTAN. Cependant, cette décision a été prise dans le contexte d'une initiative plus large, à savoir le plan de modernisation ; il est donc pertinent en l'espèce d'examiner les circonstances dans lesquelles ce plan a été adopté.

31. Cela étant posé, le Tribunal revient sur les cinq moyens invoqués par le requérant, selon lequel la décision attaquée : a) contreviendrait au RPC, et en particulier à l'article 47.1 (e) de ce règlement ; b) aurait été prise en violation d'un contrat conclu entre l'Organisation et lui ; c) n'aurait pas été objectivement motivée ; d) aurait été prise sans que les parties concernées aient été dûment consultées ; e) contreviendrait à la logique du principe de solidarité sur lequel repose le régime d'assurance santé de l'OTAN.

32. Comme le Tribunal l'explique ci-après de manière détaillée, ces moyens sont infondés ; de là il suit que le recours doit être rejeté.

a) La décision ne contrevient pas au RPC

33. Le requérant tire son premier moyen de ce que la décision portant suppression du supplément B serait contraire à l'article 47.1 (e) du RPC. Il affirme qu'il n'est possible de supprimer une assurance supplémentaire, quelle qu'elle soit, que si une demande en ce sens a d'abord été formulée par l'association du personnel intéressée. Il estime qu'en vertu de l'article 48 du RPC, le secrétaire général est effectivement habilité à modifier la méthode d'assurance, mais uniquement dans la mesure où il peut choisir entre une affiliation au système de sécurité sociale du pays de séjour et une affiliation à un système d'assurance-groupe (ou opter pour une combinaison de ces deux méthodes), et qu'il n'a pas autorité pour supprimer des suppléments. Le requérant postule donc qu'en l'absence de demande émanant de l'association du personnel intéressée, le champ du régime d'assurance santé ne peut être modifié que par décision du Conseil de l'Atlantique Nord.

34. Le défendeur fait valoir qu'il n'est écrit nulle part que l'Organisation n'aurait pas le droit de supprimer une assurance supplémentaire, et que l'article 47.1 (e) du RPC porte uniquement sur les modalités de souscription de ce type d'assurance. Il soutient qu'en vertu de l'article 48 du RPC, le secrétaire général est habilité à fixer la méthode d'assurance à appliquer, et, partant, à modifier le régime d'assurance santé de l'OTAN. Il estime donc qu'il n'était pas nécessaire de faire intervenir le Conseil.

35. La question qui se pose est celle de la manière dont l'article 47.1 (e) du RPC doit être interprété :

47.1 Sous réserve de toutes limitations imposées à la suite de la visite médicale d'embauchage, les agents bénéficient des avantages suivants : [...] e) toute assurance supplémentaire pouvant être souscrite en faveur des agents de divers organismes OTAN à la demande expresse des Associations du personnel intéressées.

36. S'agissant de la méthode d'interprétation à appliquer, il convient de rappeler que «la Convention de Vienne sur le droit des traités (1969) – qui, certes, ne revêt pas de caractère véritablement contraignant pour le Tribunal – rend bien compte, en son article 31, de la doctrine et des pratiques en vigueur pour ce qui est de l'interprétation des instruments juridiques internationaux », et donc, de celle du RPC (voir jugement rendu par le Tribunal dans les affaires jointes n^os 2016/1086 et 2016/1093, paragraphe 60).

37. En application de la Convention, l'article 47.1 (e) du RPC doit donc « être interprété de bonne foi suivant le sens ordinaire à attribuer aux termes [de cette disposition] dans leur contexte et à la lumière de son objet et de son but » (Convention de Vienne sur le droit des traités (1969), article 31.1). Parmi les éléments de contexte pouvant entrer en ligne de compte, la Convention cite notamment les autres dispositions du texte concerné, «préambule et annexes inclus» (*ibid.*, article 31.2).

38. Le sens ordinaire des termes utilisés à l'article 47.1 (e) est clair et sans ambiguïté, mais ce n'est pas celui que leur donne le requérant. Le texte se borne à indiquer que la souscription d'une assurance supplémentaire en faveur des agents d'un organisme OTAN ne peut se faire qu'à la demande expresse de l'association du personnel intéressée. Rien n'est dit, en particulier, en ce qui concerne la suppression d'une telle forme d'assurance.

39. Compte tenu de ce qui précède, il est inexact d'affirmer, comme le fait le requérant, qu'aux termes de l'article 47.1 (e), aucune décision relative aux assurances supplémentaires ne peut être prise sans une demande expresse des associations du personnel intéressées («*requires that all the decisions concerning the Supplementary Medical Coverage should be preceded by a specific request of the relevant Staff Associations*»). Cette interprétation fait dire au texte des choses qu'il ne dit pas et prête aux associations du personnel un pouvoir de veto dont elles ne disposent pas.

40. L'interprétation selon laquelle l'article 47.1 (e) ne subordonnerait nullement la suppression d'une assurance supplémentaire à une demande expresse de l'association du personnel intéressée cadre avec le contexte dans lequel cet article s'inscrit, et notamment avec les autres dispositions du RPC. Ces dispositions confirment que le secrétaire général est habilité à déterminer les modalités de l'assurance fournie aux affiliés, dans les limites prévues par le RPC.

41. Premièrement, l'article 48.2 du RPC prévoit en effet que le secrétaire général est habilité non seulement «à fixer la méthode d'assurance à appliquer dans chaque pays de séjour» mais aussi «à conclure les accords nécessaires à cette fin avec le gouvernement du pays de séjour et/ou avec les compagnies d'assurance appropriées». Étant habilité à conclure de tels accords, le secrétaire général est nécessairement habilité également à déterminer les modalités de l'assurance fournie, dans les limites prévues par le RPC.

42. La Commission de recours de l'OTAN, instance à laquelle le Tribunal a succédé, était parvenue à la même conclusion dans l'affaire *Twelvetrees*, dans laquelle elle avait établi que «les conditions et modalités [du] remboursement [des frais visés à l'article 47.1 du RPC] sont fixées notamment dans le contrat d'assurance signé par le secrétaire général de l'OTAN» (voir décision n°48 de la Commission de recours, paragraphe 2). Cela confirme que le secrétaire général, en ce qu'il a le pouvoir de conclure des contrats d'assurance (comme prévu à l'article 48.2 du RPC), est habilité à déterminer les modalités de l'assurance fournie.

43. Deuxièmement, cette interprétation se confirme à la lecture de l'annexe XIII du RPC, qui énonce les règles applicables au fond de couverture médicale des agents à la retraite, même si ces dispositions ne couvrent pas directement la situation du requérant. L'article 5.3 de l'annexe XIII dispose en effet que le Comité de surveillance «est autorisé à proposer au secrétaire général que la prime annuelle soit ajustée le cas échéant». Cela laisse entendre que le secrétaire général a le pouvoir de modifier les primes, qui constituent un aspect important du régime d'assurance santé. Lu à la lumière des dispositions citées plus haut, cet article tend à confirmer que le secrétaire général est habilité à déterminer les modalités de l'assurance fournie.

44. En résumé, le secrétaire général a décidé de supprimer certaines formes d'assurance supplémentaire, dont le supplément B, sans qu'une demande en ce sens ait été formulée par l'association du personnel intéressée. Il avait tout pouvoir pour prendre cette décision en ce qu'il était habilité à déterminer les modalités de l'assurance fournie. L'article 47.1 (e) du RPC se borne à fixer des limites au pouvoir dont dispose le secrétaire général s'agissant de la souscription d'assurances supplémentaires en faveur des agents d'un organisme OTAN. Ni le libellé de cette disposition ni le contexte dans lequel elle s'inscrit ne permettent d'en faire une interprétation plus large.

45. Enfin, le requérant souligne, à juste titre, qu'un processus de consultation ne saurait remplacer une demande expresse au sens de l'article 47.1 (e) du RPC. Cet argument est toutefois hors de propos, puisque le Tribunal a déjà établi qu'une telle demande n'était un prérequis que pour la souscription d'une nouvelle assurance supplémentaire. Cependant, la tenue de consultations est une condition préalable à laquelle il est important de satisfaire dans la perspective d'une évolution du régime d'assurance santé (voir point d) ci-après).

b) La décision n'a pas été prise en violation des droits contractuels du requérant

46. Le requérant tire son deuxième moyen de ce que la décision attaquée aurait été prise en violation d'un contrat qu'il aurait passé avec l'Organisation au moment de son départ à la retraite, contrat qui serait matérialisé par un formulaire, rempli et signé le 2 juin 2020, dans lequel il déclarait qu'il souhaitait continuer à bénéficier d'une assurance supplémentaire après son départ de l'OTAN («I wish to continue to benefit from supplementary insurance cover on my departure from NATO»). De l'avis du requérant, ce formulaire avait pour objet de lui garantir («intended to ensure to him») qu'il continuerait de bénéficier du supplément B. Sur ce point, le requérant renvoie à des éléments de jurisprudence relatifs aux notions de promesse et d'attentes légitimes, qui se distinguent du concept d'obligation contractuelle, mais ne sont pas sans rapport avec lui.

47. Le défendeur fait valoir que les mesures prévues dans le plan de modernisation, notamment la suppression du supplément B, portent modification de dispositions réglementaires et non pas d'un contrat. Il indique que les agents ne peuvent pas s'attendre à ce que de telles dispositions n'évoluent jamais, sauf dans les cas où elles auraient été un facteur déterminant dans leur décision d'accepter le poste qui leur était proposé. Le défendeur soutient qu'elles peuvent être modifiées à tout moment, sous réserve du principe de non-rétroactivité et des limites que l'autorité compétente aurait elle-même fixées.

48. Dans leurs décisions antérieures, le Tribunal et la Commission de recours ont invariablement considéré que «les dispositions relatives à l'assurance maladie [étaient] des dispositions réglementaires» (voir jugement rendu par le Tribunal dans les affaires jointes n°s 2020/1294 à 1296, paragraphe 102). Or, le supplément B relevait bien du cadre général des dispositions relatives à l'assurance maladie qui était en vigueur jusqu'au 1^{er} janvier 2023.

49. En règle générale, les dispositions réglementaires peuvent être modifiées par l'Organisation sans que cela porte atteinte aux droits contractuels des agents. Comme le Tribunal l'a fait observer dans le jugement précité, «[l]es agents et les retraités ne sauraient, en principe, prétendre à conserver le bénéfice [de ces] dispositions à caractère général et impersonnel [...], même lorsqu'il y est fait référence dans leur contrat individuel» (paragraphe 102; voir également le jugement rendu par le Tribunal dans l'affaire n°2020/1304, paragraphe 45). Ce principe est établi et fait autorité depuis des dizaines d'années (voir décision n°437 de la Commission de recours, paragraphe 10).

50. Le principe en question a d'ailleurs été réaffirmé de manière plus générale par Plantey et Loriot, selon lesquels « [le personnel] n'a aucun droit au maintien des dispositions de caractère général qui régissent sa situation (ex. : changements dans la couverture médicale [...]), sous réserve d'une information préalable » (Plantey, Alain, et Loriot, François, *Fonction publique internationale*, Paris, CNRS Éditions, 2005, paragraphe 228).

51. Le formulaire que le requérant a rempli et signé au moment de son départ à la retraite ne fait pas naître de droits contractuels qui l'emporteraient sur ce principe. Ce document était un simple *véhicule* : il ne faisait qu'acter les dispositions générales qui gouvernaient le régime d'assurance santé de l'époque, dans le cadre duquel l'assurance supplémentaire était proposée aux retraités à titre optionnel – ce qui supposait nécessairement que ceux-ci choisissent de continuer ou non à en bénéficier. Le formulaire était le moyen par lequel le requérant pouvait exprimer son choix, mais il ne garantissait pas à l'intéressé qu'il conserverait le bénéfice du supplément B en cas d'évolution du régime d'assurance santé. Rien dans le document ne se prête à une telle interprétation.

52. De même, le formulaire ne contient aucune promesse effective de la part de l'Organisation quant au maintien du supplément B (voir jugement n° 782 du Tribunal de l'OIT (affaire Gieser), considérant 1). Il ne peut pas non plus faire naître d'attentes légitimes, puisqu'il ne contient pas d'« assurances précises, inconditionnelles et concordantes » en ce qui concerne le maintien de ce supplément (voir jugement rendu par le tribunal de céans dans l'affaire n° 2021/1335, paragraphe 71). Comme le Tribunal l'avait fait observer dans le jugement rendu dans l'affaire n°2019/1287, dans lequel il a rejeté un argument fondé sur le concept d'attentes légitimes, « les règles relatives au financement de l'assurance maladie n'ont pas cessé d'être modifiées, et [...] elles pourraient bien continuer de l'être à l'avenir » (paragraphe 82).

53. Le requérant fait valoir qu'il ne prétend pas que l'accord soit valable éternellement et de manière inconditionnelle («does not claim that the agreement has eternal and unconditional validity»). Il soutient cependant que toute modification du cadre réglementaire («any change in the legal situation») qui rendrait cet accord «impracticable» doit au moins être conforme aux principes généraux du droit et aux dispositions du RPC («general principles of law and the provisions of the CPRs»). Cet argument ne porte pas sur une question de droit contractuel et relève des autres moyens examinés dans l'instance.

54. Enfin, le requérant indique qu'il ne cherche pas à se prévaloir d'un droit acquis au maintien du supplément B. Il n'est donc pas nécessaire de déterminer si la suppression de ce supplément «bouleverse l'économie [du] contrat» de l'intéressé, ce qui est le critère retenu pour établir la violation d'un droit acquis et accorder d'éventuelles réparations (voir jugement rendu par le Tribunal dans les affaires jointes n^os 2020/1294 à 1296, paragraphes 102 à 107).

c) La décision était objectivement motivée

55. Le requérant tire son troisième moyen de ce que la décision attaquée n'aurait pas été objectivement motivée. Il renvoie à des éléments de jurisprudence selon lesquels il serait permis d'apporter des ajustements à un régime d'assurance santé «dans une mesure raisonnable, si des raisons impérieuses le justifient (y compris des raisons budgétaires)» (voir jugement n^o4195 du Tribunal de l'OIT (affaire H. (n^o4) et consorts), considérant 9). Or, il soutient que la décision attaquée n'était pas justifiée par des raisons impérieuses, faisant valoir notamment qu'aucune étude actuarielle n'avait été menée.

56. Le défendeur, qui a déjà admis, dans le cadre d'échanges antérieurs, que sa décision devait être fondée sur des motifs objectifs («on objective reasons»), affirme que les modifications prévues dans le cadre du plan de modernisation étaient dûment justifiées. Il explique qu'à l'issue de l'examen d'une série d'options, il avait été jugé que ce plan était le meilleur moyen de protéger les intérêts de tous les agents, actifs et retraités, ainsi que ceux de l'Organisation. Il souligne que les changements apportés ne peuvent donc en aucun cas être qualifiés d'arbitraires.

57. Le Tribunal rappelle qu'il ne lui appartient pas de se prononcer sur les considérations de fond ayant présidé à l'adoption de la décision attaquée, ni « de déterminer s'il aurait été possible de prendre d'autres décisions, plus avisées ». Les décisions telles que celle prise en l'espèce «relèvent du pouvoir discrétionnaire des décideurs compétents» et le Tribunal, comme d'autres tribunaux administratifs internationaux, «refus[e] de substituer [ses] propres vues aux appréciations [de l'Organisation], sauf en cas de détournement du pouvoir discrétionnaire» (voir jugement rendu par le Tribunal dans l'affaire n^o2019/1287, paragraphe 84).

58. En l'espèce, on ne saurait considérer qu'il y a eu détournement du pouvoir discrétionnaire, ni que la décision prise par le défendeur de supprimer le supplément B n'était pas justifiée ni objectivement motivée. Au contraire, il ressort clairement du dossier qu'il y avait des raisons objectives de prendre cette décision.

59. Il convient d'abord de replacer l'initiative prise par l'Organisation dans son contexte. Depuis plusieurs dizaines d'années, la question des systèmes de sécurité sociale, et notamment d'assurance santé, constitue un problème épique pour les organisations internationales. Le défendeur s'est donc constamment employé à adapter le régime d'assurance santé de l'Organisation en fonction de l'évolution des circonstances.

60. En l'occurrence, il ressort du dossier que l'adoption du plan de modernisation, et notamment la suppression du supplément B, se justifiait pour des raisons de maîtrise des coûts, mais aussi pour des questions d'égalité de traitement entre les affiliés («il

s'agit d'offrir les mêmes possibilités de choix et le même niveau de garanties à tous les affiliés, quels que soient leur nationalité, leur (dernier) lieu d'affectation et le pays où ils/elles s'installent après leur départ à la retraite»). Il y avait donc des raisons objectives et valables de supprimer ce supplément.

61. Le requérant renvoie à des affaires dans lesquelles le Tribunal et d'autres tribunaux administratifs internationaux ont considéré que la décision de modifier le régime d'assurance maladie de l'entité concernée était justifiée par le fait que des études actuarielles avaient été réalisées (voir jugement n°1226 du Tribunal de l'OIT (affaire Georgiadis), considérant 6; jugement rendu par le tribunal de céans dans l'affaire n°2019/1287, paragraphe 55; jugement rendu par le tribunal de céans dans l'affaire n°2020/1304, paragraphe 56). Si les études en question permettent d'étayer les modifications proposées sur le fond, il n'est pas indispensable d'en faire réaliser pour pouvoir faire évoluer un dispositif en place, tant que les mesures envisagées se justifient au regard de considérations et d'éléments objectifs.

62. Par ailleurs, il ressort du dossier que plusieurs études et analyses ont bien été réalisées, en collaboration avec la compagnie d'assurance de l'OTAN, afin de trouver une solution qui garantisse la viabilité financière du régime d'assurance santé tout en offrant les mêmes possibilités de choix à tous les affiliés. La décision est donc suffisamment motivée, même si elle n'est pas étayée par un ensemble complet d'études actuarielles.

63. Le requérant soutient aussi que le défendeur n'a pas suffisamment tenu compte de la situation des retraités installés aux Pays-Bas, qui, tout comme lui, pourraient cesser d'être exemptés de l'obligation d'affiliation au régime national d'assurance du fait de la suppression du supplément B.

64. Cet argument doit être rejeté. En effet, le défendeur a bien examiné cette question dans le cadre de l'élaboration du plan de modernisation. Il a produit une analyse détaillée des dispositions en vigueur aux Pays-Bas et a conclu, sur la base des éléments dont il disposait, que la suppression du supplément ne remettrait a priori pas en cause l'exemption dont bénéficiaient les retraités s'agissant de l'obligation d'affiliation au régime national d'assurance.

65. Le défendeur n'était pas tenu de garantir que les retraités installés aux Pays-Bas continueraient de bénéficier de cette exemption. C'est au requérant qu'il appartient de s'organiser compte tenu de la législation et de la réglementation applicables aux Pays-Bas en ce qui le concerne, y compris pour ce qui est de sa couverture santé. Un parallèle peut être établi avec le jugement rendu par le Tribunal dans l'affaire n°2021/1329. Dans cette affaire, les autorités allemandes avaient imposé le capital perçu par des retraités de l'Organisation au moment de leur départ à la retraite, ce à quoi ne s'attendaient ni les intéressés ni l'Administration. Le Tribunal a considéré que l'Organisation ne pouvait pas être tenue responsable de la situation, considérant qu'elle avait «renseigné [le requérant] au mieux selon les informations dont elle disposait [à l'époque]» (paragraphe 51), qu'«il incomba[it] en définitive aux retraités de se renseigner sur la législation fiscale du pays dans lequel ils fixent leur résidence», et que «le requérant ne saurait se défausser de cette responsabilité sur le défendeur» (paragraphe 52). Le même raisonnement s'applique en l'espèce, *mutatis mutandis*.

66. En tout état de cause, rien ne permet de penser que les Pays-Bas reviendront sur l'exemption dont bénéficie le requérant et les autres personnes concernées ; les griefs invoqués à cet égard restent donc du domaine de l'hypothétique. Dans ses observations en duplique, le défendeur a indiqué qu'en cas de problème, l'OTAN ferait évidemment le nécessaire auprès des autorités néerlandaises pour traiter la question («*should there be any difficulty in the future, NATO will obviously take any necessary steps to address the situation with the Dutch authorities*»). Si un problème venait effectivement à se poser, le requérant pourrait éventuellement contester les mesures que l'Organisation aurait prises pour le régler.

d) La décision a été prise à l'issue de consultations approfondies avec les parties concernées

67. Le requérant tire son quatrième moyen de ce que la décision de supprimer le supplément B n'aurait pas fait l'objet de consultations suffisamment poussées. Il affirme que la question n'a pas pu être sérieusement examinée lors des réunions qui y ont été consacrées, que les informations y relatives n'ont pas été communiquées avec assez d'avance et que les observations de la CNRCSA sont restées sans réponse.

68. Dans des communications antérieures, le défendeur s'était dit conscient que les changements apportés dans le cadre de la modernisation du régime d'assurance santé « devaient être avisés, et que les parties prenantes – Administrations des organismes OTAN, représentants des agents en fonction (CNCSC) et représentants des retraités (CNRCSA) – devaient être associées à la réflexion ». Personne ne conteste que des consultations devaient impérativement avoir lieu. Le défendeur soutient qu'il a pris à cet égard des mesures adéquates.

69. Le défendeur fait observer que le plan de modernisation a été examiné pendant plusieurs années dans l'enceinte du Comité mixte de consultation (JCB) avant d'être mis en œuvre, et que cette instance permet précisément à l'Organisation de consulter différentes catégories de parties prenantes, notamment les retraités. Selon lui, le fait que le résultat final ne réponde pas à toutes les préoccupations soulevées ne signifie pas pour autant que les parties intéressées n'ont pas été suffisamment consultées. Il ajoute qu'un véritable effort d'information a été fait dans la foulée de l'adoption du plan de modernisation.

70. Dans le jugement qu'il a rendu dans l'affaire n°2019/1281, le Tribunal a noté que, si elle envisage de supprimer un supplément, l'Organisation est tenue, «conformément au devoir de sollicitude, de prendre en compte les répercussions de cette décision sur les nombreux retraités qui [en] bénéfici[ent]». Dans cette affaire, le Tribunal avait déploré l'absence d'éléments démontrant « que le défendeur [avait] pris des mesures raisonnables – ou même quelque mesure que ce soit – pour consulter les intéressés » (paragraphe 45).

71. Il y a donc lieu de se demander si, en l'espèce, le défendeur a pris des mesures raisonnables en vue de consulter les affiliés couverts par le supplément B et s'il a dûment examiné les répercussions que sa décision aurait sur ce groupe, tout en gardant à l'esprit les intérêts de l'ensemble des affiliés. Il ressort du dossier que le défendeur s'est acquitté de son devoir à cet égard.

72. En effet, l'Organisation s'est servie des canaux de consultation institués par le RPC. À l'article 1 de l'annexe XI, il est précisé que l'objectif de la création du JCB était « de disposer d'un moyen de consultation approprié ». Comme indiqué dans son mandat, le JCB « est la principale enceinte où sont traitées les questions concernant la politique applicable au personnel civil de l'OTAN dans son ensemble, et il assure la coordination voulue entre l'administration et le personnel sur ces questions ».

73. Les retraités peuvent être consultés comme il se doit par l'entremise du JCB, qui est composé, entre autres, de représentants de la CNRCSA, laquelle a précisément pour mandat de « représenter[r] les intérêts des agents retraités de l'OTAN pour des questions qui les concernent directement » et de « représenter[r] l'ensemble des agents retraités de l'OTAN » (article 90.3 du RPC).

74. Le plan de modernisation du régime d'assurance santé de l'OTAN a fait l'objet d'une série de documents, de consultations et de réunions au sein du JCB :

- a. Dès 2014, le groupe de travail du JCB sur les questions d'assurance médicale (ci-après le « groupe de travail ») a soulevé diverses questions concernant les assurances supplémentaires proposées, en particulier en Allemagne, et a commencé à examiner la possibilité d'harmoniser ces régimes de couverture. Dans les années qui ont suivi, la question de l'assurance médicale a été examinée à plusieurs reprises. Certains changements ont été introduits, dont une modification de la note de bas de page accompagnant l'article 51.2 du RPC, modification dont le Tribunal a confirmé la validité (voir jugements rendus dans les affaires jointes n°s 2020/1294 à 1296 et dans l'affaire n° 2019/1287).
- b. Le 27 février 2020, le groupe de travail a examiné un document de réflexion sur la modernisation de l'assurance santé à l'OTAN. Sur cette base, des analyses approfondies ont été réalisées et des propositions spécifiques ont été formulées.
- c. Le 27 octobre 2020, le JCB a examiné une proposition écrite établie à la lumière de ces travaux d'analyse. De nouvelles discussions ont eu lieu le 18 novembre 2020, puis à plusieurs reprises en 2021 : le 25 mars (JCB), le 8 juin (groupe de travail), le 1^{er} juillet (JCB), le 27 octobre (JCB), et le 30 novembre (groupe de travail).
- d. Le 31 mai 2021, une version révisée du plan de modernisation a été établie. Cette version tenait compte des observations formulées par les membres du JCB et du groupe de travail.
- e. Le 24 février 2022, une nouvelle version révisée du plan de modernisation, retravaillée à partir des observations complémentaires formulées sur la version précédente, a été soumise au JCB.

- f. À la réunion du JCB du 31 mars 2022, il a été décidé que le président du Comité transmettrait le document au secrétaire général, pour approbation, en y joignant les observations formulées par la CNCSC et la CNRCSA.
- g. Le 18 mai 2022, à la suite de cette décision, les représentants de la CNRCSA se sont entretenus avec la secrétaire générale adjointe déléguée pour les ressources humaines et d'autres membres de l'Organisation, auxquels ils ont exposé leurs préoccupations.

75. Dans les observations qu'elle a présentées dans l'instance en qualité d'*amicus curiae*, la CNCSC a indiqué que son vice-président avait participé aux réunions du JCB consacrées au plan de modernisation, et que le défendeur avait régulièrement informé et consulté toutes les parties prenantes (dont l'ensemble du personnel en activité et du personnel retraité), et ce de manière approfondie (« *extensively and consistently informed, and consulted with, all stakeholders* »).

76. Le requérant reconnaît quant à lui que de nombreuses réunions ont été organisées (« *many meetings took place* ») au sujet du plan de modernisation. Il dit toutefois regretter que toutes les observations de la CNRCSA n'aient pas été prises en considération.

77. Il ressort du dossier que les observations de la CNRCSA ont été dûment examinées et, en particulier, que le défendeur s'est penché avec attention sur celles qui concernaient les suppléments :

- a. Lors des réunions du groupe de travail et du JCB citées plus haut, la CNRCSA a fait part de ses inquiétudes concernant la suppression des suppléments B et C.
- b. Il a été pris note de ces observations, lesquelles sont évoquées à plusieurs reprises dans le rapport du JCB qui a été transmis au secrétaire général, ce qui montre qu'elles ont été examinées avec soin avant qu'une décision finale soit prise.
- c. De plus, les observations de la CNCSC et de la CNRCSA qui n'étaient pas traitées dans ce rapport l'étaient bien dans la version finale du document dans lequel le JCB a exposé le plan de modernisation. Cela correspond précisément à la procédure prévue à l'article 5.2 du mandat du JCB. Il apparaît que les préoccupations exprimées par la CNRCSA au sujet des suppléments étaient les mêmes que celles qu'elle avait formulées lors de réunions antérieures et qui avaient déjà été examinées dans le document présentant le plan de modernisation.

78. En fin de compte, le requérant se plaint du fait qu'il n'ait pas été donné suite, dans le plan de modernisation, à l'intégralité des observations de la CNRCSA. Dans le cadre de la procédure de recours hiérarchique, le requérant a notamment dit considérer que le dispositif d'assurance qui existait à l'époque devait être maintenu en l'état jusqu'à ce que les discussions entre l'Administration, les agents en fonction et les agents retraités aboutissent à un accord mutuellement acceptable (« *until such discussions have led to a mutual agreement between active and retired staff and the NATO Administration* »).

79. Ce point de vue et les arguments avancés par le requérant reposent sur une interprétation erronée des procédures applicables dans la perspective d'une modification du régime d'assurance santé. Les retraités ont le droit d'être entendus et leurs observations doivent être dûment prises en considération ; cependant, le fait qu'ils soient consultés ne veut pas dire que les modifications proposées sont soumises à leur approbation, ni que le processus doit se poursuivre jusqu'à ce que toutes les parties soient satisfaites. Cette interprétation prête aux membres du JCB un pouvoir que le RPC ne leur confère tout simplement pas. Il peut y avoir consultation sans qu'il y ait consensus.

80. Enfin, comme le Tribunal l'a fait observer au paragraphe 46 du jugement qu'il a rendu dans l'affaire n° 2019/1281, « en vertu des principes communément admis du droit international administratif », l'Organisation a l'obligation « de fournir aux intéressés des explications suffisantes sur les raisons pour lesquelles la couverture dont ils bénéfici[ent] au titre du supplément [B] [est] supprimée ».

81. En l'espèce, comme l'intéressé le reconnaît lui-même, des mesures plus que suffisantes ont été prises en vue d'expliquer au requérant (et aux autres retraités se trouvant dans la même situation que lui) les raisons pour lesquelles le supplément B allait être supprimé :

- a. Le 25 juillet 2022, cinq mois avant l'entrée en vigueur de la décision, le requérant a été informé que le supplément allait être supprimé, au travers d'une note de service qui donnait également des explications sur la logique ayant présidé à cette décision.
- b. Le 30 septembre 2022, trois mois avant l'entrée en vigueur de la décision, le requérant a reçu un complément d'information sur la suppression du supplément B et les considérations qui la justifiaient.
- c. Le 12 octobre 2022, le texte du plan de modernisation approuvé par le secrétaire général a été communiqué au requérant. La raison d'être des modifications apportées au régime d'assurance santé, dont la suppression du supplément B, y était expliquée en détail.
- d. Comme l'indique le défendeur, à partir d'octobre 2022, une série de séances d'information ont été organisées à l'intention des agents en fonction et des agents retraités.
- e. Le 19 décembre 2022, un message a été adressé aux affiliés pour leur donner des précisions sur l'incidence que le plan de modernisation aurait sur les primes.

82. En résumé, ce moyen doit être rejeté en tant que la décision de supprimer le supplément B a été prise à l'issue d'un processus de consultation adéquat, et que les personnes touchées par la décision ont été dûment informées. L'Organisation n'a pas manqué à son devoir de sollicitude envers le requérant.

e) La décision prise ne contrevient pas à la logique du principe de solidarité mais vise au contraire à le faire mieux appliquer

83. Le requérant tire son cinquième moyen de ce que la suppression du supplément B aurait pour effet d'inverser le principe de solidarité au détriment des agents retraités (« reverses the concept of solidarity to the detriment of the retired staff members »). Il

fait valoir que les agents retraités ont cotisé pendant leurs années de service afin de bénéficier d'un régime d'assurance santé à un coût abordable après la fin de leur carrière, au vu de la diminution des prestations de retraite (« *affordable cost after retirement in ratio to the reductions in pensions* »).

84. Le défendeur fait valoir que le principe de solidarité n'implique pas que les prestations dont bénéficie un affilié doivent être proportionnelles aux cotisations versées par celui-ci. Il fait remarquer que c'est en grande partie grâce aux cotisations des agents en fonction que les affiliés retraités peuvent disposer d'une couverture santé à un coût abordable, et indique que, du fait de la pression à la hausse s'exerçant sur les primes d'assurance dans plusieurs pays, une modification du régime en vigueur s'imposait pour préserver le principe de solidarité à l'échelle de l'Organisation.

85. Le requérant ne propose aucune définition du principe de solidarité et ne cite aucune source faisant autorité selon laquelle l'Organisation serait tenue de respecter ce principe dans le cadre d'une éventuelle réforme de son dispositif d'assurance santé. Dans une affaire antérieure, ayant trait aux régimes de pensions, le Tribunal a fait observer que « [la] solidarité est la conséquence de la méthode d'ajustement choisie et non pas le motif qui la fonde » (voir jugement rendu dans l'affaire n° 2020/1303, paragraphe 76). La même logique s'applique en matière d'assurance santé : le régime retenu par l'Organisation peut créer une certaine solidarité entre les affiliés, mais rien ne dit que la solidarité doive être le critère déterminant dans le choix du régime à mettre en place.

86. Quand bien même on admettrait que la solidarité soit un principe contraignant, la décision de supprimer le supplément B n'y porterait pas atteinte.

87. Le principe de solidarité recouvre globalement l'idée que tous les affiliés, qu'ils soient actifs ou retraités, cotisent au régime d'assurance santé sans attendre de recevoir en retour des prestations équivalentes. Le Tribunal était parvenu à cette conclusion il y a quelques années, considérant, au sujet des régimes de pensions, que « le principe de tout système d'assurance sociale est de garantir un droit sans garantir que le versement des prestations ultérieures sera, pour chacun des bénéficiaires, égal au montant des contributions qu'il a versées. C'est un mécanisme fondé sur la solidarité. » (voir jugement dans l'affaire n° 2020/1303, paragraphe 42 ; voir également décision n° 437 de la Commission de recours). Le requérant a donc tort d'affirmer qu'il devrait payer des primes moins élevées au motif qu'il cotise depuis longtemps.

88. Bien au contraire, compte tenu de l'évolution de la conjoncture et des pressions – notamment démographiques – s'exerçant sur les systèmes d'assurance santé, il était nécessaire d'adapter les modalités du régime d'assurance pour préserver la solidarité entre les affiliés. Le plan de modernisation était conforme à l'esprit de solidarité en ce qu'il visait à répartir l'effort entre les affiliés en fonction et les affiliés retraités, tout en offrant à tous les mêmes possibilités de choix en matière de couverture supplémentaire.

89. Les modifications introduites au travers du plan de modernisation font incontestablement peser une charge financière plus lourde sur certains affiliés, mais cela ne porte pas atteinte au principe de solidarité. Il est possible d'établir un parallèle avec

l'affaire Barton et consorts, dans laquelle le Tribunal de l'OIT a rejeté la demande en annulation d'une décision portant modification du régime d'assurance maladie de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), décision qui prévoyait que les contributions des retraités à ce régime seraient calculées sur la base de chiffres théoriques (voir jugement n° 1241 du Tribunal de l'OIT). Comme l'a indiqué le Tribunal de l'OIT, « le but de la mesure litigieuse consist[ait] précisément à demander [aux requérants] un effort contributif équivalant à celui des autres affiliés, ce qui est pleinement conforme au principe de solidarité qui est à la base de tout système de sécurité sociale » (considérant 22). Il ressort de cette affaire qu'il est possible que telle ou telle modification apportée à un système de sécurité sociale ou à un régime d'assurance santé fasse peser une charge financière plus lourde sur certains groupes de personnes, par exemple les retraités, sans que cela contrevienne au principe de solidarité.

E. Frais

90. Le requérant demande le remboursement des frais qu'il a exposés dans l'instance, à hauteur de 7 000 euros.

91. L'article 6.8.2 de l'annexe IX du RPC subordonne le remboursement de ces frais au respect de conditions strictes :

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) [...].

92. Le requérant n'avait pas de bonnes raisons d'introduire le recours ; il ne peut donc être fait droit à sa demande de remboursement (voir jugement rendu par le Tribunal dans les affaires jointes n°s 2020/1292 à 1296, paragraphes 131 et 132).

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal :

- rejette le recours.

Fait à Bruxelles, le 3 novembre 2023.

(signé) Louise Otis, présidente
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme

La greffière

(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

28 novembre 2023

AT-J(2023)0008

Jugement

Affaire n°2023/1357

**YG
requérant**

contre

**Secrétariat international de l'OTAN
défendeur**

Bruxelles, le 3 novembre 2023

Original : anglais

Mots clés : régime d'assurance santé, supplément C.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de Mme Louise Otis, présidente, de M. Thomas Laker, vice-président, et de Mme Anne Trebilcock, Mme Seran Karatarı Köstü et M. Fabien Raynaud, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 16 octobre 2023, 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.Y.G. d'un recours contre le Secrétariat international de l'OTAN (SI). La requête correspondante, datée du 14 février 2023, a été enregistrée le 16 février 2023 (affaire n° 2023/1357).
2. Le requérant demande l'annulation de la décision du défendeur portant suppression, avec effet au 1^{er} janvier 2023, d'une assurance santé supplémentaire à laquelle il avait souscrit, à savoir le supplément C (ci-après le « supplément »). Il demande également le remboursement des dépenses qu'il a dû prendre à sa charge en conséquence directe de cette décision, ainsi que le remboursement des frais qu'il a exposés dans l'instance, à hauteur de 5 000 euros.
3. Les observations en défense, datées du 19 avril 2023, ont été enregistrées le 28 avril 2023. Les observations en réplique, datées du 27 mai 2023, ont été enregistrées le 5 juin 2023. Les observations en duplique, datées du 4 juillet 2023, ont été enregistrées le 11 juillet 2023.
4. La Confédération des comités du personnel civil de l'OTAN (ci-après la « CNCSC ») a été autorisée à présenter des observations en qualité d'*amicus curiae*, au titre de l'article 22 du règlement de procédure du Tribunal. Ces observations, datées du 22 juin 2023, ont été enregistrées le même jour. Les commentaires formulés par le requérant, datés du 7 juillet 2023, ont été enregistrés le 11 juillet 2023.
5. Le collège du Tribunal a tenu audience le 16 octobre 2023 au siège de l'OTAN. Il a entendu les arguments du requérant et de son représentant ainsi que ceux des représentants du défendeur, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière. La CNCSC était également représentée, par visioconférence.
6. Cette affaire est très proche, en fait et en droit, de l'affaire n° 2023/1356. Le Tribunal n'a pas formellement joint ces deux affaires, mais les a entendues à la même session. Les jugements qu'il a rendus sont très semblables et devraient être lus en parallèle l'un de l'autre.

B. Exposé des éléments de fait

7. Le requérant, de nationalité turque, est né en 1949.
 8. En 1990, il a été recruté en tant qu'assistant senior au Quartier général des Forces terrestres alliées du Sud-Est Europe, à Izmir (Türkiye). Il a ensuite occupé successivement le poste de chef adjoint de la Branche comptabilité et finances, à partir de 1991, puis celui de chef de cette Branche, à compter de 1994, toujours dans le même pays d'affectation. Il a pris sa retraite en 2014.
 9. Après son départ à la retraite, le requérant est devenu un membre actif de divers groupes représentant les agents retraités de l'OTAN. Il a notamment été représentant adjoint en Türkiye de l'Association du personnel civil retraité de l'OTAN et du Commandement allié en Europe (CAE) (ci-après l'« ANARCP »).
 10. Le requérant conteste la décision ayant eu pour effet de modifier, au 1^{er} janvier 2023, la couverture santé dont il bénéficiait. Pour comprendre les tenants et les aboutissants de la modification ainsi apportée, il convient de faire le point sur : i) le cadre régissant le régime d'assurance santé du personnel civil et du personnel civil retraité de l'OTAN ; ii) le régime d'assurance santé qui était en place jusqu'au 1^{er} janvier 2023 ; iii) les changements qui ont pris effet à cette date.
- (i) Cadre régissant le régime d'assurance santé du personnel civil***
11. En vertu du Règlement du personnel civil de l'OTAN (ci-après le « RPC »), les agents bénéficient de divers systèmes d'assurance, et notamment d'une couverture santé de base couvrant « le remboursement, dans la limite établie, de leurs frais médicaux, de ceux de leur conjoint(e) et des personnes reconnues comme étant à leur charge » (article 47.1 (a)). Les cotisations ouvrant droit à cette couverture de base «sont payables à raison de deux tiers par l'Organisation et d'un tiers par les agents» (article 50.2).
 12. Les agents bénéficient également de « toute assurance supplémentaire pouvant être souscrite en faveur des agents de divers organismes OTAN à la demande expresse des Associations du personnel intéressées » (article 47.1 (e)). Il est précisé que « les primes à verser au titre de [cette] couverture supplémentaire [...] sont entièrement à la charge des agents assurés » (article 50.3).
 13. Le RPC définit deux méthodes d'affiliation, qui peuvent être combinées. Ainsi :

[L'] assurance est garantie soit par affiliation au système de sécurité sociale du pays de séjour, complété au besoin par un système d'assurance-groupe, soit par affiliation uniquement à un système d'assurance-groupe (article 48.1).

14. Le secrétaire général et les commandants suprêmes alliés peuvent définir la méthode applicable dans chaque pays de séjour et conclure les accords nécessaires avec les autorités nationales et/ou avec des compagnies d'assurance :

Le secrétaire général et les commandants suprêmes alliés sont habilités à fixer la méthode d'assurance à appliquer dans chaque pays de séjour et à conclure les accords nécessaires à cette fin avec le gouvernement du pays de séjour et/ou avec les compagnies d'assurance appropriées (article 48.2).

15. Si « tous les agents sont obligatoirement affiliés au système d'assurance choisi » (article 8.3), ce n'est pas le cas des retraités, qui peuvent continuer de bénéficier de la même couverture que pendant leur période d'activité sous réserve que certaines conditions soient remplies. Ainsi :

[...] [L]es agents qui quittent l'Organisation après avoir accompli au moins 10 ans de service sans interruption et qui ont atteint l'âge de 55 ans ont droit sans limitation de durée au remboursement des frais médicaux pour eux/elles-mêmes et pour les personnes reconnues à leur charge, dans les limites prescrites. Ils/Elles auront à acquitter une prime au titre de cette prestation, sur la base de la formule de partage des coûts stipulée à l'article 50.2 ci-dessus (article 51.2 *in fine*).

16. Comme indiqué dans la note de bas de page accompagnant l'article 51.2, qui a été modifiée en février 2016 (voir jugement rendu par le Tribunal dans les affaires jointes n°2020/1294 à 1296, paragraphe 8), sous réserve qu'une série de conditions soient remplies, certains retraités peuvent continuer de bénéficier de leur couverture santé sans avoir à acquitter de prime. Le requérant n'appartient pas à la catégorie de retraités visée par cette disposition.

(ii) Couverture santé dont le requérant bénéficiait initialement après son départ à la retraite

17. Après son départ à la retraite, le requérant a continué de bénéficier du système d'assurance santé de l'Organisation, selon les dispositions de l'article 51.2 du RPC. Pour résumer, il disposait d'une couverture de base au titre de laquelle les soins lui étaient remboursés à hauteur de 90 % jusqu'à concurrence des plafonds applicables, et de la complémentaire commune de l'OTAN, couvrant les hospitalisations, la prise en charge des maladies graves et les frais médicaux pour les enfants en situation de handicap à 100 %, jusqu'à concurrence des plafonds applicables, sachant que ceux-ci étaient doublés.

18. Dans le cadre du régime en place jusqu'au 1^{er} janvier 2023, il existait également une offre d'assurances supplémentaires (dites « suppléments »), auxquelles certains agents et retraités pouvaient souscrire, en fonction de leur (dernier) lieu d'affectation, en plus de la couverture de base et de la complémentaire commune de l'OTAN.

19. Le supplément C, dont il est question en l'espèce, était proposé aux affiliés dont le dernier lieu d'affectation était situé en Turkiye. Il relevait de 10 points de pourcentage le plafond d'intervention pour les soins dispensés dans ce pays, qui étaient donc couverts à 100 %, dans la limite des montants pris en charge au titre de la couverture de

base. Les deux parties ne décrivent pas le supplément exactement de la même manière, mais les différences relevées n'ont aucune incidence en l'espèce.

20. Le 1^{er} janvier 2018, le SI a supprimé le supplément C, comme suite à la demande formulée par l'Association du personnel civil du Quartier général du Commandement terrestre allié en Turquie, qui s'était basée sur les résultats d'un référendum organisé auprès des agents en poste dans cette entité, dont une majorité s'étaient prononcés en faveur de la suppression. Par le jugement qu'il a rendu dans l'affaire n° 2019/1281, le Tribunal a annulé cette décision, considérant que le SI « avait l'obligation de tenir compte d'un ensemble plus large de facteurs qu'il ne l'[avait] fait en l'espèce » (paragraphe 44), car il était tenu, « conformément au devoir de sollicitude, de prendre en compte les répercussions de cette décision sur les nombreux retraités qui bénéficiaient du supplément C » (paragraphe 45). Le Tribunal avait également considéré que les personnes concernées par cette suppression n'avaient pas reçu suffisamment d'explications sur la question (paragraphe 46). À la suite de la décision du Tribunal, le supplément C a été rétabli.

21. Lorsqu'il était encore en activité, le requérant était couvert par le supplément C. Au moment de son départ à la retraite, il a décidé de continuer d'y souscrire et d'acquitter en conséquence l'intégralité des primes correspondantes.

(iii) Modifications apportées à la couverture santé du requérant au 1^{er} janvier 2023

22. En juillet 2022, à l'issue d'une série de réunions et de consultations (voir détails ci-après), le secrétaire général a entériné un plan de modernisation du régime d'assurance santé de l'OTAN (ci-après le « plan de modernisation »), qui portait modification de ce régime et prévoyait en particulier la disparition des suppléments et la mise en place d'une offre de « produits affinitaires ».

23. Le 25 juillet 2022, le requérant a reçu d'Allianz Care, la compagnie d'assurance de l'OTAN, un courriel par lequel celle-ci transmettait aux affiliés une note de service OTAN datée du 15 juillet 2022. Dans cette note de service, il était annoncé qu'un certain nombre de changements, décrits dans leurs grandes lignes, seraient apportés au régime d'assurance santé de l'OTAN avec effet au 1^{er} janvier 2023. Il était indiqué, entre autres, que « trois autres produits dits "affinitaires" [...] ser[aie]nt introduits en lieu et place des suppléments [...] A, B, C et D ».

24. Le 30 septembre 2022, le requérant a reçu par courriel des informations supplémentaires sur les changements prévus, ainsi qu'une description détaillée de la nouvelle couverture de base et des produits affinitaires.

25. Le 12 octobre 2022, le requérant a reçu le texte du plan de modernisation, transmis par courriel par la CNRCSA.

26. Le 26 janvier 2023, à réception de son premier bulletin de pension de l'année, le requérant a constaté que la ligne de prélèvement correspondant au supplément C n'y apparaissait plus. Cette suppression était confirmée par une note libellée « *End of the deduction for Complementary insurance* », annonçant la fin des prélèvements au titre de

l'assurance complémentaire (qui apparaissaient à la ligne « prime d'assurance » sur les bulletins de salaire).

C. Moyens et arguments des parties

27. Le Tribunal a passé en revue les moyens et les arguments des parties et livre son analyse et ses conclusions dans la section suivante.

D. Considérations et conclusions

(i) Sur la recevabilité

28. Les parties ont formulé des observations au sujet de la voie de recours utilisée par le requérant pour contester la décision attaquée. Le défendeur concède toutefois que le recours est recevable.

29. Le Tribunal, ayant examiné le dossier, est lui aussi d'avis que le recours est recevable et qu'il relève de sa compétence en vertu de l'article 62.2 du RPC, qui dispose :

Les membres du personnel, les consultant(e)s ou le personnel temporaire peuvent convenir avec le chef d'organisme OTAN de saisir directement le Tribunal administratif, sans que le chef d'organisme OTAN n'ait à prendre une décision sur le dossier, ainsi qu'il est prévu à l'article 4.4 de l'annexe IX du présent Règlement. Les membres du personnel retraité peuvent saisir directement le Tribunal administratif.

Le requérant est un membre du personnel retraité de l'OTAN, et il conteste une décision prise en dernier ressort par le secrétaire général, qui a entériné le plan de modernisation ; la situation relève donc clairement du champ d'application de l'article cité.

30. Le recours est dès lors recevable.

(ii) Sur le fond

Observations préliminaires sur l'objet du recours

31. Le requérant attaque la décision portant suppression du supplément C. Il soutient par ailleurs que la mise en place de l'offre de produits affinitaires, en collaboration avec Allianz Care, était contraire au RPC, mais il ne demande pas au Tribunal de se prononcer sur cette question.

32. Ainsi, le recours ne porte que sur la suppression du supplément C, dont le requérant bénéficiait dans le cadre du régime d'assurance santé de l'OTAN. Cependant, cette décision a été prise dans le contexte d'une initiative plus large, à savoir le plan de modernisation ; il est donc pertinent en l'espèce d'examiner les circonstances dans lesquelles ce plan a été adopté.

33. Cela étant posé, le Tribunal revient sur les cinq moyens invoqués par le requérant, selon lequel la décision attaquée : a) contreviendrait au RPC, et en particulier à l'article 47.1 (e) de ce règlement ; b) aurait été prise en violation d'un contrat conclu entre l'Organisation et lui ou en violation de ses droits acquis ; c) n'aurait pas été objectivement motivée ; d) aurait été prise sans que les parties concernées aient été dûment consultées ; e) contreviendrait à la logique du principe de solidarité sur lequel repose le régime d'assurance santé de l'OTAN.

34. Comme le Tribunal l'explique ci-après de manière détaillée, ces moyens sont infondés ; de là il suit que le recours doit être rejeté.

a) La décision ne contrevient pas au RPC

35. Le requérant tire son premier moyen de ce que la décision portant suppression du supplément C serait contraire à l'article 47.1 (e) du RPC. Il affirme qu'il n'est possible de supprimer une assurance supplémentaire, quelle qu'elle soit, que si une demande en ce sens a d'abord été formulée par l'association du personnel intéressée. Il estime qu'en vertu de l'article 48 du RPC, le secrétaire général est effectivement habilité à modifier la méthode d'assurance, mais uniquement dans la mesure où il peut choisir entre une affiliation au système de sécurité sociale du pays de séjour et une affiliation à un système d'assurance-groupe (ou opter pour une combinaison de ces deux méthodes), et qu'il n'a pas autorité pour supprimer des suppléments. Le requérant postule donc qu'en l'absence de demande émanant de l'association du personnel intéressée, le champ du régime d'assurance santé ne peut être modifié que par décision du Conseil de l'Atlantique Nord.

36. Le défendeur fait valoir qu'il n'est écrit nulle part que l'Organisation n'aurait pas le droit de supprimer une assurance supplémentaire, et que l'article 47.1 (e) du RPC porte uniquement sur les modalités de souscription de ce type d'assurance. Il soutient qu'en vertu de l'article 48 du RPC, le secrétaire général est habilité à fixer la méthode d'assurance à appliquer, et, partant, à modifier le régime d'assurance santé de l'OTAN. Il estime donc qu'il n'était pas nécessaire de faire intervenir le Conseil.

37. La question qui se pose est celle de la manière dont l'article 47.1 (e) du RPC doit être interprété :

47.1 Sous réserve de toutes limitations imposées à la suite de la visite médicale d'embauchage, les agents bénéficient des avantages suivants : [...] e) toute assurance supplémentaire pouvant être souscrite en faveur des agents de divers organismes OTAN à la demande expresse des Associations du personnel intéressées.

38. S'agissant de la méthode d'interprétation à appliquer, il convient de rappeler que « la Convention de Vienne sur le droit des traités (1969) – qui, certes, ne revêt pas de caractère véritablement contraignant pour le Tribunal – rend bien compte, en son article 31, de la doctrine et des pratiques en vigueur pour ce qui est de l'interprétation des instruments juridiques internationaux », et donc, de celle du RPC (voir jugement rendu par le Tribunal dans l'affaire n° 2020/1300, paragraphe 60).

39. En application de la Convention, l'article 47.1 (e) du RPC doit donc « être interprété de bonne foi suivant le sens ordinaire à attribuer aux termes [de cette disposition] dans leur contexte et à la lumière de son objet et de son but » (Convention de Vienne sur le droit des traités (1969), article 31.1). Parmi les éléments de contexte pouvant entrer en ligne de compte, la Convention cite notamment les autres dispositions du texte concerné, « préambule et annexes inclus » (*ibid.*, article 31.2).

40. Le sens ordinaire des termes utilisés à l'article 47.1 (e) est clair et sans ambiguïté, mais ce n'est pas celui que leur donne le requérant. Le texte se borne à indiquer que la souscription d'une assurance supplémentaire en faveur des agents d'un organisme OTAN ne peut se faire qu'à la demande expresse de l'association du personnel intéressée. Rien n'est dit, en particulier, en ce qui concerne la suppression d'une telle forme d'assurance.

41. Compte tenu de ce qui précède, il est inexact d'affirmer, comme le fait le requérant, qu'aux termes de l'article 47.1 (e), aucune décision relative aux assurances supplémentaires ne peut être prise sans une demande expresse des associations du personnel intéressées (« requires that all the decisions concerning the Supplementary Medical Coverage should be preceded by a specific request of the relevant Staff Associations »). Cette interprétation fait dire au texte des choses qu'il ne dit pas et prête aux associations du personnel un pouvoir de veto dont elles ne disposent pas.

42. L'interprétation selon laquelle l'article 47.1 (e) ne subordonnerait nullement la suppression d'une assurance supplémentaire à une demande expresse de l'association du personnel intéressée cadre avec le contexte dans lequel cet article s'inscrit, et notamment avec les autres dispositions du RPC. Ces dispositions confirment que le secrétaire général est habilité à déterminer les modalités de l'assurance fournie aux affiliés, dans les limites prévues par le RPC.

43. Premièrement, l'article 48.2 du RPC prévoit en effet que le secrétaire général est habilité non seulement « à fixer la méthode d'assurance à appliquer dans chaque pays de séjour » mais aussi « à conclure les accords nécessaires à cette fin avec le gouvernement du pays de séjour et/ou avec les compagnies d'assurance appropriées ». Étant habilité à conclure de tels accords, le secrétaire général est nécessairement habilité également à déterminer les modalités de l'assurance fournie, dans les limites prévues par le RPC.

44. La Commission de recours de l'OTAN, instance à laquelle le Tribunal a succédé, était parvenue à la même conclusion dans l'affaire *Twelvetrees*, dans laquelle elle avait établi que « les conditions et modalités [du] remboursement [des frais visés à l'article 47.1 du RPC] sont fixées notamment dans le contrat d'assurance signé par le secrétaire général de l'OTAN » (voir décision n° 48 de la Commission de recours, paragraphe 2). Cela confirme que le secrétaire général, en ce qu'il a le pouvoir de conclure des contrats d'assurance (comme prévu à l'article 48.2 du RPC), est habilité à déterminer les modalités de l'assurance fournie.

45. Deuxièmement, cette interprétation se confirme à la lecture de l'annexe XIII du RPC, qui énonce les règles applicables au fond de couverture médicale des agents à la retraite, même si ces dispositions ne couvrent pas directement la situation du requérant. L'article 5.3 de l'annexe XIII dispose en effet que le Comité de surveillance « est autorisé à proposer au secrétaire général que la prime annuelle soit ajustée le cas échéant ». Cela laisse entendre que le secrétaire général a le pouvoir de modifier les primes, qui constituent un aspect important du régime d'assurance santé. Lu à la lumière des dispositions citées plus haut, cet article tend à confirmer que le secrétaire général est habilité à déterminer les modalités de l'assurance fournie.

46. En résumé, le secrétaire général a décidé de supprimer certaines formes d'assurance supplémentaire, dont le supplément C, sans qu'une demande en ce sens ait été formulée par l'association du personnel intéressée. Il avait tout pouvoir pour prendre cette décision en ce qu'il était habilité à déterminer les modalités de l'assurance fournie. L'article 47.1 (e) du RPC se borne à fixer des limites au pouvoir dont dispose le secrétaire général s'agissant de la souscription d'assurances supplémentaires en faveur des agents d'un organisme OTAN. Ni le libellé de cette disposition ni le contexte dans lequel elle s'inscrit ne permettent d'en faire une interprétation plus large.

47. Enfin, le requérant souligne, à juste titre, qu'un processus de consultation ne saurait remplacer une demande expresse au sens de l'article 47.1 (e) du RPC. Cet argument est toutefois hors de propos, puisque le Tribunal a déjà établi qu'une telle demande n'était un prérequis que pour la souscription d'une nouvelle assurance supplémentaire. Cependant, la tenue de consultations est une condition préalable à laquelle il est important de satisfaire dans la perspective d'une évolution du régime d'assurance santé (voir point d) ci-après).

b) La décision n'a pas été prise en violation des droits contractuels du requérant

48. Le requérant tire son deuxième moyen de ce que la décision attaquée aurait été prise en violation d'un contrat qu'il aurait passé avec l'Organisation au moment de son départ à la retraite, contrat qui serait matérialisé par un formulaire, rempli et signé le 2 juin 2020, dans lequel il déclarait qu'il souhaitait continuer à bénéficier d'une assurance supplémentaire après son départ de l'OTAN (« I wish to continue to benefit from supplementary insurance cover on my departure from NATO »). De l'avis du requérant, ce formulaire avait pour objet de lui garantir (« intended to guarantee to him ») qu'il continuerait de bénéficier du supplément C. Sur ce point, le requérant renvoie à des éléments de jurisprudence relatifs aux notions de promesse, d'attentes légitimes et de droits acquis, qui se distinguent du concept d'obligation contractuelle, mais ne sont pas sans rapport avec lui.

49. Le défendeur fait valoir que les mesures prévues dans le plan de modernisation, notamment la suppression du supplément C, portent modification de dispositions réglementaires et non pas d'un contrat. Il indique que les agents ne peuvent pas s'attendre à ce que de telles dispositions n'évoluent jamais, sauf dans les cas où elles auraient été un facteur déterminant dans leur décision d'accepter le poste qui leur était proposé. Le défendeur soutient qu'elles peuvent être modifiées à tout moment, sous réserve du principe de non-rétroactivité et des limites que l'autorité compétente aurait elle-même fixées.

50. Dans leurs décisions antérieures, le Tribunal et la Commission de recours ont invariablement considéré que « les dispositions relatives à l'assurance maladie [étaient] des dispositions réglementaires » (voir jugement rendu par le Tribunal dans les affaires jointes n°s 2020/1294 à 1296, paragraphe 102). Or, le supplément C relevait bien du cadre général des dispositions relatives à l'assurance maladie qui était en vigueur jusqu'au 1^{er} janvier 2023.

51. En règle générale, les dispositions réglementaires peuvent être modifiées par l'Organisation sans que cela porte atteinte aux droits contractuels des agents. Comme le Tribunal l'a fait observer dans le jugement précité, « [I]es agents et les retraités ne sauraient, en principe, prétendre à conserver le bénéfice [de ces] dispositions à caractère général et impersonnel [...], même lorsqu'il y est fait référence dans leur contrat individuel » (paragraphe 102 ; voir également le jugement rendu par le Tribunal dans l'affaire n° 2020/1304, paragraphe 45). Ce principe est établi et fait autorité depuis des dizaines d'années (voir décision n°437 de la Commission de recours, paragraphe 10).

52. Le principe en question a d'ailleurs été réaffirmé de manière plus générale par Plantey et Loriot, selon lesquels « [le personnel] n'a aucun droit au maintien des dispositions de caractère général qui régissent sa situation (ex.: changements dans la couverture médicale [...]), sous réserve d'une information préalable» (Plantey, Alain, et Loriot, François, *Fonction publique internationale*, Paris, CNRS Éditions, 2005, paragraphe 228).

53. Le formulaire que le requérant a rempli et signé au moment de son départ à la retraite ne fait pas naître de droits contractuels qui l'emporteraient sur ce principe. Ce document était un simple *véhicule* : il ne faisait qu'acter les dispositions générales qui gouvernaient le régime d'assurance santé de l'époque, dans le cadre duquel l'assurance supplémentaire était proposée aux retraités à titre optionnel – ce qui supposait nécessairement que ceux-ci choisissent de continuer ou non à en bénéficier. Le formulaire était le moyen par lequel le requérant pouvait exprimer son choix, mais il ne garantissait pas à l'intéressé qu'il conserverait le bénéfice du supplément C en cas d'évolution du régime d'assurance santé. Rien dans le document ne se prête à une telle interprétation.

54. De même, le formulaire ne contient aucune promesse effective de la part de l'Organisation quant au maintien du supplément C (voir jugement n° 782 du Tribunal de l'OIT (affaire Gieser), considérant 1). Il ne peut pas non plus faire naître d'attentes légitimes, puisqu'il ne contient pas d'« assurances précises, inconditionnelles et concordantes » en ce qui concerne le maintien de ce supplément (voir jugement rendu par le tribunal de céans dans l'affaire n° 2021/1335, paragraphe 71). Comme le Tribunal l'avait fait observer dans le jugement rendu dans l'affaire n° 2019/1287, dans lequel il a rejeté un argument fondé sur le concept d'attentes légitimes, « les règles relatives au financement de l'assurance maladie n'ont pas cessé d'être modifiées, et [...] elles pourraient bien continuer de l'être à l'avenir » (paragraphe 82).

55. Le requérant fait valoir qu'il ne prétend pas que l'accord soit valable éternellement et de manière inconditionnelle (« does not claim that the agreement has eternal and unconditional validity »). Il soutient cependant que toute modification du cadre réglementaire (« any change in the legal situation ») qui rendrait cet accord « impraticable » doit au moins être conforme aux principes généraux du droit et aux dispositions du RPC (« general principles of law and the provisions of the CPRs »). Cet argument ne porte pas sur une question de droit contractuel et relève des autres moyens examinés dans l'instance.

56. Enfin, le requérant soutient que la décision de supprimer le supplément C aurait été prise en violation de ses droits acquis, mais il affirme qu'il n'y a pas lieu d'examiner les éléments de jurisprudence relatifs à ces droits. En tout état de cause, la décision attaquée ne porte atteinte à aucun droit acquis.

57. Dans une affaire qui concernait un autre aspect du régime d'assurance santé de l'OTAN, le Tribunal a rappelé ce en quoi consistaient les droits acquis et a fait observer que « si [d]es modifications [apportées à des dispositions réglementaires] bouleversent l'économie du contrat qui lie un agent à l'Organisation, l'agent concerné peut prétendre à une compensation » (voir jugement rendu dans les affaires jointes n° 2020/1294 à 1296, paragraphes 102 à 107).

58. Le Tribunal a ensuite cité, en y souscrivant, les critères sur lesquels le Tribunal de l'OIT s'appuyait pour examiner les arguments reposant sur la notion de droits acquis, critères qui avaient été définis par ce dernier dans son jugement n° 832 :

14. La solution du problème posé est subordonnée à des considérations de trois ordres.

Il s'agit d'abord d'avoir égard à la nature des conditions d'emploi qui ont changé. Certes, elles peuvent résulter d'un texte statutaire ou réglementaire aussi bien que d'une clause du contrat d'engagement, voire d'une décision. Toutefois, tandis que les stipulations contractuelles et, le cas échéant, les décisions engendrent en principe des droits acquis, il n'en est pas nécessairement de même des dispositions statutaires ou réglementaires.

Le Tribunal portera ensuite son attention sur les causes des modifications intervenues. Il tiendra compte notamment du fait que les circonstances peuvent exiger de fréquentes adaptations des conditions d'emploi. Ainsi, lorsque telle disposition ou telle clause est liée à des facteurs sujets à variations, par exemple l'indice du coût de la vie ou la valeur de la monnaie, il contestera en général l'existence d'un droit acquis. De plus, il ne saurait faire abstraction de la situation financière des organisations ou des organismes appelés à appliquer les conditions d'emploi.

Enfin, il se préoccupera des conséquences de la reconnaissance d'un droit acquis ou du refus de le reconnaître. Il se souciera spécialement des répercussions de la modification adoptée sur le traitement des fonctionnaires et les autres prestations qui leur sont accordées. Il comparera également la situation des fonctionnaires qui font valoir un droit acquis à celle de leurs collègues.

59. Le Tribunal a également cité le jugement n° 2682 du Tribunal de l'OIT, dans lequel celui-ci précisait encore ce qui suit :

6. [...] il n'y a [...] violation d'un droit acquis que lorsque la modification opérée bouleverse l'économie du contrat d'engagement en portant atteinte aux conditions d'emploi fondamentales qui ont été de nature à déterminer le fonctionnaire à entrer – ou, ultérieurement, à rester – en service. Pour trancher la question de l'éventuelle méconnaissance de droits acquis, il importe donc de déterminer si les conditions d'emploi modifiées présentent ou non [...] un caractère fondamental et essentiel.

60. Dans le jugement qu'il a rendu dans les affaires jointes n° 2020/1294 à 1296, le Tribunal a estimé, après avoir appliqué les critères précités aux faits de la cause, que la décision de modifier la note de bas de page accompagnant l'article 51.2 du RPC ne portait pas atteinte à des droits acquis, en ce qu'elle produisait des effets pour l'avenir, que les montants à acquitter étaient raisonnables et que le changement introduit n'entraînait pas de réorganisation importante de la relation d'emploi (paragraphe 111).

61. Le même raisonnement s'applique dans le cas de la suppression du supplément C, dont on ne saurait considérer qu'elle bouleverse l'économie du contrat qui lie le requérant à l'Organisation, ni qu'elle modifie la relation qui existe entre ces deux parties. Rien dans le dossier ne laisse penser que le supplément C aurait été une condition d'emploi fondamentale qui aurait déterminé le requérant à accepter le poste qui lui était offert, ou à décider ultérieurement de rester en service. De plus, les incidences financières de la suppression du supplément C sont de l'ordre du raisonnable, et l'on ne saurait donc considérer que cette décision modifie fondamentalement la situation du requérant. De là il suit que la décision attaquée ne porte atteinte à aucun droit acquis.

c) La décision était objectivement motivée

62. Le requérant tire son troisième moyen de ce que la décision attaquée n'aurait pas été objectivement motivée. Il renvoie à des éléments de jurisprudence selon lesquels il serait permis d'apporter des ajustements à un régime d'assurance santé « dans une mesure raisonnable, si des raisons impérieuses le justifient (y compris des raisons budgétaires) » (voir jugement n° 4195 du Tribunal de l'OIT (affaire H. (n° 4) et consorts), considérant 9). Or, il soutient que la décision attaquée n'était pas justifiée par des raisons impérieuses, faisant valoir notamment qu'aucune étude actuarielle n'avait été menée.

63. Le défendeur, qui a déjà admis, dans le cadre d'échanges antérieurs, que sa décision devait être fondée sur des motifs objectifs (« on objective reasons »), affirme que les modifications prévues dans le cadre du plan de modernisation étaient dûment justifiées. Il explique qu'à l'issue de l'examen d'une série d'options, il avait été jugé que ce plan était le meilleur moyen de protéger les intérêts de tous les agents, actifs et retraités, ainsi que ceux de l'Organisation. Il souligne que les changements apportés ne peuvent donc en aucun cas être qualifiés d'arbitraires.

64. Le Tribunal rappelle qu'il ne lui appartient pas de se prononcer sur les considérations de fond ayant présidé à l'adoption de la décision attaquée, ni « de déterminer s'il aurait été possible de prendre d'autres décisions, plus avisées ». Les décisions telles que celle prise en l'espèce « relèvent du pouvoir discrétionnaire des décideurs compétents » et le Tribunal, comme d'autres tribunaux administratifs internationaux, « refus[e] de substituer [ses] propres vues aux appréciations [de l'Organisation], sauf en cas de détournement du pouvoir discrétionnaire » (voir jugement rendu par le Tribunal dans l'affaire n° 2019/1287, paragraphe 84).

65. En l'espèce, on ne saurait considérer qu'il y a eu détournement du pouvoir discrétionnaire, ni que la décision prise par le défendeur de supprimer le supplément C n'était pas justifiée ni objectivement motivée. Au contraire, il ressort clairement du dossier qu'il y avait des raisons objectives de prendre cette décision.

66. Il convient d'abord de replacer l'initiative prise par l'Organisation dans son contexte. Depuis plusieurs dizaines d'années, la question des systèmes de sécurité sociale, et notamment d'assurance santé, constitue un problème épique pour les organisations internationales. Le défendeur s'est donc constamment employé à adapter le régime d'assurance santé de l'Organisation en fonction de l'évolution des circonstances.

67. En l'occurrence, il ressort du dossier que l'adoption du plan de modernisation, et notamment la suppression du supplément C, se justifiait pour des raisons de maîtrise des coûts, mais aussi pour des questions d'égalité de traitement entre les affiliés (« il s'agit d'offrir les mêmes possibilités de choix et le même niveau de garanties à tous les affiliés, quels que soient leur nationalité, leur (dernier) lieu d'affectation et le pays où ils/elles s'installent après leur départ à la retraite »). Il y avait donc des raisons objectives et valables de supprimer ce supplément.

68. Le requérant renvoie à des affaires dans lesquelles le Tribunal et d'autres tribunaux administratifs internationaux ont considéré que la décision de modifier le régime d'assurance maladie de l'entité concernée était justifiée par le fait que des études actuarielles avaient été réalisées (voir jugement n° 1226 du Tribunal de l'OIT (affaire Georgiadis), considérant 6 ; jugement rendu par le tribunal de céans dans l'affaire n° 2019/1287, paragraphe 55 ; jugement rendu par le tribunal de céans dans l'affaire n° 2020/1304, paragraphe 56). Si les études en question permettent d'étayer les modifications proposées sur le fond, il n'est pas indispensable d'en faire réaliser pour pouvoir faire évoluer un dispositif en place, tant que les mesures envisagées se justifient au regard de considérations et d'éléments objectifs.

69. Par ailleurs, il ressort du dossier que plusieurs études et analyses ont bien été réalisées, en collaboration avec la compagnie d'assurance de l'OTAN, afin de trouver une solution qui garantisse la viabilité financière du régime d'assurance santé tout en offrant les mêmes possibilités de choix à tous les affiliés. La décision est donc suffisamment motivée, même si elle n'est pas étayée par un ensemble complet d'études actuarielles.

d) La décision a été prise à l'issue de consultations approfondies avec les parties concernées

70. Le requérant tire son quatrième moyen de ce que la décision de supprimer le supplément C n'aurait pas fait l'objet de consultations suffisamment poussées. Il affirme que la question n'a pas pu être sérieusement examinée lors des réunions qui y ont été consacrées, que les informations y relatives n'ont pas été communiquées avec assez d'avance et que les observations de la CNRCSA sont restées sans réponse.

71. Dans des communications antérieures, le défendeur s'était dit conscient que les changements apportés dans le cadre de la modernisation du régime d'assurance santé « devaient être avisés, et que les parties prenantes – Administrations des organismes OTAN, représentants des agents en fonction (CNCSC) et représentants des retraités (CNRCSA) – devaient être associées à la réflexion ». Personne ne conteste que des consultations devaient impérativement avoir lieu. Le défendeur soutient qu'il a pris à cet égard des mesures adéquates.

72. Le défendeur fait observer que le plan de modernisation a été examiné pendant plusieurs années dans l'enceinte du Comité mixte de consultation (JCB) avant d'être mis en œuvre, et que cette instance permet précisément à l'Organisation de consulter différentes catégories de parties prenantes, notamment les retraités. Selon lui, le fait que le résultat final ne réponde pas à toutes les préoccupations soulevées ne signifie pas pour autant que les parties intéressées n'ont pas été suffisamment consultées. Il ajoute qu'un véritable effort d'information a été fait dans la foulée de l'adoption du plan de modernisation.

73. Dans le jugement qu'il a rendu dans l'affaire n° 2020/1303, qui portait également sur la suppression du supplément C, le Tribunal a noté que, si elle envisage de supprimer un supplément, l'Organisation est tenue, « conformément au devoir de sollicitude, de prendre en compte les répercussions de cette décision sur les nombreux retraités qui [en] bénéfici[ent] ». Dans cette affaire, le Tribunal avait déploré l'absence d'éléments démontrant « que le défendeur [avait] pris des mesures raisonnables – ou même quelque mesure que ce soit – pour consulter les intéressés » (paragraphe 45). Cependant, et contrairement à ce que laisse entendre le requérant, le Tribunal n'a pas estimé que le défendeur devait recueillir l'avis de chacune des personnes qui bénéficiaient d'un des suppléments (« the views of the opinions of the single beneficiaries of the supplements »). Il n'est pas forcément nécessaire de s'adresser individuellement à toutes les personnes intéressées ; d'autres formes de consultation peuvent suffire.

74. Cependant, il y a lieu de se demander si, en l'espèce, le défendeur a pris des mesures raisonnables en vue de consulter les affiliés couverts par le supplément C et s'il a dûment examiné les répercussions que sa décision aurait sur ce groupe, tout en gardant à l'esprit les intérêts de l'ensemble des affiliés. Il ressort du dossier que le défendeur s'est acquitté de son devoir à cet égard.

75. En effet, l'Organisation s'est servie des canaux de consultation institués par le RPC. À l'article 1 de l'annexe XI, il est précisé que l'objectif de la création du JCB était « de disposer d'un moyen de consultation approprié ». Comme indiqué dans son mandat, le JCB « est la principale enceinte où sont traitées les questions concernant la politique applicable au personnel civil de l'OTAN dans son ensemble, et il assure la coordination voulue entre l'administration et le personnel sur ces questions ».

76. Les retraités peuvent être consultés comme il se doit par l'entremise du JCB, qui est composé, entre autres, de représentants de la CNRCSA, laquelle a précisément pour mandat de « représenter[r] les intérêts des agents retraités de l'OTAN pour des questions qui les concernent directement » et de « représenter[r] l'ensemble des agents retraités de l'OTAN » (article 90.3 du RPC).

77. Le plan de modernisation du régime d'assurance santé de l'OTAN a fait l'objet d'une série de documents, de consultations et de réunions au sein du JCB :

- a. Dès 2014, le groupe de travail du JCB sur les questions d'assurance médicale (ci-après le « groupe de travail ») a soulevé diverses questions concernant les assurances supplémentaires proposées et a commencé à examiner la possibilité d'harmoniser ces régimes de couverture. Dans les années qui ont suivi, la question de l'assurance médicale a été examinée à plusieurs reprises. Certains changements ont été introduits, dont une modification de la note de bas de page accompagnant l'article 51.2 du RPC, modification dont le Tribunal a confirmé la validité (voir jugements rendus dans les affaires jointes n°s 2020/1294 à 1296 et dans l'affaire n° 2019/1287).
- b. Le 27 février 2020, le groupe de travail a examiné un document de réflexion sur la modernisation de l'assurance santé à l'OTAN. Sur cette base, des analyses approfondies ont été réalisées et des propositions spécifiques ont été formulées.
- c. Le 27 octobre 2020, le JCB a examiné une proposition écrite établie à la lumière de ces travaux d'analyse. De nouvelles discussions ont eu lieu le 18 novembre 2020, puis à plusieurs reprises en 2021 : le 25 mars (JCB), le 8 juin (groupe de travail), le 1^{er} juillet (JCB), le 27 octobre (JCB), et le 30 novembre (groupe de travail).
- d. Le 31 mai 2021, une version révisée du plan de modernisation a été établie. Cette version tenait compte des observations formulées par les membres du JCB et du groupe de travail.
- e. Le 24 février 2022, une nouvelle version révisée du plan de modernisation, retravaillée à partir des observations complémentaires formulées sur la version précédente, a été soumise au JCB.
- f. À la réunion du JCB du 31 mars 2022, il a été décidé que le président du Comité transmettrait le document au secrétaire général, pour approbation, en y joignant les observations formulées par la CNCSC et la CNRCSA.
- g. Le 18 mai 2022, à la suite de cette décision, les représentants de la CNRCSA se sont entretenus avec la secrétaire générale adjointe déléguée pour les ressources humaines et d'autres membres de l'Organisation, auxquels ils ont exposé leurs préoccupations.

78. Dans les observations qu'elle a présentées en qualité d'*amicus curiae*, la CNCSC a indiqué que son vice-président avait participé aux réunions du JCB consacrées au plan de modernisation, et que le défendeur avait régulièrement informé et consulté toutes les parties prenantes (dont l'ensemble du personnel en activité et du personnel retraité), et ce de manière approfondie (« *extensively and consistently informed, and consulted with, all stakeholders* »).

79. Le requérant reconnaît quant à lui que de nombreuses réunions ont été organisées (« *many meetings took place* ») au sujet du plan de modernisation. Il dit toutefois regretter que toutes les observations de la CNRCSA n'aient pas été prises en considération.

80. Il ressort du dossier que les observations de la CNRCSA ont été dûment examinées et, en particulier, que le défendeur s'est penché avec attention sur celles qui concernaient les suppléments :

- a. Lors des réunions du groupe de travail et du JCB citées plus haut, la CNRCSA a fait part de ses inquiétudes concernant la suppression des suppléments B et C.
- b. Il a été pris note de ces observations, lesquelles sont évoquées à plusieurs reprises dans le rapport du JCB qui a été transmis au secrétaire général, ce qui montre qu'elles ont été examinées avec soin avant qu'une décision finale soit prise.
- c. De plus, les observations de la CNCSC et de la CNRCSA qui n'étaient pas traitées dans ce rapport l'étaient bien dans la version finale du document dans lequel le JCB a exposé le plan de modernisation. Cela correspond précisément à la procédure prévue à l'article 5.2 du mandat du JCB. Il apparaît que les préoccupations exprimées par la CNRCSA au sujet des suppléments étaient les mêmes que celles qu'elle avait formulées lors de réunions antérieures et qui avaient déjà été examinées dans le document présentant le plan de modernisation.

81. En fin de compte, le requérant se plaint du fait qu'il n'ait pas été donné suite, dans le plan de modernisation, à l'intégralité des observations de la CNRCSA. Dans le cadre de la procédure de recours hiérarchique, le requérant a notamment dit considérer que le dispositif d'assurance qui existait à l'époque devait être maintenu en l'état jusqu'à ce que les discussions entre l'Administration, les agents en fonction et les agents retraités aboutissent à un accord mutuellement acceptable (« *until such discussions have led to a mutual agreement between active and retired staff and the NATO Administration* »).

82. Ce point de vue et les arguments avancés par le requérant reposent sur une interprétation erronée des procédures applicables dans la perspective d'une modification du régime d'assurance santé. Les retraités ont le droit d'être entendus et leurs observations doivent être dûment prises en considération ; cependant, le fait qu'ils soient consultés ne veut pas dire que les modifications proposées sont soumises à leur approbation, ni que le processus doit se poursuivre jusqu'à ce que les différentes parties soient satisfaites. Cette interprétation prête aux membres du JCB un pouvoir que le RPC ne leur confère tout simplement pas. Il peut y avoir consultation sans qu'il y ait consensus.

83. Enfin, comme le Tribunal l'a fait observer au paragraphe 46 du jugement qu'il a rendu dans l'affaire n° 2019/1281, « en vertu des principes communément admis du droit international administratif », l'Organisation a l'obligation « de fournir aux intéressés des explications suffisantes sur les raisons pour lesquelles la couverture dont ils bénéfici[ent] au titre du supplément C [est] supprimée ».

84. En l'espèce, comme l'intéressé le reconnaît lui-même, des mesures plus que suffisantes ont été prises en vue d'expliquer au requérant (et aux autres retraités se trouvant dans la même situation que lui) les raisons pour lesquelles le supplément C allait être supprimé :

- a. Le 25 juillet 2022, cinq mois avant l'entrée en vigueur de la décision, le requérant a été informé que le supplément allait être supprimé, au travers d'une note de service qui donnait également des explications sur la logique ayant présidé à cette décision.
- b. Le 30 septembre 2022, trois mois avant l'entrée en vigueur de la décision, le requérant a reçu un complément d'information sur la suppression du supplément C et les considérations qui la justifiaient.
- c. Le 12 octobre 2022, le texte du plan de modernisation approuvé par le secrétaire général a été communiqué au requérant. La raison d'être des modifications apportées au régime d'assurance santé, dont la suppression du supplément C, y était expliquée en détail.
- d. Comme l'indique le défendeur, à partir d'octobre 2022, une série de séances d'information ont été organisées à l'intention des agents en fonction et des agents retraités.
- e. Le 19 décembre 2022, un message a été adressé aux affiliés pour leur donner des précisions sur l'incidence que le plan de modernisation aurait sur les primes.

85. En résumé, ce moyen doit être rejeté en tant que la décision de supprimer le supplément C a été prise à l'issue d'un processus de consultation adéquat, et que les personnes touchées par la décision ont été dûment informées. L'Organisation n'a pas manqué à son devoir de sollicitude envers le requérant.

e) La décision prise ne contrevient pas à la logique du principe de solidarité mais vise au contraire à le faire mieux appliquer

86. Le requérant tire son cinquième moyen de ce que la suppression du supplément C aurait pour effet d'inverser le principe de solidarité au détriment des agents retraités (« reverses the concept of solidarity to the detriment of the retired staff members »). Il fait valoir que les agents retraités ont cotisé pendant leurs années de service afin de bénéficier d'un régime d'assurance santé à un coût abordable après la fin de leur carrière, au vu de la diminution des prestations de retraite (« affordable cost after retirement in ratio to the reductions in pensions »).

87. Le défendeur fait valoir que le principe de solidarité n'implique pas que les prestations dont bénéficie un affilié doivent être proportionnelles aux cotisations versées par celui-ci. Il fait remarquer que c'est en grande partie grâce aux cotisations des agents en fonction que les affiliés retraités peuvent disposer d'une couverture santé à un coût abordable, et indique que, du fait de la pression à la hausse s'exerçant sur les primes d'assurance dans plusieurs pays, une modification du régime en vigueur s'imposait pour préserver le principe de solidarité à l'échelle de l'Organisation.

88. Le requérant ne propose aucune définition du principe de solidarité et ne cite aucune source faisant autorité selon laquelle l'Organisation serait tenue de respecter ce principe dans le cadre d'une éventuelle réforme de son dispositif d'assurance santé. Dans une affaire antérieure, ayant trait aux régimes de pensions, le Tribunal a fait observer que « [la] solidarité est la conséquence de la méthode d'ajustement choisie et non pas le motif qui la fonde » (voir jugement rendu dans l'affaire n° 2020/1303, paragraphe 76). La même logique s'applique en matière d'assurance santé : le régime retenu par l'Organisation peut créer une certaine solidarité entre les affiliés, mais rien ne dit que la solidarité doive être le critère déterminant dans le choix du régime à mettre en place.

89. Quand bien même on admettrait que la solidarité soit un principe contraignant, la décision de supprimer le supplément C n'y porterait pas atteinte.

90. Le principe de solidarité recouvre globalement l'idée que tous les affiliés, qu'ils soient actifs ou retraités, cotisent au régime d'assurance santé sans attendre de recevoir en retour des prestations équivalentes. Le Tribunal était parvenu à cette conclusion il y a quelques années, considérant, au sujet des régimes de pensions, que « le principe de tout système d'assurance sociale est de garantir un droit sans garantir que le versement des prestations ultérieures sera, pour chacun des bénéficiaires, égal au montant des contributions qu'il a versées. C'est un mécanisme fondé sur la solidarité » (voir jugement rendu dans l'affaire n° 2020/1303, paragraphe 42 ; voir également décision n° 437 de la Commission de recours). Le requérant a donc tort d'affirmer qu'il devrait payer des primes moins élevées au motif qu'il cotise depuis longtemps.

91. Bien au contraire, compte tenu de l'évolution de la conjoncture et des pressions – notamment démographiques – s'exerçant sur les systèmes d'assurance santé, il était nécessaire d'adapter les modalités du régime d'assurance pour préserver la solidarité entre les affiliés. Le plan de modernisation était conforme à l'esprit de solidarité en ce qu'il visait à répartir l'effort entre les affiliés en fonction et les affiliés retraités, tout en offrant à tous les mêmes possibilités de choix en matière de couverture supplémentaire.

92. Les modifications introduites au travers du plan de modernisation font incontestablement peser une charge financière plus lourde sur certains affiliés, mais cela ne porte pas atteinte au principe de solidarité. Il est possible d'établir un parallèle avec l'affaire Barton et consorts, dans laquelle le Tribunal de l'OIT a rejeté la demande en annulation d'une décision portant modification du régime d'assurance maladie de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), décision qui prévoyait que les contributions des retraités à ce régime seraient calculées sur la base de chiffres théoriques (voir jugement n° 1241 du Tribunal de l'OIT). Comme l'a indiqué le Tribunal de l'OIT, « le but

de la mesure litigieuse consist[ait] précisément à demander [aux requérants] un effort contributif équivalant à celui des autres affiliés, ce qui est pleinement conforme au principe de solidarité qui est à la base de tout système de sécurité sociale » (considérant 22). Il ressort de cette affaire qu'il est possible que telle ou telle modification apportée à un système de sécurité sociale ou à un régime d'assurance santé fasse peser une charge financière plus lourde sur certains groupes de personnes, par exemple les retraités, sans que cela contrevienne au principe de solidarité.

E. Frais

94. Le requérant demande le remboursement des frais qu'il a exposés dans l'instance, à hauteur de 5 000 euros.

95. L'article 6.8.2 de l'annexe IX du RPC subordonne le remboursement de ces frais au respect de conditions strictes :

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) [...].

96. Le requérant n'avait pas de bonnes raisons d'introduire le recours ; il ne peut donc être fait droit à sa demande de remboursement (voir jugement rendu par le Tribunal dans les affaires jointes nos 2020/1292 à 1296, paragraphes 131 et 132).

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal :

- rejette le recours.

Fait à Bruxelles, le 3 novembre 2023.

(signé) Louise Otis, présidente
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

28 novembre 2023

AT-J(2023)0009

Jugement

Affaire n°2023/1348

GH
requérant

contre

**Bureau de soutien à la collaboration
de l'Organisation OTAN pour la science et la technologie**
défendeur

Bruxelles, le 22 novembre 2023

Original : anglais

Mots clés : procédure disciplinaire; illégalité de la sanction.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de Mme Louise Otis, présidente, et de Mme Anne Trebilcock et M. Fabien Raynaud, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 17 octobre 2023, 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. GH (ci-après le « requérant ») d'un recours contre le Bureau de soutien à la collaboration (CSO) de l'Organisation OTAN pour la science et la technologie (STO) (ci-après le « défendeur »). La requête correspondante, datée du 20 janvier 2023, a été enregistrée le même jour (affaire n°2023/1348).
2. Le requérant demande l'annulation de la décision du 21 novembre 2022 par laquelle le directeur du CSO lui a signifié un blâme écrit. Il demande également au Tribunal de condamner le défendeur à l'indemniser pour le préjudice subi, qui, selon lui, est la conséquence directe de la décision attaquée, ainsi qu'à lui rembourser les frais exposés dans l'instance.
3. Les observations en défense, datées du 30 mars 2023, ont été enregistrées le 17 avril 2023. Les observations en réplique, datées du 19 mai 2023, ont été enregistrées le 7 juin 2023. Les observations en duplique, datées du 3 juillet 2023, ont été enregistrées le 11 juillet 2023.
4. Le collège du Tribunal a tenu audience le 17 octobre 2023 au siège de l'OTAN. Il a entendu les arguments du requérant et de son représentant ainsi que ceux des représentants du défendeur, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

5. Le requérant est entré au service du CSO (alors dénommé Agence pour la recherche et la technologie (RTA)) en septembre 2009, au poste de responsable de la section *C/S Support*. Il s'est ensuite vu octroyer un contrat de durée indéterminée et a été nommé chef adjoint de l'équipe *Information Management and Systems*, puis chef de section (*C/S Support*). À la suite de la réorganisation du CSO approuvée par le Conseil de l'Atlantique Nord en août 2021, il est devenu, en septembre de la même année, chef de la branche *C/S Support*.

6. Lorsqu'il a pris ses nouvelles fonctions, en septembre 2021, le requérant s'est retrouvé à la tête d'une équipe de quatre personnes (contre deux auparavant), et le nouveau directeur adjoint du CSO, M. M, est devenu son supérieur hiérarchique (à la place de M. R, dont le requérant relevait depuis 2009).

7. Le requérant et l'un de ses subordonnés, M. S., entretenaient depuis plusieurs années déjà une relation conflictuelle, ce dont la direction du CSO avait connaissance. En 2021, afin d'apaiser la situation et d'améliorer le fonctionnement du service, le directeur adjoint du CSO et le chef des RH ont organisé une « médiation » au terme de laquelle il a été conclu que les torts étaient partagés, et qui a donné lieu, à la fin de la même année, à un « accord » visant à régler les griefs exprimés de part et d'autre.

8. Néanmoins, les tensions ont perduré, et les dysfonctionnements au sein du service ont conduit le directeur adjoint et le chef des RH à lancer un audit interne, en mai 2022. L'équipe d'audit a conclu qu'aucun des deux intéressés ne se montrait disposé à faire le nécessaire pour mettre un terme au différend, et que le requérant faisait preuve de négligence dans ses fonctions de gestion ; elle a recommandé que le requérant et M. S soient tous deux sanctionnés, mais qu'ils conservent leurs postes respectifs.

9. Le directeur a souscrit au plan d'action proposé aux fins du règlement du différend et, comme le recommandait l'équipe d'audit, il a lancé une procédure disciplinaire à l'encontre du requérant et de M. S. Le requérant a été informé qu'il était visé par une procédure disciplinaire lors d'une réunion tenue le 12 juillet 2022. Les griefs formulés à son encontre lui ont été communiqués par écrit le 26 septembre 2022, et il a été entendu le 29 septembre 2022. Il a ensuite fait l'objet d'un blâme écrit, qui lui a été signifié officiellement par une décision du 21 novembre 2022. C'est cette décision que le requérant demande au Tribunal d'annuler.

10. Il est à noter qu'avant de recevoir le blâme écrit, le requérant avait remis sa démission, laquelle a été acceptée officiellement par le directeur le 16 novembre 2022 et a pris effet le 31 mars 2023.

C. Moyens et arguments des parties

11. Les moyens et arguments des parties sont passés en revue ci-après aux fins de l'analyse des demandes du requérant.

D. Considérations et conclusions

(i) Sur la recevabilité

12. Le recours est recevable, ce que, du reste, le défendeur ne conteste pas.

(ii) Sur le fond

13. Le requérant soutient que la décision attaquée enfreint l'article 59.3 du Règlement du personnel civil (RPC) et l'article 3.1 de l'annexe X dudit règlement, qu'elle méconnaît la procédure applicable, les garanties de procédure et les droits de la défense, qu'elle repose sur des faits manifestement infondés et qu'elle est entachée d'un manquement au devoir de motivation.

14. L'article 59 du RPC et l'article 3.1 de son annexe X disposent :

Tout agent ou ex-agent qui manquerait à ses obligations selon le Règlement du personnel, soit intentionnellement, soit du fait d'une négligence de sa part, peut être passible d'une mesure disciplinaire.

15. Dans le cadre de la procédure disciplinaire engagée à son encontre, le requérant s'est vu reprocher : a) ses méthodes de gestion, jugées « trop laxistes », qui ont entraîné des difficultés au sein de la branche, ainsi que le fait qu'il n'était pas assez réceptif aux conseils de la direction du CSO et qu'il ne répondait pas aux attentes de cette dernière en raison d'un manque de communication avec elle ; b) son attitude envers M. S (la décision n'en dit pas plus).

16. Le requérant avance que les faits en cause ne justifient pas une sanction disciplinaire. Il estime ainsi que les critiques relatives à ses méthodes de gestion relèvent de l'évaluation de ses performances professionnelles. S'agissant des reproches concernant ses relations avec M. S, il argue que les difficultés rencontrées n'étaient pas nouvelles et qu'elles découlaient de l'attitude de M. S, qui n'acceptait pas d'être placé sous sa responsabilité.

17. Pour sa part, le défendeur affirme que le requérant : a) était trop laxiste dans la gestion de son équipe, n'était pas assez réactif et ne communiquait pas assez ; b) ne respectait pas les échéances fixées ; c) avait trop souvent recours à des procédures informelles ; d) avait fait l'objet d'un rapport d'inspection mettant en évidence des dysfonctionnements dans le domaine de la cybersécurité au sein de sa branche ; e) avait failli à présenter un projet de budget pour 2023. S'agissant des relations entre le requérant et M. S, le défendeur estime que, même s'il était manifeste que chacun avait sa part de responsabilité dans les tensions, c'était au requérant qu'il incombaît, en sa qualité de supérieur hiérarchique, de prendre les mesures voulues pour apaiser la situation. Le défendeur ajoute qu'au lieu de cela, le requérant aurait tenté d'isoler M. S du reste de l'équipe (composée de trois autres agents, MM. D, W et F) et l'aurait dénigré auprès du directeur adjoint.

18. Le Tribunal considère que les reproches formulés à l'encontre du requérant ne justifient pas la sanction disciplinaire qui lui a été imposée.

19. D'une part, les méthodes de gestion reprochées au requérant sont une question qui relève de l'évaluation de ses performances, et elles ne sauraient être considérées comme un manquement à ses obligations professionnelles qui serait possible d'une mesure disciplinaire. En particulier, le fait que sa gestion soit trop « informelle » ou qu'il ait trop souvent recours à des « procédures informelles » dans l'encadrement de son équipe ne constitue pas, en soi, une faute disciplinaire. S'agissant du projet de budget 2023, le retard s'explique, comme le requérant l'a confirmé, par le fait qu'il a été absent pendant plusieurs semaines, dans le cadre d'un arrêt maladie puis de congés autorisés ; on ne saurait donc y voir une faute professionnelle. En somme, aucun des éléments avancés, que ce soit dans l'exposé des motifs de la sanction ou devant le Tribunal, ne saurait justifier une sanction disciplinaire.

20. D'autre part, les allégations relatives aux mauvaises relations entre le requérant et l'un de ses subordonnés, M. S, semblent insuffisantes pour justifier une sanction disciplinaire, d'autant qu'il ne s'agit là que d'un des motifs de la sanction et que les autres motifs ne sont pas considérés comme valables. Il semble que M. S refusait depuis plusieurs années de suivre les instructions du requérant, qui était pourtant son supérieur hiérarchique. S'agissant de l'argument selon lequel le requérant n'a pas su faire respecter son autorité, force est de constater que l'incapacité à se faire obéir ne saurait être mise sur le même pied que le refus d'obéir. Enfin, les accusations selon lesquelles le requérant aurait tenté d'isoler M. S du reste de l'équipe et l'aurait dénigré auprès de la direction ne sont pas corroborées par les éléments présentés devant le Tribunal.

21. Il découle de ce qui précède que le requérant est fondé à soutenir que la sanction qui lui a été infligée est illégale. Partant, et sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres moyens du recours, le Tribunal prononce l'annulation de la sanction.

22. Le requérant demande le versement d'une somme correspondant à trois mois d'émoluments en réparation du préjudice moral qu'il estime avoir subi du fait de la sanction, faisant valoir que celle-ci a porté atteinte à sa dignité et à sa réputation, d'autant que de nombreuses personnes au sein de l'entité ont été mises au courant. Néanmoins, sachant que le requérant a décidé de quitter l'Organisation pour poursuivre sa carrière ailleurs, et étant donné que la sanction était relativement modérée, les faits reprochés n'étant pas très graves, le Tribunal estime que deux mois d'émoluments constituent une juste réparation du préjudice subi.

E. Frais

23. Le requérant demande le remboursement des frais qu'il a exposés dans l'instance.

24. 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) [...].

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

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal :

- annule la sanction contestée, à savoir le blâme écrit que le directeur du CSO a signifié à M. H en date du 21 novembre 2022 ;
- condamne le CSO à verser à M. H un montant équivalent à deux mois d'émoluments ;
- rejette le surplus des demandes ;
- ordonne au défendeur de rembourser au requérant les frais justifiés exposés par ce dernier, y compris les frais de conseil, à concurrence de 6 000 euros.

Fait à Bruxelles, le 22 novembre 2023.

(signé) Louise Otis, présidente
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme

La greffière

(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

28 novembre 2023

AT-J(2023)0010

Jugement

Affaire n°2023/1352

**PR
requérant**

contre

**Bureau de soutien à la collaboration
de l'Organisation OTAN pour la science et la technologie
défendeur**

Bruxelles, le 22 novembre 2023

Original : anglais

Mots clés : suspension disciplinaire; principe de proportionnalité.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de Mme Louise Otis, présidente, et de Mme Anne Trebilcock et M. Fabien Raynaud, juges, ayant pris connaissance du dossier et à la suite de l'audience qui s'est tenue le 17 octobre 2023, 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. PR (ci-après le « requérant ») d'un recours contre le Bureau de soutien à la collaboration (CSO) de l'Organisation OTAN pour la science et la technologie (STO) (ci-après le « défendeur »). La requête correspondante, datée du 3 février 2023, a été enregistrée le même jour (affaire n°2023/1352).
2. Le requérant demande l'annulation de la décision du 12 janvier 2023 par laquelle le directeur du CSO l'a suspendu de ses fonctions. Il demande également au Tribunal de condamner le défendeur à l'indemniser pour le préjudice subi, qui, selon lui, est la conséquence directe de la décision attaquée, ainsi qu'à lui rembourser les frais exposés dans l'instance. Enfin, il demande au Tribunal de condamner le défendeur à lui communiquer les rapports d'enquête établis lors de la période de suspension.
3. Les observations en défense, datées du 30 mars 2023, ont été enregistrées le 14 avril 2023. Les observations en réplique, datées du 19 mai 2023, ont été enregistrées le 7 juin 2023. Les observations en duplique, datées du 3 juillet 2023, ont été enregistrées le 11 juillet 2023.
4. Le collège du Tribunal a tenu audience le 17 octobre 2023 au siège de l'OTAN. Il a entendu les arguments du requérant et de sa représentante ainsi que ceux des représentants du défendeur, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

5. Le requérant est entré à l'OTAN en 1996 et a rejoint le CSO (qui s'appelait alors l'Agence pour la recherche et la technologie (RTA)) en mars 2001. Jusqu'à son départ à la retraite, le 30 juin 2023, il occupait le poste de chef de branche (gestion de l'information et systèmes (IMSB-IKM)) dans le cadre d'un contrat de durée indéterminée.
6. Le 17 octobre 2022, le directeur et le directeur adjoint du CSO ont été informés que le requérant avait accès à la boîte de messagerie électronique non classifiée du directeur, ce qu'ils ignoraient. Une enquête a été menée en interne, qui a confirmé que le requérant avait bien accès à cette messagerie. Le 26 octobre 2022, le Bureau de sécurité de l'OTAN (NOS) a été avisé de la situation. L'Agence OTAN d'information et de communication (NCIA) a également été mise au courant et il lui a été demandé de se tenir prête à fournir une assistance technique en cas de besoin. Fin 2022, l'enquête n'ayant pas permis de déterminer l'usage qui avait été fait de l'accès en question, il a été décidé d'interroger directement le requérant.

7. Le 10 janvier 2023, le requérant a été convoqué à une réunion avec le directeur et le directeur adjoint. Lors de la réunion, le directeur a demandé au requérant pourquoi il avait accès à son compte de messagerie non classifiée. Le requérant a répondu qu'il n'était pas au courant et qu'il ne savait pas à quoi cela était dû. Il a été sommé d'ouvrir sa messagerie Outlook, et lorsqu'il s'est exécuté, il est apparu qu'il avait bien accès à la boîte en question. Il a toutefois maintenu qu'il n'était au courant de rien et qu'il n'était pas en mesure d'expliquer cette situation.

8. Le 11 janvier 2023, une deuxième réunion a été organisée entre le requérant, le directeur et le directeur adjoint, cette fois-ci en présence du chef des RH. À cette occasion, le requérant a produit une déclaration écrite dans laquelle il a indiqué ce qui suit [traduction de courtoisie] :

Le fait que j'aie accès à votre messagerie électronique, comme vous m'en avez informé à notre réunion du 10 janvier, me préoccupe beaucoup : ce n'est absolument pas normal, et je n'ai pas le souvenir d'avoir obtenu cet accès.

Je certifie par la présente n'avoir jamais consulté votre messagerie.

Je suis perplexe et je n'ai aucune explication à vous fournir. Un tel accès peut uniquement être octroyé par un administrateur SIC, qui doit au préalable avoir reçu une demande écrite de votre part. Se pourrait-il éventuellement que vous ayez fait une demande en ce sens en prévision du symposium organisé pour l'anniversaire de la STO ?

Il se pourrait également qu'il y ait eu un souci technique, sachant que, récemment, j'ai rencontré des problèmes pour accéder à certaines boîtes partagées. Par ailleurs, je suis tout aussi surpris de voir qu'AG (*anonymisation*) dispose également d'un accès dont vous ignoriez l'existence.

Tout comme vous, je reste préoccupé par le fait que personne n'est en mesure de fournir une quelconque explication. Lors de notre réunion d'aujourd'hui, j'ai eu l'impression que vous pensiez que j'avais délibérément commis une infraction de sécurité, ce qui m'inquiète.

Malgré les accusations formulées à mon encontre, il peut être prouvé que, même si je bénéficie des droits d'accès à la plupart des serveurs, je n'ai jamais accédé au serveur Microsoft exchange (e-mails). Or, c'est uniquement via ce serveur que l'accès a pu être octroyé, raison pour laquelle j'aimerais moi aussi obtenir une explication.

9. Plus tard dans la journée, le requérant a retrouvé dans ses messages archivés un courrier électronique du 30 juillet 2021, adressé à un technicien SIC, dans lequel il était indiqué que le requérant assurerait l'intérim du directeur pendant ses congés et qu'il fallait donc lui octroyer l'accès à la messagerie de ce dernier pour une période de deux semaines.

10. Le 12 janvier 2023, dans la matinée, une troisième réunion a été organisée entre le requérant, le directeur et le directeur adjoint, en présence du chef des RH et de la présidente de l'association du personnel civil du CSO. À cette occasion, le requérant est revenu sur sa précédente déclaration [traduction de courtoisie] :

Suite aux réunions des 10 et 11 décembre (*il convient de lire « janvier »*), de nouveaux éléments ont été mis au jour, qui m'amènent aujourd'hui à modifier ma déclaration du 11 janvier 2023.

Si le contenu de la déclaration demeure exact sur le plan factuel, je souhaiterais remplacer « Je certifie par la présente n'avoir jamais consulté votre messagerie » par « Sur la base des informations à ma disposition au moment d'écrire ces lignes, je déclare n'avoir jamais consulté votre messagerie ».

Les autres déclarations restent correctes.

Ayant eu le temps de me renseigner pour tirer au clair cette situation, je peux à présent confirmer que l'on m'a effectivement octroyé un accès à votre messagerie. Vous avez fait une demande en ce sens dans les jours qui ont précédé le 30 juillet 2021, peu après votre arrivée au CSO (référence 2). Les services concernés ont suivi la procédure en vigueur, et un administrateur SIC m'a octroyé l'accès pour une période déterminée.

C'est la raison pour laquelle votre nom apparaît dans ma messagerie, à la fin (dans l'ordre alphabétique) d'une longue liste de comptes et boîtes mail. Étant donné que c'est au titulaire du compte qu'il incombe de supprimer les accès octroyés, je ne m'étais pas rendu compte que cela n'avait pas été fait. En outre, comme ma boîte mail déborde constamment, cela a échappé à ma vigilance (en psychologie, on parlerait je pense de « perception inconsciente »).

En raison du ton très dur et accusateur employé lors des réunions des 10 et 11 janvier 2023, je n'ai tout simplement pas été en mesure, sur le moment, de me rappeler de ces éléments, d'où ma surprise et la déclaration qui a suivi. En réalité, l'accès à votre compte m'avait été octroyé pour une période déterminée, comme vous l'aviez demandé (référence 2).

À la lumière des éléments dont j'ai désormais connaissance, je déclare ce qui suit :

- dans les jours qui ont précédé le 30 juillet 2021, vous avez demandé que l'on m'octroie l'accès à votre boîte mail pour une période déterminée ;
- cet accès m'a été octroyé le 30 juillet 2023 par un administrateur SIC ;
- cet accès n'a jamais été supprimé jusqu'à aujourd'hui ;
- j'ignorais que j'avais toujours accès à votre messagerie.

Je certifie également qu'après expiration de la période pour laquelle l'accès m'avait été octroyé, je n'ai plus consulté votre messagerie, puisque je n'avais plus aucune raison de le faire.

Toute allégation selon laquelle je me serais d'une manière ou d'une autre octroyé un accès grâce aux prérogatives dont je dispose en tant qu'administrateur est sans objet, au même titre que toute accusation d'irrégularité.

11. À la fin de la réunion, le requérant a été invité à quitter la pièce, avant d'être rappelé quelques instants plus tard pour être informé de sa suspension avec effet immédiat, le temps qu'une enquête soit menée. Il s'est ensuite vu retirer son laissez-passer et a quitté les locaux comme il lui avait été demandé. La décision de suspension lui a été confirmée par écrit le 18 janvier 2023. C'est cette décision qui est attaquée en l'espèce.

12. La décision en question (CSO/DIR/PAL(2023)0001), diffusée de manière strictement confidentielle, indique ce qui suit [traduction de courtoisie] :

1. Le 17 octobre 2022, le directeur et le directeur adjoint du CSO ont été informés qu'un agent du CSO, M. PR, administrateur senior (IKM), avait accès à la messagerie professionnelle du directeur. Après vérification, il s'est avéré que cet accès avait été octroyé à M. R par M. W, administrateur SIC, le 30 juillet 2021, pour une période de deux semaines pendant laquelle M. R assurait l'intérim du directeur, alors en congé. Cet accès, initialement octroyé pour deux semaines, n'a jamais été supprimé. Une fois les deux semaines écoulées, il est, *de facto*, devenu non autorisé et illégal.
2. L'accès non autorisé à une messagerie électronique constitue une violation des données à caractère personnel et engendre un risque sérieux de fuite d'information, voire d'espionnage.
3. Le Bureau de sécurité de l'OTAN (NOS), avec l'aide de l'Agence OTAN d'information et de communication (NCIA), va mener une enquête pour établir les faits et fournir des données concernant l'accès à la boîte du directeur et l'usage qui en a été fait.
4. Compte tenu du parcours professionnel de M. R, spécialiste SIC et ancien chef de la branche chargée de la gestion de l'information et des systèmes, ainsi que des droits d'administrateur dont il dispose et de son expérience au sein du CSO, le fait qu'il ait accès à la boîte mail du directeur depuis qu'il a assuré l'intérim de ce dernier en juillet 2021 constitue bien une grave irrégularité.
5. Étant donné que le maintien en fonction de M. R pendant l'enquête pourrait être préjudiciable à l'Organisation du fait du risque d'interférence avec le travail d'autres agents, y compris les administrateurs SIC, ou de nouvelles fuites, et compte tenu de la nécessité de protéger M. R, je décide par la présente de suspendre ce dernier de ses fonctions à titre provisoire.
6. La suspension sera levée sur la base des conclusions du NOS/de la NCIA.
7. Il s'agit d'une mesure de précaution qui n'a aucune incidence sur les émoluments de M. R.
8. M. R remettra son laissez-passer ainsi que son ordinateur et son téléphone professionnels à l'officier de sécurité du CSO, pour toute la durée de sa suspension. À la demande de la NCIA, les équipements électroniques seront conservés en lieu sûr par le responsable de la sécurité, pour les besoins de l'enquête.
9. La suspension prend effet immédiatement. »

13. Le 13 janvier 2023, M. AT, chef adjoint du Bureau de la gestion de l'information et des connaissances, a été désigné pour assurer l'intérim du requérant.

14. Le même jour, le directeur adjoint du CSO et le chef des RH ont réuni l'ensemble des directeurs du CSO. Ils les ont informés de l'existence d'un problème d'accès illégal à des comptes de messagerie électronique et leur ont annoncé qu'ils devraient tous être entendus individuellement en leur qualité de directeurs. Ils leur ont expliqué qu'à ce stade, les entretiens seraient organisés en interne, mais qu'il n'était pas exclu de devoir faire appel ultérieurement à d'autres services, en fonction des éléments qui seraient mis au jour dans le cadre de l'enquête technique.

15. Le 23 février 2023, la NCIA a rendu les conclusions de son enquête dans un rapport classifié. Elle a indiqué qu'il n'avait pas été possible de déterminer si le requérant avait ou non accédé au compte en question. La suspension a été levée avec effet immédiat et le requérant a été réintégré le 27 février 2023. Il a finalement reçu un blâme écrit pour avoir conservé un accès non autorisé à la messagerie professionnelle non classifiée du directeur, décision qu'il a choisi de ne pas contester. Quelques jours plus tard, il a annoncé qu'il prendrait sa retraite avec effet au 30 juin 2023.

C. Moyens et arguments des parties

16. Les moyens et arguments des parties sont passés en revue ci-après aux fins de l'analyse des demandes du requérant.

D. Considérations et conclusions

(i) Sur la recevabilité

17. Le défendeur ne conteste pas la recevabilité du recours. Bien que la décision attaquée ait déjà produit tous ses effets, le recours est recevable en tant que le requérant ne demande pas seulement l'annulation de la décision, qu'il considère illégale, mais aussi la réparation du préjudice que celle-ci lui aurait causé.

(ii) Sur le fond

18. Le requérant soutient que la décision attaquée viole l'article 60.2 du Règlement du personnel civil (RPC) et le principe de proportionnalité, les garanties de procédure et les droits de la défense, ainsi que le devoir de sollicitude. Le Tribunal note que l'instance concerne uniquement la décision de suspendre le requérant à titre provisoire sans réduire ses émoluments. Les événements postérieurs à l'application de cette décision, en particulier ceux qui se sont produits après la réintégration du requérant, font l'objet d'une procédure distincte.

Violation de l'article 60.2 du RPC et du principe de proportionnalité

19. L'article 60.2 du RPC dispose ce qui suit :

L'agent qui est l'objet d'une accusation grave peut être suspendu immédiatement si le chef d'organisme OTAN juge à première vue que cette accusation est fondée et que le maintien en fonction de l'intéressé(e) pendant la durée de l'enquête serait préjudiciable à l'Organisation. La décision de suspension précise si l'intéressé(e) doit ou non être privé(e) en totalité ou en partie de ses émoluments pendant la durée de l'enquête.

20. Il découle de cette disposition que la suspension provisoire d'un agent est soumise à trois conditions cumulatives : a) l'agent fait l'objet d'une accusation grave ; b) l'accusation est à première vue fondée ; c) le maintien en fonction de l'agent pendant la durée de l'enquête serait préjudiciable à l'Organisation.

21. S'agissant de la première condition, il ne fait aucun doute que bénéficier d'un accès non autorisé à la messagerie électronique d'un autre agent constitue une irrégularité grave, en particulier lorsqu'il s'agit du compte professionnel d'un directeur d'entité. Le requérant lui-même a reconnu qu'il n'était « absolument pas normal » (« highly irregular ») qu'il ait accès à la messagerie professionnelle du directeur du CSO. Qui plus est, le requérant est un spécialiste de l'informatique et était chef de la branche chargée de la gestion de l'information et des systèmes. À ce titre, il était « pleinement responsable de tous les aspects informatiques des activités courantes, et notamment de la sécurité des systèmes d'information » (« has full responsibility for all IT aspects of day-to-day operations including Information Systems Security »). En sa qualité d'autorité d'emploi des systèmes d'information, il était chargé du contrôle et du suivi des accès aux systèmes et réseaux SIC. Il convient par ailleurs de noter que, dans les lignes directrices de l'OTAN relatives aux risques pour la cybersécurité, la gestion des comptes de messagerie est considérée comme l'une des activités les plus sensibles.

22. S'agissant de la deuxième condition, au moment où la décision a été prise, les accusations à l'encontre du requérant pouvaient être considérées à première vue comme fondées. Premièrement, l'existence d'un accès non autorisé n'était pas contestée. Deuxièmement, le requérant avait changé sa version des faits entre le 10 janvier, lorsqu'il avait été interrogé pour la première fois au sujet de l'accès non autorisé, et le 13 janvier, date à laquelle la décision de suspension a été prise. Sa crédibilité et sa sincérité s'en trouvaient inévitablement mises en doute. Troisièmement, il était difficile de croire qu'il avait tout simplement oublié qu'un accès temporaire lui avait été octroyé en juillet 2021. En effet, le compte du directeur apparaissait de manière permanente dans sa boîte mail, entre deux autres comptes de messagerie qu'il utilisait régulièrement. Quatrièmement, au moment où la décision attaquée a été rendue, il restait encore à établir que, comme il l'affirmait, il n'avait effectivement pas consulté le compte en question.

23. Enfin, en ce qui concerne le risque que le maintien en fonction du requérant pendant l'enquête puisse porter préjudice à l'Organisation, il convient de tenir compte des responsabilités importantes qu'exerçait le requérant dans le domaine des systèmes d'information. Étant donné que l'enquête interne devait porter sur des questions directement liées à son domaine de compétence, il était raisonnable de vouloir réduire

au minimum les risques d'interférence qui auraient pu découler de son maintien en fonction. Bien que la volonté de protéger le requérant, également mise en avant par le CSO, ne soit pas un argument totalement convaincant, il n'en reste pas moins que la suspension provisoire ne semblait pas infondée.

24. Concernant le principe de proportionnalité, il convient de noter que le requérant a été suspendu pendant six semaines, ce qui n'est pas un délai déraisonnable pour la réalisation d'une enquête technique, et qu'il a continué de percevoir ses émoluments pendant toute cette période.

25. Il découle de ce qui précède que la décision attaquée ne viole ni l'article 60.2 du RPC ni le principe de proportionnalité.

Violation des garanties de procédure et des droits de la défense

26. Le requérant soutient qu'on ne lui a pas laissé la possibilité de se défendre comme il était en droit de le faire avant que la décision attaquée ne soit rendue. Or, il a été entendu trois fois dans les jours qui ont précédé ladite décision. Deux des réunions ont eu lieu en présence du chef des RH, et la présidente de l'Association du personnel a assisté à la troisième. Il est vrai que ces entretiens ont été organisés dans un bref laps de temps, et il est compréhensible que le requérant ait pu avoir le sentiment de se trouver dans une situation très difficile, mais il était nécessaire d'agir rapidement en raison des risques de sécurité engendrés – ou, à tout le moins, susceptibles d'être engendrés – par les faits reprochés. Ainsi, il ne ressort pas des pièces présentées devant le Tribunal que le requérant aurait été mis dans une position l'empêchant de faire valoir ses droits.

27. Le requérant remet en cause l'impartialité du directeur et du directeur adjoint, qui, selon lui, auraient voulu se venger du soutien qu'il avait apporté à un autre agent qui avait fait l'objet d'un blâme écrit quelques mois auparavant. Le Tribunal estime que le requérant n'a pas apporté suffisamment d'éléments crédibles à l'appui de cette affirmation.

28. Enfin, même si elles auraient pu être invoquées pour contester une éventuelle sanction à l'issue de la procédure d'enquête, les circonstances dans lesquelles l'ordinateur et le téléphone du requérant ont été saisis au moment où il a été suspendu n'ont aucune incidence sur la légalité de la mesure de suspension temporaire en elle-même.

29. Il découle de ce qui précède que la décision attaquée ne viole ni les garanties de procédure ni les droits de la défense du requérant.

Violation du devoir de sollicitude

30. Le requérant soutient que la décision attaquée viole le devoir de sollicitude en tant que le défendeur n'aurait pas tenu dûment compte de ses intérêts, lui infligeant un stress intense et faisant fi de ses 27 années au service de l'OTAN ainsi que de sa brillante carrière d'officier dans l'armée de l'air.

31. Toutefois, il s'agissait d'une décision provisoire, prise en urgence dans le but de préserver la sécurité des systèmes d'information de l'entité concernée. Par ailleurs, le requérant a continué de percevoir ses émoluments pendant les six semaines de suspension, et il a été réintégré au terme de cette période.

32. Il est vrai que le requérant a été mis dans une position délicate et que les autorités du CSO auraient pu gérer la situation autrement. Par exemple, la mention du risque d'espionnage était de nature à nuire gravement à la réputation du requérant. Or, même si le risque d'espionnage de la correspondance du directeur ne pouvait pas être exclu, les autorités du CSO ne disposaient à ce stade d'aucun élément venant corroborer de telles suppositions.

33. Par ailleurs, les informations fournies dans le mémorandum consignant la décision étaient beaucoup trop détaillées. Il aurait suffi d'indiquer que le requérant était provisoirement suspendu et que, pendant son absence, un autre agent assurerait l'intérim. Il aurait aussi pu être précisé que certaines personnes pourraient être appelées à témoigner. En revanche, le Tribunal estime qu'il n'était absolument pas nécessaire de fournir des détails concernant la suspension, et encore moins d'évoquer un risque d'espionnage.

34. Le Tribunal est d'avis que, même si l'on ne saurait y voir un manquement au devoir de sollicitude, le défendeur n'a pas agi avec diligence en annonçant comme il l'a fait la mesure prise à l'encontre du requérant.

35. Il découle de ce qui précède que les arguments avancés par le requérant pour contester la mesure de suspension ne sont pas fondés. Le Tribunal constate notamment que le requérant a décidé de ne pas contester le blâme écrit qui lui a ensuite été infligé du fait de l'irrégularité en cause en l'espèce. La sanction est, somme toute, plutôt légère, ce qui montre sans nul doute que les soupçons les plus graves qui pesaient sur le requérant au moment de sa suspension ont finalement été jugés infondés. Par ailleurs, le Tribunal tient à souligner que, comme le requérant a décidé de ne pas contester le blâme écrit qui lui a été infligé, l'instance porte uniquement sur la légalité de la mesure de suspension provisoire à la date de son application : ainsi, la seule question sur laquelle le Tribunal peut se prononcer est celle de savoir si, au moment où elle a été prise, la décision de suspension était légale ou non. En d'autres termes, la compétence du Tribunal se limite en l'espèce au fait d'évaluer si les trois conditions à remplir pour pouvoir adopter une telle mesure, telles qu'établies à l'article 60.2 du RPC (cf. supra), étaient effectivement remplies. Compte tenu de tous ces éléments, le Tribunal ne peut que rejeter le recours introduit contre la décision attaquée.

E. Frais

36. Le requérant demande le remboursement des frais qu'il a exposés dans l'instance.

37. L'article 6.8.2 de l'annexe IX du RPC subordonne le remboursement de ces frais au respect de conditions strictes :

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) [...].

38. Étant donné que le requérant n'avait pas de bonnes raisons d'introduire le recours, les frais exposés ne peuvent lui être remboursés.

F. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal :

- rejette le recours.

Fait à Bruxelles, le 22 novembre 2023.

(signé) Louise Otis, présidente
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

28 novembre 2023

AT-J(2023)0011

Jugement

Affaire n°2023/1353

RH
requérant

contre

Secrétariat international de l'OTAN
défendeur

Bruxelles, le 24 novembre 2023

Original : anglais

Mots-clés : résiliation d'un contrat de durée déterminée, article 9.1, point (i), du RPC ; article 10.5 du RPC ; erreur d'appréciation manifeste ; droit de se défendre ; devoir de sollicitude.

(Page blanche)

Un collège du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) composé de Mme Louise Otis, présidente, 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 16 octobre 2023, 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. RH d'un recours contre le Secrétariat international de l'Organisation (SI). La requête correspondante, datée du 3 février 2023, a été enregistrée le 9 février 2023 (affaire n° 2023/1353). Le requérant conteste les décisions du défendeur de mettre fin à son contrat avec effet immédiat le 11 mars 2022, de rejeter son recours hiérarchique introduit le 19 mai 2022 et de rejeter sa réclamation datée du 15 juillet 2022. Il prétend au remboursement de tous les frais de procédure et de conseil juridique qu'il a exposés.
2. Les observations en défense, datées du 12 avril 2023, ont été enregistrées le 17 avril 2023. Les observations en réplique, datées du 18 mai 2023, ont été enregistrées le 8 juin 2023. Les observations en duplique, datées du 5 juillet 2023, ont été enregistrées le 11 juillet 2023.
3. Le collège du Tribunal a tenu audience le 16 octobre 2023 au siège de l'OTAN. Il a entendu la déclaration du requérant et les arguments de son représentant ainsi que ceux des représentants du défendeur, en la présence de Mme Laura Maglia, greffière.

B. Exposé des éléments de fait

4. Le contexte et les faits de la cause peuvent être résumés comme suit.
5. Le requérant avait rejoint le SI le 1^{er} octobre 2019 pour un contrat de trois ans en tant qu'administrateur chargé de la coordination des politiques au sein de la Section Politique de sécurité (Branche Orientations générales) du Bureau de sécurité de l'OTAN (NOS).
6. Conformément à la réglementation applicable, le requérant était soumis au système de mesure et développement des performances (PRD) employé à l'OTAN, lequel comporte trois étapes : définition des objectifs, bilan à mi-parcours et évaluation annuelle.
7. Conformément à l'article 12 de la directive PRD, l'agent dont les performances ne répondent pas aux exigences doit avoir la possibilité de bénéficier, avec l'appui de son/sa supérieur(e) hiérarchique, des différentes mesures d'accompagnement prévues en cas de performances insuffisantes, et les problèmes de performances doivent être traités dans le cadre d'un « processus de mise à niveau » (PIP), qui peut comprendre deux phases : (a) une phase préliminaire ; (b) un programme de mise à niveau(IPP).

8. Après que la supérieure hiérarchique du requérant a pointé des problèmes de performances à l'occasion du bilan à mi-parcours réalisé en septembre 2021, la phase préliminaire du PIP a été engagée, pour une durée de trois mois. Le requérant a signé le formulaire de suivi des progrès le 25 octobre 2021.

9. Le 10 janvier 2022, le directeur du NOS a discuté des performances du requérant avec ce dernier et lui a fait savoir qu'il comptait lancer un processus formel d'accompagnement.

10. Les 10 et 13 janvier 2022, le requérant a été informé oralement par le directeur du NOS et par sa supérieure hiérarchique que ses performances ne s'étaient pas améliorées, que la phase préliminaire allait dès lors être clôturée et qu'il allait devoir suivre un plan d'action de mise à niveau (plan d'action IP). Le 18 janvier 2022, il en a également été informé par un email, dans lequel il lui a été précisé que, comme souligné à l'occasion de son évaluation annuelle le 13 janvier 2021, les progrès réalisés pendant la phase préliminaire du PIP n'avaient pas été suffisants et que, en conséquence, la phase préliminaire serait clôturée et un PIP formellement lancé (« [...] As pointed out during the Annual Review discussion held on 13 January 2021 the Preliminary Phase of the PIP was not progressing as expected, resulting in launching a formal PIP. With launching the latter I consider the Preliminary Phase closed [...] »). L'email contenait le plan d'action IP, que le requérant était invité à signer et à renvoyer.

11. En janvier 2022, le requérant a reçu la note « passable » pour son évaluation de 2021 et a été informé du lancement du plan d'action IP. Il était indiqué ce qui suit : « [...] The preliminary phase of the PIP is not progressing as expected. R refuses to acknowledge the need to improve and insists that my assessment of his performance is biased. In this regard, he has been reminded several times that the need to improve has also been communicated by his previous and current Reviewing Managers. Taking into account that performance concerns are not sufficiently improving, I am launching a formal PIP with a duration of 30 days. » (La phase préliminaire du PIP ne progresse pas comme attendu. R. refuse de reconnaître qu'il doit faire des progrès et continue d'affirmer que mon appréciation de ses performances est biaisée. À cet égard, il lui a été rappelé à plusieurs reprises que les contresignataires précédent et actuel lui avaient également indiqué qu'il devait faire des progrès. Vu l'insuffisance des progrès réalisés suite au problème de performances signalé, je lance un PIP, pour une durée de 30 jours).

12. Le 18 janvier 2022, le requérant a invoqué le mécanisme de médiation et de résolution des conflits en vertu de l'article 13.1 de la directive PRD pour contester à la fois la note « passable » obtenue lors de l'évaluation annuelle de 2021 et le lancement d'un plan d'action IP de 30 jours en raison des progrès insuffisants réalisés au cours de la phase préliminaire.

13. Le 20 janvier 2022, le requérant a également introduit un recours hiérarchique dirigé contre le fait que le plan d'action IP avait été lancé avant la fin de la phase préliminaire. Le 18 février 2022, le recours a été rejeté au motif que, conformément à l'article 55.4 du RPC, le requérant devait dans ce cas recourir également au mécanisme de médiation et de résolution des conflits.

14. Le 27 janvier 2022, le requérant a été informé par écrit que le plan d'action IP débuterait officiellement le 1^{er} février 2022 et prendrait fin le 2 mars 2022. Les dates de début et de fin ont toutefois été repoussées respectivement au 7 février et au 8 mars pour tenir compte du congé de maladie du requérant. Ce dernier a signé le plan d'action IP le 21 février 2022.

15. À l'issue du plan d'action IP, les progrès réalisés par le requérant ont été jugés insuffisants et il a été recommandé de résilier son contrat. Le requérant a soumis ses observations le 9 mars 2022 et le formulaire de résiliation du contrat a été signé le même jour par les parties prenantes du NOS, puis le 10 mars 2022 par les Ressources humaines (RH).

16. Le 11 mars 2022, le contrat du requérant a été résilié avec effet immédiat, conformément à l'article 9.1, point (i), du RPC. Le requérant a été informé, et il a également reçu l'assurance que les mesures appropriées seraient prises en fonction de l'issue du processus engagé dans le cadre du mécanisme de médiation et de résolution des conflits. Le jour même, il a été escorté hors du bâtiment, et son accès au siège ainsi qu'aux systèmes classifiés et non classifiés a été bloqué.

17. Le 17 mars 2022, afin que son client puisse exercer son droit de se défendre contre la décision prise le 11 mars 2022 de résilier son contrat et puisse préparer son audition devant le Comité paritaire d'appel, organe chargé de prendre une décision définitive dans le cadre du mécanisme de médiation et de résolution des conflits, le conseil du requérant a demandé à avoir accès à toutes ses données/tous ses fichiers.

18. L'Organisation a accepté de repousser le délai de 30 jours applicable, lequel a ainsi démarré le 23 avril 2022, pour donner au requérant le temps de préparer sa défense et de contester la décision du 11 mars 2022.

19. Le 19 mai 2022, le requérant a introduit un recours hiérarchique contre la décision prise le 11 mars 2022 de résilier son contrat avec effet immédiat.

20. Le 7 juin 2022, le Comité paritaire d'appel a estimé en conclusion que la note « passable » attribuée au requérant dans le cadre de l'évaluation annuelle 2021 devrait être maintenue, tout comme les évaluations attribuées au titre des compétences et objectifs, et que le lancement du plan d'action IP était justifié et conforme à la procédure en vigueur.

21. Le 17 juin 2022, le requérant a vu son recours hiérarchique rejeté, et le 15 juillet 2022, il a déposé une réclamation.

22. Le 24 octobre 2022, le comité de réclamation a considéré dans ses conclusions que les dispositions de la directive PRD avaient été correctement appliquées et que, partant, la décision de résilier le contrat du requérant était justifiée et n'était dès lors pas à annuler (« [...] PRD Implementing Directive was applied in accordance with its provisions. Therefore, the Committee does not support the Complainant's request to annul the decision to terminate his contract and considers that the decision to terminate it was justified »). Le comité de réclamation a ajouté que, conformément à la directive, les décisions du Comité paritaire d'appel étaient définitives et sans appel, et il a considéré qu'il serait contraire aux dispositions de la directive, et à son propre mandat, de réexaminer la décision de cette

instance (« [...] In accordance with NATO's PRD Implementing Directive, the JRB's decisions are final and cannot be appealed. The Committee considers that readdressing the JRB's decision in the complaint is not consistent with the PRD Implementing Directive and is not in line with the Committee's mandate [...] »). Le requérant a transmis ses observations sur le rapport du comité de réclamation le 7 novembre 2022.

23. Le 7 décembre 2022, le secrétaire général délégué a rejeté la réclamation et confirmé les décisions du 11 mars 2022 et du 19 mai 2022.

24. Le 3 février 2023, le requérant a introduit le recours en l'espèce.

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

(i) Principaux moyens du requérant

25. Le requérant conteste la décision que le défendeur a prise le 11 mars 2022 de résilier son contrat avec effet immédiat, la décision qu'il a prise le 17 juin 2022 de rejeter son recours hiérarchique, ainsi que celle qu'il a prise le 7 décembre 2022 de rejeter sa réclamation. Il prétend au remboursement de tous les frais de procédure et de conseil juridique qu'il a exposés.

26. Le requérant soutient en substance que la décision de résilier son contrat était prématurée, que le système PRD a été mal appliqué, que l'évaluation de ses performances résultait d'une erreur d'appréciation manifeste, que son droit de se défendre a été bafoué et qu'il y a eu manquement au devoir de sollicitude. Il allègue que sa supérieure hiérarchique lui a attribué une mauvaise note dans le seul but de résilier son contrat en raison d'un incident survenu avant le bilan à mi-parcours de 2021. Il avance en outre que la décision du Comité paritaire d'appel est elle aussi entachée d'une erreur d'appréciation manifeste en tant qu'elle ne s'appuie que sur l'opinion de sa supérieure hiérarchique et de ceux qui dépendent d'elle ou la soutiennent.

27. Le requérant demande :

- l'annulation de la décision prise le 11 mars 2022 de résilier son contrat ;
- l'annulation des décisions du 17 juin 2022 et du 7 décembre 2022, par lesquelles ont été rejetés respectivement son recours hiérarchique du 19 mai 2022 et sa réclamation du 15 juillet 2022 ;
- le remboursement de tous les frais de procédure et de conseil juridique qu'il a exposés dans l'instance.

(ii) Principaux moyens du défendeur

28. Le défendeur soutient que le recours est irrecevable en tant qu'il est dirigé contre la décision du Comité paritaire d'appel, celle-ci étant définitive et sans appel. Il fait valoir que la décision rendue le 7 juin 2022 ne saurait ni fonder la décision du 11 mars 2022 ni y être rattachée.

29. Le défendeur déclare que les décisions contestées étaient justifiées en ce qu'elles tenaient au fait que les performances du requérant n'étaient pas satisfaisantes en 2021 et n'avaient pas suffisamment progressé à l'issue du plan d'action IP. Il estime que le travail du requérant a été évalué par plusieurs membres du service et que l'Organisation a agi conformément aux règles applicables. Il considère qu'en tout état de cause, la réintégration du requérant est impossible.

30. Compte tenu de tout ce qui précède, le défendeur demande au Tribunal de ne considérer le recours recevable que dès lors qu'il est dirigé contre les décisions communiquées le 7 décembre 2022, le 17 juin 2022 et le 11 mars 2022, et de le rejeter au fond.

D. Considérations et conclusions

(i) ***Sur la recevabilité***

31. Le défendeur considère que le recours est recevable dès lors qu'il est dirigé contre la décision communiquée par la lettre du 7 décembre 2022, et par laquelle ont été confirmées les décisions communiquées au requérant les 11 mars et 17 juin 2022. Dans le mémoire en défense, il soutient que la décision du Comité paritaire d'appel, définitive et sans appel, ne saurait en revanche été attaquée en l'espèce.

32. Le requérant demande l'annulation des décisions du 11 mars, du 17 juin et du 7 décembre. Pour ce qui est de la décision du Comité paritaire d'appel, datée du 7 juin 2022, le requérant n'en demande pas expressément l'annulation, ni dans sa réclamation, datée du 15 juillet 2022, ni dans la requête introduite en l'espèce : même en faisant preuve d'ouverture d'esprit, le Tribunal ne peut que constater que, dans un document comme dans l'autre, le requérant se contente de se fonder sur des erreurs manifestes d'appréciation qui émailleraient la décision du Comité paritaire d'appel pour demander l'annulation de la décision de résilier son contrat.

33. En conséquence, le recours est recevable en tant qu'il est dirigé contre la décision du 11 mars 2022, confirmée par les décisions du 17 juin 2022 et du 7 décembre 2022. Le Tribunal n'entend pas examiner la décision du Comité paritaire d'appel datée du 7 juin 2022 en tant que telle, mais il prendra en considération tout élément pertinent qu'elle pourrait contenir s'agissant des décisions contestées.

(ii) ***Sur le fond***

34. Le Tribunal va examiner les principaux moyens développés par le requérant, qui demande l'annulation de la décision du 11 mars 2022, telle que confirmée par les décisions du 17 juin 2022 et du 7 décembre 2022.

35. Concernant la thèse du requérant selon laquelle la résiliation de son contrat était prématurée au motif qu'elle est intervenue avant que le Comité paritaire d'appel ait rendu ses conclusions sur ses problèmes de performances allégués, le Tribunal constate qu'il n'existe dans la directive PRD aucune règle qui prévoirait que le recours au mécanisme de médiation et de résolution des conflits aurait pour effet de suspendre les phases du PIP ou

l'exécution de toute autre procédure ou décision. Cela étant, selon les principes de bonne administration, l'Organisation aurait effectivement dû attendre que le Comité paritaire d'appel ait rendu ses conclusions avant de prendre la décision de résilier le contrat du requérant.

36. Il est de jurisprudence constante qu'en tout état de cause, à supposer que, par la décision attaquée, le défendeur ait commis une irrégularité procédurale, une telle irrégularité ne saurait être sanctionnée par l'annulation de la décision attaquée que s'il est établi que cette irrégularité a pu influer sur le contenu de la décision attaquée (voir jugement rendu par le Tribunal dans l'affaire n° 903, paragraphe 91).

37. À l'évidence, ce n'est pas le cas en l'espèce. Il ressort du dossier que la décision de résilier le contrat a été prise à l'issue d'un PIP de quatre mois ayant associé toutes les parties prenantes, conformément à ce que prévoit la directive PRD, et qu'il a été jugé, à chaque étape, que les performances du requérant n'atteignaient pas le niveau requis. Même si le défendeur avait attendu que le Comité paritaire d'appel rende sa décision, celle-ci n'aurait pas eu d'incidence sur la décision contestée, étant donné que le comité paritaire d'appel a estimé que la note globale « passable » attribuée au requérant pour l'évaluation annuelle 2021 devait être maintenue, tout comme les évaluations attribuées au titre des compétences et objectifs, et que le lancement du plan d'action IP était justifié et conforme à la procédure en vigueur. Dès lors, le fait que l'Organisation n'ait pas attendu la décision du Comité paritaire d'appel ne saurait entraîner l'annulation de la décision de résilier le contrat du requérant.

38. Le requérant allègue que l'application du système PRD et du PIP par le défendeur a été émaillée d'irrégularités. Il affirme dans un premier temps que la période de 90 jours prévue pour la phase préliminaire n'a pas été respectée, puisqu'elle a démarré le 25 octobre 2021 par la signature du formulaire de suivi des progrès réalisés, et que le plan d'action a, lui, été lancé le 10 janvier 2022, à l'occasion d'un entretien avec le directeur.

39. Le Tribunal relève que la directive PRD ne contient pas de règles précises en ce qui concerne les dates officielles de début et de fin des phases du PIP, et il appert des déclarations faites par le défendeur à l'audience que la confusion à ce sujet vient notamment de ce que le requérant a tardé à signer les outils de travail à utiliser dans le cadre des phases du PIP, à savoir le formulaire de suivi des progrès réalisés et le plan d'action IP. Toutefois, il est acquis que la phase préliminaire a bien démarré en octobre 2021. Il ressort par ailleurs du dossier que la secrétaire générale adjointe déléguée pour les ressources humaines (« DASG/HR ») a informé le requérant, par une lettre datée du 27 janvier 2022, que le plan d'action IP commencerait officiellement le 1^{er} février et s'achèverait le 2 mars 2022. Le défendeur a confirmé que ces dates avaient été repoussées respectivement au 7 février et au 8 mars 2022 en raison du congé de maladie du requérant. Il s'ensuit que, la phase préliminaire ayant démarré en octobre 2021 et le plan d'action IP ayant officiellement été lancé en février 2022, la période de 90 jours prévue pour la phase préliminaire a bien été respectée. Il y a donc lieu de rejeter ce moyen.

40. Le requérant soutient de surcroît que, eu égard aux jours fériés reconnus par l'OTAN qui sont tombés pendant la phase préliminaire, celle-ci n'a pas véritablement duré 90 jours.

41. Comme le comité de réclamation l'a indiqué dans son rapport, la durée de la phase préliminaire a été fixée à 90 jours civils. En tout état de cause, la directive ne contient manifestement aucune règle qui prévoirait que le nombre de jours fériés tombant pendant la phase préliminaire prolongerait celle-ci d'autant. Il y a donc lieu de rejeter ce moyen.

42. Le requérant allègue en outre que le défendeur a limité autant que possible la durée de son plan d'action IP et ne l'a pas prolongée de sorte que son contrat soit résilié plus rapidement.

43. À l'article 3.5 de son annexe 7, la directive PRD prévoit que l'IPP complet dure entre 30 jours civils minimum et 90 jours civils maximum (auxquels s'ajoute une période supplémentaire de 30 jours civils minimum à 90 jours civils maximum en cas de prolongation du plan d'action IP). À cet égard, selon une jurisprudence constante, une décision prise par une entité dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation 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 incomptétente, 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. Aucun élément ne venant étayer ou démontrer l'argument avancé par le requérant à cet égard, ce moyen doit être écarté également.

44. Le requérant soutient que son droit à être entendu n'a pas été respecté en tant que les observations qu'il a formulées le 9 mars 2022 au sujet de l'issue du plan d'action IP n'ont pas été dûment prises en considération. En effet, selon lui, toutes les signatures ont été obtenues le jour où la décision découlant du plan d'action IP a été prise.

45. Le Tribunal note que le défendeur indique que le requérant a eu l'occasion de formuler des observations sur les conclusions le 9 mars 2022 et que le formulaire de résiliation découlant du plan d'action IP a été signé par les parties prenantes du NOS le 9 mars 2022 et par les RH le 10 mars 2022. Le défendeur confirme également que les observations du requérant ont été dûment prises en considération. Le Tribunal considère que l'argument invoqué par le requérant à cet égard n'est pas étayé.

46. Le requérant avance que, dans le cadre du PIP, le défendeur n'a pas précisé le niveau qui était attendu de lui sur le plan des performances, n'a pas fixé de critères de mesure de ces performances et n'a pas détaillé de méthodes de validation s'agissant des points qu'il devait améliorer. Il affirme en outre ne pas avoir reçu de précisions sur ses supposées lacunes ni d'exemples concrets. Il soutient que ce défaut de communication impose de conclure que la résiliation de son contrat a été entachée d'une erreur d'appréciation manifeste.

47. Le Tribunal rappelle que, selon sa jurisprudence, dans le cadre du système PRD et de sa directive d'application, l'Administration dispose d'une grande marge quant à l'appréciation des aptitudes d'un agent lors de son évaluation. À cet égard, il n'appartient pas au Tribunal de substituer son appréciation à celle de l'Administration en ce qui concerne

l'évaluation et les aptitudes de l'agent concerné, le juge se limitant à s'assurer qu'il n'y a pas eu d'erreur manifeste d'appréciation ni de détournement de pouvoir. Une erreur d'appréciation de l'Administration dans le présent contexte peut seulement être qualifiée de manifeste lorsqu'elle est aisément perceptible et peut être décelée de manière évidente. Afin, dès lors, d'établir que l'Administration a commis une erreur manifeste dans l'appréciation des faits qui soit de nature à justifier l'annulation de la décision attaquée, les éléments de preuve qu'il incombe au requérant d'apporter doivent être suffisants pour priver de plausibilité les appréciations retenues par l'Administration (voir jugement rendu par le Tribunal dans l'affaire n° 903, paragraphes 80 et 81).

48. Il appert du dossier en l'espèce que plusieurs problèmes de performances sont soulevés dans le formulaire de suivi des progrès signé par le requérant dans le cadre de la phase préliminaire du PIP. Il lui était notamment reproché de négliger souvent de répondre en temps voulu aux demandes des parties prenantes, qui lui adressaient des rappels, lui faisaient part de leur mécontentement ou se plaignaient auprès de la hiérarchie (« stakeholders' queries / requests are frequently not followed through in a timely manner, therefore resulting in stakeholders' reminders, discontent or escalation »), et de communiquer avec des parties prenantes internes ou externes d'une manière qui n'était pas toujours adaptée (« communications with internal and external stakeholders are not always appropriate »). Des objectifs détaillés y sont par ailleurs fixés pour chaque problème de performances. Le comité de réclamation a précisé dans son rapport que, après avoir eu six entretiens de suivi avec sa supérieure hiérarchique – en présence du contresignataire ou d'un représentant des RH –, le requérant avait également reçu un retour écrit. Le Tribunal relève que, dans ses emails des 18 et 25 novembre 2021 et du 15 décembre 2021, la supérieure hiérarchique du requérant se redit préoccupée par les problèmes de performances que le requérant était censé corriger au cours de la phase préliminaire, et le contresignataire s'en fait l'écho dans son email du 3 décembre 2021. Tous deux relèvent également à plusieurs reprises dans leurs emails que le requérant conteste le processus plutôt que d'y prendre part. En janvier 2022, alors que la phase préliminaire touchait à sa fin, le requérant s'est vu attribuer la note « passable » pour son évaluation de 2021, et il a en outre été informé qu'un plan d'action IP allait être lancé étant donné qu'il n'avait pas suffisamment progressé pendant la phase préliminaire. Les rapports établis dans le cadre du plan d'action IP, datés des 11, 18 et 25 février 2022 et du 4 mars 2022, définissent les progrès attendus et illustrent à l'aide d'exemples concrets en quoi les performances du requérant n'étaient pas du niveau attendu. Il apparaît donc clairement que, à chaque étape du PIP, et jusqu'à la toute fin du processus, le requérant a bien reçu du feedback et a eu l'occasion de faire lui-même part de ses progrès et de ses observations. Tous les éléments versés au dossier, y compris le rapport du comité de réclamation et la décision du Comité paritaire d'appel, font état de ce que les performances du requérant n'étaient pas satisfaisantes et les progrès réalisés étaient insuffisants. En conséquence, le Tribunal ne voit pas d'erreur d'appréciation manifeste en l'espèce.

49. Le requérant soutient par ailleurs que, pendant deux ans, il a reçu la note « très bonne » pour son travail et que les retours des parties prenantes étaient excellents, jusqu'en août 2021, juste avant son bilan à mi-parcours, lorsque deux de ses anciens collègues ont créé, signé et envoyé un document officiel en usurpant son nom et sa signature électronique en son absence et à son insu. Il avance que sa supérieure hiérarchique a cherché à l'intimider en le menaçant de mesures disciplinaires s'il venait à en parler. Selon lui, elle craignait que l'incident et le fait qu'il se soit plaint de la manière dont celui-ci avait été géré

ne nuisent à sa carrière et, mue par ses propres intérêts, elle aurait donc inventé des problèmes de performances pour pouvoir ainsi résilier son contrat.

50. Dans ce contexte, le Tribunal rappelle que le système PRD et la réglementation applicable contiennent un ensemble de règles qui visent, avant qu'une décision lourde de conséquences, telle qu'un acte de licenciement, soit prise, à garantir les droits de l'agent concerné par la mise en œuvre de plusieurs étapes d'évaluation supplémentaire *ad hoc*, telles que le plan d'action IP, afin que l'agent concerné puisse démontrer ses compétences et exprimer son point de vue lors du déroulement de cette procédure (voir jugement rendu par le Tribunal dans l'affaire n° 2013/1001, paragraphe 67).

51. Il ressort du dossier que les évaluations des performances du requérant faites au stade du bilan à mi-parcours, de l'évaluation annuelle et du PIP ont été réalisées par la supérieure hiérarchique, mais avec l'appui du contresignataire. Il en ressort également que, lors de chacune des discussions tenues au sujet de ses performances, sa supérieure hiérarchique était accompagnée soit du contresignataire, soit d'un représentant des RH. La note que lui a attribuée sa supérieure hiérarchique pour 2021 a été confirmée par le contresignataire ainsi que par le chef de sa division. Comme il ressort du plan d'action IP, la recommandation de la supérieure hiérarchique du requérant, soit la résiliation du contrat de ce dernier, a reçu l'appui du contresignataire et du chef de la division le 9 mars 2022 et celui de la DASG/HR le 10 mars 2022. En outre, les performances et la note d'évaluation ont été abordées à chaque étape du processus de médiation et de résolution des conflits ainsi qu'au comité de réclamation, et les procédures ainsi engagées ont mobilisé diverses personnes/divers comités dont la désignation ou la sélection a été opérée par le chef d'organisme OTAN, le secrétaire général ou l'association du personnel.

52. Étant donné que divers personnes/divers comités ont été associés aux différents stades de l'évaluation des performances et aux processus de prise de décision et que les conclusions du comité de réclamation et du Comité paritaire d'appel concordaient avec l'évaluation faite par la supérieure hiérarchique du requérant, le Tribunal estime que la conclusion selon laquelle les performances du requérant n'étaient pas satisfaisantes n'était pas fondée exclusivement sur l'appréciation de la supérieure hiérarchique.

53. Cette conclusion ne saurait être remise en cause par le fait que, depuis l'entrée en fonction du requérant à l'OTAN, ses performances étaient jugées « très bonnes » et non pas « passables ». En effet, dans le cadre du système PRD, l'évaluation de chaque agent s'effectue annuellement, sans prise en compte des années antérieures, sur la base de critères et d'objectifs définis, par le biais d'une évaluation à mi-parcours et d'une évaluation finale. C'est précisément pour éviter la stagnation des performances des agents que ce système est mis en place, le but étant d'encadrer et de suivre la progression des agents dans l'intérêt du service (voir jugement rendu par le Tribunal dans l'affaire n° 2013/1001, paragraphe 66).

54. Pour ce qui est de l'argument du requérant selon lequel il a obtenu d'excellentes notes au cours des 11 années qu'il a passées dans diverses institutions nationales et internationales, le Tribunal rappelle que l'exercice éventuel de telles fonctions en dehors de l'OTAN ne saurait remettre en cause les appréciations de l'Administration au regard de l'évaluation des performances d'un agent, effectuée dans le cadre du système PRD (voir jugement rendu par le Tribunal dans l'affaire n° 2013/1001, paragraphe 70). La même

logique prévaut quand le requérant fait valoir qu'il a obtenu un poste avec des responsabilités plus élevées dans le département de sécurité d'une organisation internationale juste après la résiliation de son contrat. En conséquence, les arguments avancés par le requérant à cet égard doivent être rejetés comme non fondés.

55. Pour ce qui est de la thèse du requérant selon laquelle l'Organisation aurait manqué à son devoir de sollicitude en ne donnant pas suite aux plaintes pour harcèlement déposées contre sa supérieure hiérarchique, le Tribunal relève que la politique OTAN sur les moyens de prévenir, de gérer et de lutter contre le harcèlement, les brimades et la discrimination au travail (ON(2020)0057-COR1) prévoit plusieurs voies de recours, à savoir le « règlement amiable » et la « procédure de plainte écrite ». Dans le premier cas, l'agent peut évoquer le problème avec l'auteur verbalement ou par écrit, y compris par message électronique. Toutefois, si la tentative de règlement amiable échoue, l'agent peut toujours engager la procédure de plainte écrite. D'ailleurs, un fait grave peut être immédiatement signalé selon la procédure de plainte écrite. La plainte écrite doit être introduite dans l'une des deux langues officielles de l'Organisation auprès du/de la responsable du service chargé par le chef de l'organisme OTAN concerné de la gestion du personnel. L'introduction d'une plainte déclenche une procédure visant à déterminer si les faits présumés sont établis et, si c'est le cas, à décider des mesures disciplinaires ou autres mesures correctives à prendre.

56. À cet égard, le Tribunal appelle l'attention sur le fait que, bien qu'il ait accusé plusieurs fois sa supérieure de l'avoir brimé et harcelé, le requérant n'a jamais introduit de plainte écrite officielle, ce que confirment

– (i) le comité de réclamation dans ses conclusions, faisant référence à la politique OTAN (ON(2020)0057-COR1) : « [...] The Committee was informed that in August 2021, a procedural document was issued in the absence of the Complainant under his name (as he was the relevant action officer) and that he essentially threatened his colleagues upon his return with possible criminal pursuits for "forging" his signature. This incident deserves specific attention as it took place shortly before the launch of the PIP and was considered by both Mr. H and his manager as the "last straw" in a complicated working relationship [...] 6.4.3. Notwithstanding these provisions, and despite repeated accusations of harassment by the Complainant against his manager, he has never submitted a formal written complaint [...] 6.4.4. Likewise, despite feeling bullied and harassed by the Complainant, neither his manager nor his close colleagues submitted a formal harassment complaint. »

(Le comité a été informé que, en août 2021, un document de procédure a été diffusé en l'absence du réclamant, mais en son nom (en tant qu'il était responsable du document), et que, à son retour, l'intéressé a menacé ses collègues de les poursuivre en justice pour « usurpation » de sa signature. Il convient d'accorder à cet incident toute l'attention voulue, car il s'est produit peu de temps avant le lancement du PIP et que tant M. H que sa supérieure l'ont qualifié d'incident « de trop » dans une relation de travail déjà compliquée. Nonobstant ces dispositions, et en dépit des multiples accusations qu'il a formulées contre sa supérieure, le réclamant n'a jamais introduit de plainte écrite officielle (6.4.3). Alors qu'ils se sentaient intimidés et harcelés par le réclamant, la supérieure et les collègues directs de ce dernier n'ont eux non plus pas soumis de plainte officielle pour harcèlement (6.4.4)) ;

– (ii) le requérant, dans un email adressé au contresignataire le 18 novembre 2021 : « [...] As stated during our short meeting today, I have consulted with my PoC on the matter, and I only decided not to trigger a formal process in accordance with ON(2020)0057 [...] ». (Comme indiqué lors de notre brève réunion de ce jour, je me suis entretenu avec ma personne de confiance à ce sujet et j'ai décidé de ne pas recourir à la procédure officielle prévue dans l'ON(2020)0057.)

57. Par un email envoyé le 21 février 2022, le requérant a également été informé que le mécanisme de médiation et de résolution des conflits ne s'appliquait pas en cas de harcèlement, de brimades ou de discrimination et qu'il devait dans ce cas de figure saisir l'autorité chargée de traiter les plaintes officielles, à savoir la DASG/HR. Cette dernière s'est entretenue en personne avec le requérant le 25 février 2022 et lui a rappelé les procédures prévues par la politique OTAN (ON(2020)0057-COR1) et les ressources mises à disposition du personnel. Par un email envoyé le même jour, la DASG/HR a encouragé à nouveau le requérant à déposer une plainte écrite : « [...] Lastly, I informed you that – if you have concerns about being the subject of harassment – we have clear procedures in place to support staff. If you feel your claims are substantiated and in your view are not being sufficiently dealt with informally, you are encouraged to file a written complaint, in line with Appendix 1 of ON(2020)0057-COR1. As DASG HR, I am the designated authority, so you are welcome to submit your complaint directly to me. We take every complaint seriously and if the *prima facie* assessment leads to the conclusion that the claims need to be investigated, we will ask an external party to take this forward [...] » (Enfin, je vous ai informé que – si vous pensez être victime de harcèlement – des procédures claires sont en place pour aider les agents. Si vous jugez que vos griefs sont fondés et trouvez que la suite qui y a été donnée de manière informelle n'est pas adaptée, vous êtes invité à déposer une plainte écrite, conformément à l'appendice 1 de l'ON(2020)0057-COR1. En ma qualité de DASG/HR, je suis l'autorité désignée, et vous pouvez donc m'adresser votre plainte directement. Nous prenons toutes les plaintes au sérieux et, s'il apparaît après évaluation préliminaire que les faits nécessitent l'ouverture d'une enquête, nous confierons celle-ci à une partie externe.).

58. Le requérant allègue que l'incident en question, qui s'est produit avant son bilan à mi-parcours, était d'une gravité telle qu'il a conduit à la résiliation de son contrat. À cet égard, le fait est que le requérant aurait dû s'apercevoir qu'il n'était pas possible de régler à l'amiable le problème de harcèlement relatif à l'incident en cause et aurait donc logiquement dû déposer une plainte écrite, comme l'Administration l'y avait invité ; or, il a décidé de ne pas le faire. Vu qu'il ressort du dossier que l'Administration a accordé l'attention voulue aux griefs du requérant et a cherché à orienter ce dernier dans sa démarche, le Tribunal conclut que l'argument selon lequel l'Administration aurait manqué à son devoir de sollicitude ne tient pas.

59. Pour ce qui est du non-respect de son droit de se défendre et du manquement au devoir de sollicitude, le requérant soutient qu'il n'a pas pu exercer son droit de se défendre au motif qu'il n'a pas eu pleinement accès à toutes les données voulues et ne s'est pas vu indiquer sur quelle base juridique se fondait le contrôle de sécurité des documents non classifiés demandés, faisant valoir que cela constituait un manquement au devoir de sollicitude.

60. Comme indiqué par le défendeur, les 21 et 25 mars et le 6 avril 2022, le requérant a pu se rendre plusieurs fois au siège de l'Organisation pour consulter ses fichiers, et y est resté deux à trois heures en moyenne à chaque fois. Il ressort du dossier que le requérant a demandé à pouvoir récupérer en tout 128 documents sur le système sécurisé et 16 903 fichiers comportant des pièces jointes sur le système non classifié, à savoir l'ensemble des emails envoyés et reçus pendant quatre ans. Le défendeur déclare qu'il avait passé en revue les 128 documents présents sur le système sécurisé, mais qu'il n'avait pas pu faire de même avec les 16 903 fichiers copiés en bloc depuis l'autre système, que ce volume était complètement disproportionné par rapport à l'objectif visé – à savoir donner au requérant la possibilité, dans les limites du raisonnable, d'identifier et de récupérer les documents dont il aurait besoin pour plaider sa cause – et qu'il n'était pas possible de tous les contrôler en application de la politique OTAN de gestion des informations OTAN non classifiées.

61. La politique OTAN en matière de gestion des informations OTAN non classifiées prévoit ce qui suit :

2. Les informations OTAN qui ne nécessitent pas de classification de sécurité sont appelées « informations OTAN non classifiées ». Elles entrent dans deux catégories :

(a) **NATO SANS CLASSIFICATION**

Les informations NATO SANS CLASSIFICATION (NSC) sont des informations qui ne portent pas de classification de sécurité, mais qui seront marquées NATO SANS CLASSIFICATION. Ces informations peuvent porter des marques administratives ou des marques de limitation de la diffusion (voir paragraphes 9 et 10). Les informations NATO SANS CLASSIFICATION ne sont à utiliser qu'à des fins officielles, et seuls les personnes, organismes ou organisations qui ont besoin des informations à des fins officielles peuvent y avoir accès. Les informations OTAN portant la mention NATO SANS CLASSIFICATION sont soumises à des procédures de communication particulières (voir paragraphes 11 à 15).

(b) **Informations communicables au public**

Ces informations ont été examinées suivant des procédures OTAN ou nationales et considérées comme communicables au public : elles ne porteront aucune marque de quelque type que ce soit.

11. Les informations NATO SANS CLASSIFICATION peuvent être communiquées à l'extérieur de l'OTAN pourvu que les dispositions des paragraphes 12 à 15 soient respectées.

12. Le pouvoir d'autoriser la communication d'informations portant la mention NATO SANS CLASSIFICATION est délégué par le Conseil de l'Atlantique Nord et le Comité militaire aux chefs des organismes civils ou militaires de l'OTAN ou aux pays membres qui détiennent ces informations. Ceux-ci détermineront et établiront toutes procédures nécessaires à la communication de telles informations.

13. Les informations NATO SANS CLASSIFICATION qui portent une marque administrative ou une marque de limitation de la diffusion comme indiqué aux paragraphes 9 et 10 ne peuvent être communiquées qu'avec l'approbation de l'originateur. Celui-ci doit alors se conformer aux règlements administratifs et juridiques concernant la protection des données à caractère personnel en vigueur dans son pays ou à l'OTAN.

14. Lorsqu'il sera déterminé que des informations NATO SANS CLASSIFICATION peuvent être communiquées à l'extérieur de l'OTAN, les marques OTAN seront traitées comme suit :

(a) communication au public : toutes les marques OTAN seront supprimées ;

(b) communication à des entités non OTAN autres que le public : les marques OTAN seront conservées pour indiquer que ces informations sont soumises aux arrangements, quels qu'ils soient, applicables à l'échange d'informations avec l'entité concernée.

15. Toutes les informations OTAN sont soumises aux dispositions de la politique OTAN de mise en lecture publique (P0(90)32(révisé)), qui régit la mise à la disposition du grand public d'informations OTAN à valeur historique.

62. Le défendeur appelle l'attention sur la distinction qui est faite, aux points (a) et (b) du paragraphe 2, entre les documents NATO SANS CLASSIFICATION et les informations communicables au public, et il fait observer que les premiers sont soumis à des contrôles en matière de divulgation et de sécurité, comme il ressort du paragraphe 13 de la politique, lequel précise que des conditions supplémentaires s'appliquent pour les documents portant des marques administratives et que les règlements administratifs et juridiques de l'OTAN concernant la protection des données doivent être respectés.

63. Le Tribunal rappelle que le principe de bonne administration et le devoir de sollicitude supposent précisément que l'Administration doit, lorsqu'elle prend une décision, tenir compte de tous les facteurs susceptibles d'influencer cette décision, y compris l'intérêt du service et l'intérêt de l'agent concerné (voir jugement rendu par le Tribunal dans l'affaire n° 2014/1030, paragraphe 36).

64. Suivant la distinction qui est faite, dans la politique OTAN, entre les documents NATO SANS CLASSIFICATION et les informations communicables au public, il apparaît clairement que la communication des premiers est régie par des procédures spécifiques. Le Tribunal relève que, par lettre du 29 avril 2022, les procédures et la politique en question ont été communiquées au requérant. Il ressort du dossier qu'il a été proposé au requérant de se rendre à nouveau au siège pour identifier et récupérer les documents dont il avait besoin pour sa défense, mais qu'il n'a pas profité de cette possibilité. Conscient du délicat équilibre qui existe entre le droit d'accès à l'information et l'obligation incombant au défendeur de protéger la confidentialité et les intérêts de l'Organisation et de ses agents, le Tribunal estime que le requérant a demandé la récupération d'un volume de documents tellement important (environ 5 GB de données d'après le rapport du comité de réclamation) et sans spécifier les documents souhaités que le défendeur n'était pas en mesure d'appliquer pleinement, correctement et dans les temps les procédures de communication des documents prévues par la politique OTAN applicable. En conséquence, il y a lieu de rejeter l'argument du requérant selon lequel son droit à se défendre et le principe du devoir de sollicitude n'auraient pas été respectés.

65. Le requérant soutient également que le défendeur a manqué à son devoir de sollicitude en résiliant son contrat sans préavis, en le faisant escorter en dehors du bâtiment et en bloquant son accès au siège et aux systèmes le jour même.

66. L'article 10.5 du RPC donne au chef d'organisme OTAN un pouvoir discrétionnaire dont il peut faire usage en tenant dûment compte des nécessités du service ainsi que des particularités de l'espèce ; il n'appartient donc pas au Tribunal d'apprécier la motivation de sa décision. Le Tribunal doit simplement vérifier que la décision n'est pas fondée sur des faits matériellement inexacts ou n'est pas entachée d'erreur de droit, d'erreur manifeste d'appréciation ou de détournement de pouvoir (voir décisions n°s 141 et 142 de la Commission de recours de l'OTAN).

67. Dans son rapport, le comité de réclamation déclare que, par son comportement, le requérant a rendu les relations de travail très tendues et difficiles dans la section. Le

défendeur soutient également que la relation a été irrémédiablement et définitivement rompue et que la situation était d'autant plus grave que le requérant travaillait sur des questions de sécurité à l'OTAN, et il considère que, par son article 10.5, le RPC conférait à l'Administration le pouvoir discrétionnaire de prendre la décision qu'elle a prise. Sachant que le requérant travaillait au Bureau de sécurité de l'OTAN, où la confidentialité revêt une importance toute particulière, et comme il appert de sa jurisprudence, le Tribunal ne remet pas en cause la possibilité de recourir à l'article en question, en particulier en présence d'enjeux de sécurité.

68. Le défendeur a confirmé que le requérant avait été escorté à l'extérieur de bâtiment, conformément aux procédures prévues en cas de révocation immédiate, et il a relevé que le requérant avait eu l'occasion de réagir quand son plan d'action IP a été clôturé et quand la résiliation de son contrat lui a été signifiée. Le requérant a perçu une indemnité forfaitaire et une indemnité pour perte d'emploi, de même qu'une indemnité supplémentaire en compensation du solde de congés annuels, conformément à l'article 10.5 du RPC. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal estime que ce moyen ne tient pas davantage.

69. Le requérant soutient que, en informant les membres du personnel que son contrat avait été résilié en raison de performances jugées insuffisantes, le défendeur a manqué à son devoir de sollicitude.

70. Le défendeur a précisé que cette information avait été donnée par le directeur du NOS à l'occasion de l'une des réunions qu'il tenait chaque semaine avec les chefs de la Branche où travaillait le requérant, lors de laquelle l'un des chefs avait demandé si le licenciement du requérant était lié à un problème de sécurité, ce à quoi le directeur avait répondu que le licenciement découlait d'un problème de performances. Le Tribunal considère que l'information communiquée aux chefs de la Branche était le strict nécessaire pour éviter que le motif du licenciement fasse l'objet de spéculations, et il juge qu'aucun détail n'a été révélé sur les performances du requérant. Il s'ensuit que ce moyen doit également être rejeté.

71. Le Tribunal estime en conclusion que le recours doit être rejeté dans son intégralité.

E. Frais

72. 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) [...].

73. 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 24 novembre 2023.

(signé) Louise Otis, présidente
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

AT(PRE-O)(2023)0003

Ordonnance

Affaire n°2023/1367

RC
requérant

contre

Secrétariat international de l'OTAN
défendeur

Bruxelles, le 27 juin 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 1^{er} mai 2023 par M. RC, dont la requête a été enregistrée le 8 mai 2023 (affaire n° 2023/1367);
- Vu la communication que le requérant a fait parvenir à la greffière du Tribunal le 20 juin 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 27 juin 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)0004

Ordonnance

Affaire n°2023/1366

MK
requérant

contre

Secrétariat international de l'OTAN
défendeur

Bruxelles, le 25 août 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 23 avril 2023 par M. MK, dont la requête a été enregistrée le 8 mai 2023 (affaire n° 2023/1366);
- Vu la communication que le requérant a fait parvenir à la greffière du Tribunal le 16 août 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 25 août 2023.

(signé) Louise Otis, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

AT(PRE-O)(2023)0005

Ordonnance

Affaires n°s 2023/1354 et 2023/1376

PF
requérant

contre

Agence OTAN de soutien et d'acquisition
défenderesse

Bruxelles, le 12 septembre 2023

Original: anglais

Mots clés: jonction des affaires.

(Page blanche)

La présidente du Tribunal administratif de l'OTAN:

- Vu le premier recours de M. PF contre l'Agence OTAN de soutien et d'acquisition, introduit le 10 février 2023 (affaire n° 2023/1354);
- Vu le deuxième recours de M. PF, introduit le 1^{er} septembre 2023 (affaire n° 2023/1376);
- Vu l'article 13 du règlement de procédure du Tribunal, qui dispose:

Le Tribunal ou, en dehors des sessions, le/la président(e) peut décider de joindre des affaires.

ORDONNE:

- Les affaires n°s 2023/1354 et 2023/1376 sont jointes.
- Les deux affaires seront entendues lorsque la procédure écrite de l'affaire n° 2023/1376 sera terminée.

Fait à Bruxelles, le 12 septembre 2023.

(signé) Louise Otis, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

AT(PRE-O)(2023)0006

Ordonnance

Affaires N°s 2023/1349 et 2023/1350

UB
requérant

contre

Agence OTAN d'information et de communication
défenderesse

Bruxelles, le 13 octobre 2023

Original: anglais

Mots clés: jonction des affaires.

(Page blanche)

La présidente du Tribunal administratif de l'OTAN:

- Vu le premier recours de M. UB contre l'Agence OTAN d'information et de communication, introduit le 27 janvier 2023 (affaire n° 2023/1349);
- Vu le deuxième recours de M. UB, introduit le 27 janvier 2023 (affaire n° 2023/1350);
- Vu le troisième recours de M. UB, introduit le 31 mars 2023 (affaire n° 2023/1364);
- Vu l'article 13 du règlement de procédure du Tribunal, qui dispose:

Le Tribunal ou, en dehors des sessions, le/la président(e) peut décider de joindre des affaires.

ORDONNE:

- Les affaires n°s 2023/1349 et 2023/1350 sont jointes.
- Les affaires seront entendues lorsque la procédure écrite de l'affaire n° 2023/1364 sera terminée.

Fait à Bruxelles, le 13 octobre 2023.

(signé) Louise Otis, président
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia



ADMINISTRATIVE TRIBUNAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

AT(TRI-O)(2023)0003

Ordonnance

Affaire n°2022/1341

MK
requérant

contre

État-major militaire international
défendeur

Bruxelles, le 15 novembre 2023

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 Mme Louise Otis, présidente, et de Mme Seran Karatari Köstü et M. Fabien Raynaud, juges, ayant examiné, au cours de la session d'octobre 2023, la demande introduite par le requérant le 22 mai 2023, rend la présente ordonnance.

A. Déroulement de la procédure

1. Le 12 mai 2023, le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le « Tribunal ») a rendu son jugement dans l'affaire n° 2022/1341, concernant le recours formé par M. M. K. contre l'État-major militaire international (EMI). Le requérant contestait la décision du défendeur de nommer une autre personne au poste qu'il occupait à l'époque sur un contrat temporaire, et demandait réparation pour le préjudice matériel et le préjudice moral qu'il estimait avoir subis. Le Tribunal a rejeté le recours comme étant dénué de fondement.
2. Par une lettre datée du 22 mai 2023, le requérant a saisi le Tribunal d'une demande en clarification, en application de l'article 30 du règlement de procédure du Tribunal.
3. Dans sa lettre, le requérant conteste plusieurs points du jugement rendu par le Tribunal, faisant notamment valoir ce qui suit :

(...) (a. Point 45) The Tribunal is factually mistaken in its assertion that “Mr M was no longer a subordinate of Ms M at the time of the complaint (...) the Appellant would like to ask for clarification on the logic for assessing the hierarchical link depending on the time component (...)

(...) (b. Point 52 in connection with Point 58) The Appellant did not base his legitimate expectations with regard to the opening of an open recruitment procedure solely on verbal assurances...The Decision Brief plus the alleged verbal assurances should have created with the Tribunal at least some suspicions if not certainty about the real intention of the Respondent (...) appointing Mr M to the post of Assistant (HR) from the reserve list 200726 amounted to an abuse of authority(...) the Tribunal likewise argues that the Appellant based his belief that he would be the best candidate for the post solely on verbal assurances that he would be a good candidate and his prior temporary employment experience. On the contrary, the Appellant supported this claim throughout the complaint (committee) procedure and appeal's procedure (...)

(...) (c. Point 55) The Tribunal would be asked to clarify whether a verbal notification is a valid notification in the absence of a written notification.

(...)(d. Point 56) The Tribunal is further asked whether providing the vacancy 200726 to the Appellant based on which Mr M was hired would have violated the confidentiality principle since vacancies are public by default and can always be obtained from HR. How could the Appellant make an informed decision whether to launch a Complaint/Appeal without having the necessary evidence and knowledge of the appointment circumstances? Does not the right to appeal include also the right to obtain the necessary evidence (...)

(...) In its final Report to DGIMS, the Complaint Committee, acting on an advice from the Respondent's Legal Service, argued that under CLAIM A, and I quote: “Every context and applicable framework is different (also the jurisprudence on this issue is diverging), so to state that there is a well-established requirement with regard to the reasonable duty of care expected of an employer is rather questionable”. Later on, realizing the gravity of the

given advice, the Respondent and its legal service recognized the principle as being fully applicable and binding on international organisations as employers. (...)

(a. Paragraphe 45 : le Tribunal commet une erreur factuelle en affirmant que « M. M. ne relevait plus de l'autorité de Mme M. au moment du dépôt de la réclamation ». Le requérant souhaite obtenir des éclaircissements sur la logique suivie pour considérer que la période durant laquelle le lien hiérarchique a existé de manière effective était déterminante.

b. Paragraphe 52 et paragraphe 58 : si le requérant a estimé qu'il pouvait s'attendre légitimement au lancement d'une procédure de recrutement ouverte, ce n'est pas sur la seule base d'assurances verbales. La combinaison des assurances verbales qu'il dit avoir reçues et de l'exposé pour décision cité aurait dû donner au Tribunal, à défaut de certitudes, au moins des raisons de douter des intentions du défendeur. La nomination de M. M. au poste d'assistant (RH) à partir de la liste de réserve constituée pour le poste 200726 relevait de l'abus d'autorité. De même, le Tribunal affirme que la conviction du requérant qu'il aurait été le meilleur candidat pour le poste reposait seulement sur l'assurance verbale qu'on lui aurait donnée qu'il serait un candidat sérieux et sur l'expérience acquise en tant qu'agent temporaire. Le requérant soutient au contraire qu'il a démontré le bien-fondé de ses arguments, tout au long de la procédure de réclamation et de la procédure de recours.

c. Paragraphe 55 : le Tribunal est invité à préciser si une notification verbale est tout aussi valable qu'une notification écrite.

d. Paragraphe 56 : le Tribunal est également invité à indiquer si le fait de communiquer au requérant l'avis de vacance n° 200726, sur la base duquel M. M. avait été recruté, aurait été contraire au principe de confidentialité, étant donné que les avis de vacance de poste sont accessibles au grand public par défaut et peuvent toujours être obtenus, sur demande, auprès des RH. Comment le requérant pouvait-il prendre une décision éclairée quant à l'introduction d'une réclamation/d'un recours sans disposer des éléments nécessaires et sans connaître les circonstances entourant la nomination contestée ? Pour exercer son droit de recours, encore faut-il pouvoir obtenir les éléments nécessaires. Dans son rapport définitif au DGIMS, le comité de réclamation, s'appuyant sur l'avis des services juridiques du défendeur, a indiqué au sujet de la demande A que les circonstances et les cadres applicables variaient d'un cas à l'autre (que, d'ailleurs, la jurisprudence sur cette question n'était pas univoque) et qu'il était dès lors contestable d'affirmer qu'il existait des critères bien définis quant à ce qui pouvait être raisonnablement attendu d'un employeur au titre du devoir de sollicitude. Par la suite, conscients de la portée de ces propos, le défendeur et son service juridique ont reconnu que le devoir de sollicitude est un principe contraignant qui s'applique pleinement aux organisations internationales en tant qu'elles sont des employeurs.)

4. Par lettre du 9 juin 2023, la greffière du Tribunal, appliquant l'article 30 du règlement de procédure, qui dispose que « [I]l est le Tribunal, après avoir donné à l'autre partie/aux autres parties l'occasion raisonnable de présenter des observations sur la question, statue sur la recevabilité de la demande en clarification [...] », a invité le défendeur à présenter ses observations, qui ont été communiquées à toutes les parties le 22 juin 2023.

5. Dans une lettre datée du 14 juin 2023, le défendeur a notamment indiqué ce qui suit :

(...)In his request for clarification of points 52, 55, 56 and 58, the Appellant fails to identify any aspect of the Tribunal's judgement that is obscure, incomplete or inconsistent. Instead, the Appellant simply reiterates arguments that have been previously raised and considered by this Tribunal as part of the proceedings(...)

(...) this is an improper use of the clarification procedure, and views this request as an attempt to re-open a debate on the Tribunal's conclusions(...) entertaining the Appellant's request under these circumstances would be contrary to the rule which establishes that the Tribunal's judgements are final and not subject to appeal (...)

(...) In its ruling, this Tribunal found 'a mere business relationship' between individuals was insufficient to substantiate the Appellant's claim of impartiality on the part of the Complaint Committee (...)for clarity, we provide the following additional information. Mr. M was not 'employed' by the IMS at the time of the Complaint, but was an active duty service member in the Belgian Air Force and was posted to the Office of the Financial Controller (OFC) by the Belgian Ministry of Defence. While working in the OFC, on a day-to-day basis, Mr. M worked under the guidance of the Finance and Accounting Officer and not directly under Ms. M. Mr. M retired from the Belgian military as of 31 March 2022 and joined IMS CHR as a NATO International Civilian on April 1st 2022. In light of all the above, it is the Respondent's position that there is no factual error in this case(...)

(...) the Appellant's allegation concerning legal advice provided to the Complaint Committee is wholly misplaced in this request for clarification, his assertion is taken out of context and is a mischaracterization of the comprehensive advice provided to the Committee (...)

(Dans sa demande de clarification des paragraphes 52, 55, 56 et 58, le requérant ne relève aucun aspect du dispositif du jugement qui soit obscur, incomplet ou incohérent. Il se contente de répéter les arguments précédemment invoqués, qui ont été examinés par le Tribunal dans le cadre de l'instance.

Il s'agit là d'une utilisation abusive de la procédure de clarification, et le requérant cherche par cette demande à amener le Tribunal à revenir sur ses conclusions. Dans ce contexte, faire droit à cette demande serait contraire à la règle selon laquelle les jugements du Tribunal sont définitifs et non susceptibles de recours.

Dans le jugement qu'il a rendu, le Tribunal a estimé que « le simple fait que [des personnes aient entretenu] des relations professionnelles » ne suffisait pas à étayer les allégations du requérant au sujet de l'impartialité du comité de réclamation. Le défendeur souhaite apporter quelques éclaircissements sur ce point. M. M. n'était pas « employé » par l'EMI au moment du dépôt de la réclamation : membre du personnel d'active de l'armée de l'air belge, il avait été détaché au Bureau du contrôleur des finances (OFC) par le ministère de la Défense de son pays. Dans le cadre de ses fonctions à l'OFC, M. M. a travaillé quotidiennement sous la direction du responsable finances et comptabilité, et ne relevait pas directement de l'autorité de Mme M.. Il a quitté l'armée belge le 31 mars 2022 et a été recruté le 1^{er}août 2022 en tant qu'agent civil à statut international au service des ressources humaines civiles de l'EMI. Compte tenu de ce qui précède, le défendeur estime que le jugement n'est entaché d'aucune erreur factuelle. Les allégations du requérant concernant l'avis juridique fourni au comité de réclamation n'ont absolument pas leur place dans cette demande en clarification et le propos, sorti de son contexte, donne une idée fausse de la teneur de cet avis.)

B. Exposé des éléments de droit

6. L'article 6.8.3 de l'annexe IX du Règlement du personnel civil de l'OTAN (RPC) dispose :

(a) Le jugement du Tribunal est définitif et ne peut faire l'objet d'aucune espèce de recours, si ce n'est que le Tribunal peut être saisi par l'une ou l'autre partie, dans un délai de 30 jours à compter de la date du jugement, d'une demande de rectification d'une erreur matérielle entachant celui-ci.

(b) Chacune des parties peut introduire auprès du Tribunal une demande en révision du jugement en cas de découverte d'un fait déterminant qui, au moment où le Tribunal a rendu son jugement, n'était connu ni du Tribunal ni de la partie demandant la révision. La demande en révision doit être introduite dans un délai de 30 jours à compter de la découverte du fait susmentionné et, en tout état de cause, dans un délai de 5 ans à compter de la date du jugement. Le Tribunal peut, moyennant le consentement des parties et pour une affaire donnée, décider qu'une procédure orale n'est pas nécessaire et qu'une décision peut être rendue sur la base des pièces du dossier.

7. L'article 27, paragraphe7, du règlement de procédure du Tribunal dispose :

Conformément à l'article 6.8.[3] de l'annexe IX, les jugements sont définitifs et ont force obligatoire.

8. L'article 30 du règlement de procédure du Tribunal dispose :

1. Après qu'un jugement a été rendu, une partie peut, dans un délai de [trois mois] à compter de la notification du jugement, demander au Tribunal de clarifier le dispositif du jugement.
2. La demande en clarification n'est recevable que si elle indique avec suffisamment de précision les aspects du dispositif du jugement qui paraissent obscurs, incomplets ou incohérents.
3. Le Tribunal, après avoir donné à l'autre partie/aux autres parties l'occasion raisonnable de présenter des observations sur la question, statue sur la recevabilité de la demande en clarification. Si la demande est agréée, le Tribunal donne des clarifications, qui deviennent alors partie intégrante du jugement initial.

C. Considérations et conclusions

9. L'annexe IX du RPC dispose que les jugements du Tribunal sont définitifs, qu'ils ont force obligatoire et qu'ils ne peuvent faire l'objet d'aucune espèce de recours. Il en découle qu'aucune des deux parties ne peut s'engager dans un débat avec le Tribunal quant au raisonnement et aux conclusions de celui-ci. La seule exception est que le Tribunal peut être saisi par l'une ou l'autre partie d'une demande de rectification d'une erreur matérielle entachant un jugement, ce qui n'est pas le cas en l'occurrence.

10. Les parties peuvent néanmoins introduire une demande en clarification, en application de l'article 30. En l'occurrence, le requérant n'a pas respecté le paragraphe 2 de l'article 30 en tant qu'il n'a pas indiqué « les aspects du dispositif du jugement qui

paraiss[ai]ent obscurs, incomplets ou incohérents ». Il s'est contenté de répéter des arguments qui figuraient dans le dossier ou qui avaient été examinés lors de l'audience.

11. Le Tribunal considère que le requérant ne cherche, en réalité, qu'à amener le Tribunal à revenir sur ses conclusions, ce qui est contraire à la règle selon laquelle les jugements du Tribunal sont définitifs et non susceptibles de recours. Les conclusions auxquelles le Tribunal est parvenu dans le jugement rendu dans l'affaire n° 2022/1341 sont claires et sans équivoque. Le Tribunal estime dès lors que les conditions voulues pour que l'article 30 trouve à s'appliquer ne sont pas réunies et que la demande en clarification doit être rejetée.

D. Décision

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal ordonne :

- La demande en clarification est rejetée.

Fait à Bruxelles, le 15 novembre 2023.

(signé) Louise Otis, présidente
(signé) Laura Maglia, greffière

Copie certifiée conforme
La greffière
(signé) Laura Maglia