

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

*Traduction du Greffe,
seul le texte anglais fait foi.*

G.

c.

Organisation ITER

123^e session

Jugement n° 3767

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale ITER pour l'énergie de fusion (Organisation ITER), formée par M. J. K. G. le 15 janvier 2014, la réponse de l'Organisation ITER du 30 avril, la réplique du requérant du 29 juillet et la duplique de l'Organisation ITER du 4 novembre 2014;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants :

Le requérant conteste la décision de reporter l'octroi d'un avancement d'échelon périodique sur la base de son rapport d'évaluation de 2012.

Le requérant est entré au service de l'Organisation ITER en 2008 en vertu d'un contrat de durée déterminée de cinq ans. Comme il avait obtenu la mention «a besoin de s'améliorer» dans son rapport d'évaluation de 2011, un plan d'amélioration des performances fut mis en place à son intention en avril 2012. En décembre 2012, alors que le requérant avait fini de suivre le plan en question, ses supérieurs hiérarchiques établirent un bilan final des progrès accomplis, dans lequel ils indiquèrent qu'il avait atteint les objectifs du plan et que «ses prestations [étaient alors] pleinement satisfaisantes».

Le rapport d'évaluation annuelle du requérant pour 2012 fut établi en avril 2013. Il obtint de nouveau la mention «a besoin de s'améliorer». Dans ses commentaires sur le rapport, le requérant se déclara surpris de cette mention, étant donné l'appréciation positive qu'il avait obtenue en décembre 2012 à l'issue du plan d'amélioration des performances. Ses supérieurs hiérarchiques signèrent le rapport le 14 avril 2013.

Le 12 juillet 2013 fut publié un mémorandum contenant la liste des membres du personnel qui avaient bénéficié d'une promotion, d'un avancement ou d'une prime pour l'année 2012. Le nom du requérant ne figurant pas sur la liste, celui-ci introduisit un recours auprès du Directeur général le 17 juillet pour contester la décision d'approuver son rapport d'évaluation de 2012, laquelle était, selon lui, implicitement annoncée dans ce mémorandum. Le 22 juillet, l'administration répondit que son recours était tardif, car le rapport d'évaluation, qui avait été «finalisé» le 14 avril 2013, n'avait pas été contesté dans le délai prescrit de deux mois.

Le 26 juillet 2013, le requérant reçut une lettre datée du 12 juillet 2013 dans laquelle le Directeur général l'informait qu'il avait décidé d'accepter la proposition du Comité d'avancement et de promotion — qui était fondée sur son rapport d'évaluation de 2012 — de reporter d'un an l'octroi de l'avancement d'échelon périodique. Le 8 août 2013, le requérant introduisit un second recours contre la décision du Directeur général du 12 juillet. Il soulignait qu'il n'avait reçu aucune réponse à ses commentaires sur le rapport d'évaluation de 2012 et demandait que sa mention soit changée en «satisfait aux exigences» et que le Comité d'avancement et de promotion révise sa recommandation en conséquence. Le Directeur général rejeta ce recours le 30 août 2013, considérant que la décision du 12 juillet 2013 avait été prise conformément aux règles applicables.

Par lettre du 4 septembre 2013, le requérant sollicita une médiation concernant la décision du Directeur général d'approuver son rapport d'évaluation de 2012 et de ne pas lui octroyer d'avancement d'échelon périodique. Dans son rapport du 12 octobre 2013, le médiateur conclut qu'il y avait une incohérence manifeste entre le bilan final des progrès accomplis par le requérant suite au plan d'amélioration des performances et son rapport d'évaluation de 2012. Il recommanda qu'il soit demandé

aux supérieurs hiérarchiques du requérant d'expliquer cette incohérence et d'indiquer précisément quelles informations avaient été données au requérant concernant les aspects insatisfaisants de ses prestations au cours de la période de notation, et qu'à la lumière de leur réponse le Directeur général détermine s'il y avait lieu de modifier ou non le rapport d'évaluation contesté.

Le 23 octobre 2013, les supérieurs hiérarchiques du requérant adressèrent à la Division des ressources humaines une note explicative, qui fut ensuite également adressée au requérant. Par lettre du 23 octobre 2013, ce dernier fut informé que, sur la base de l'ensemble des informations pertinentes et plus particulièrement de l'explication fournie par ses supérieurs hiérarchiques, le Directeur général avait décidé de confirmer sa décision initiale d'approuver la proposition du Comité d'avancement et de promotion tendant à retarder l'octroi d'un avancement d'échelon périodique. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'ordonner à l'Organisation ITER de changer en «satisfait aux exigences» la mention figurant sur son rapport d'évaluation de 2012 et sur d'autres documents, et d'ordonner qu'elle «corrige» en conséquence toutes les autres décisions sur lesquelles la notation des prestations a une incidence. Il réclame des dommages-intérêts pour toute perte causée par le rapport d'évaluation de 2012, des dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que 5 000 euros à titre de dépens.

L'Organisation ITER soutient que la requête est irrecevable dans la mesure où le requérant entend contester son rapport d'évaluation de 2012, puisqu'il ne l'a pas contesté dans le délai prescrit. Dans la mesure où le requérant conteste la décision de reporter son avancement d'échelon périodique, l'Organisation demande au Tribunal de rejeter la requête comme dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. La présente requête concerne deux recours internes introduits contre des décisions du Directeur général. Le 17 juillet 2013, le requérant

a formé son premier recours, dont le premier paragraphe se lisait comme suit :

«Conformément à l'article 26 du Règlement du personnel de l'Organisation ITER, je souhaite former un recours contre votre décision d'approuver mon rapport d'évaluation annuelle de 2012. La décision a été implicitement annoncée par votre mémorandum au personnel en date du 12 juillet 2013 [...]»*

2. Le droit de former un recours interne est prévu à l'article 26.1 du Règlement du personnel de l'Organisation ITER. Aux termes de l'alinéa (a) de cet article, un recours administratif interne est une procédure par laquelle un membre du personnel qui considère qu'il a subi une violation de ses droits tels que prévus dans le Règlement soumet un recours motivé. Selon l'alinéa (b), un tel recours doit être soumis au Directeur général dans les deux mois suivant la décision contestée. Quant à l'alinéa (c), il stipule que, lorsque le Directeur général ne répond pas par écrit à un recours écrit dans les trente jours civils, le délai de deux mois prévu à l'alinéa (b) court à partir du trentième jour et, concomitamment, l'alinéa (d) prévoit que le Directeur général accuse réception du recours et y répond dans les trente jours civils suivant la date de réception.

3. L'Organisation soutient que le premier recours du requérant est irrecevable parce qu'il a été introduit hors délai. Cela s'explique, selon elle, par le fait que la décision relative au rapport d'évaluation de 2012 du requérant est devenue finale le 14 avril 2013 et que la date limite pour le dépôt d'un recours était le 14 juin 2013. Le requérant prétend toutefois que la date à partir de laquelle le délai de dépôt commençait à courir était le 12 juillet 2013. Il affirme que c'est à cette date que son évaluation de 2012 est devenue finale, parce que le Directeur général l'a implicitement adoptée en adressant à tous les membres du personnel un mémorandum annonçant les promotions, les avancements et les primes pour l'année 2012. Il est donc nécessaire de déterminer à quel moment la procédure d'évaluation du comportement professionnel est clôturée selon la procédure applicable.

* Traduction du greffe.

4. L'article 20.1 du Règlement du personnel de l'Organisation ITER se lit comme suit :

«Le travail de tous les membres du personnel, à l'exception du directeur général, est évalué une fois par an conformément à la procédure et au calendrier établis annuellement par le directeur général.

Le rapport d'évaluation apprécie la qualité relative des membres du personnel. Il donne l'occasion de féliciter les membres du personnel ou, au contraire, de les alerter de leurs lacunes en vue d'une amélioration de leur service.»

Son article 20.4 dispose ce qui suit :

«L'employé est autorisé à commenter l'évaluation devant être incluse dans son dossier individuel. La procédure d'évaluation détaillée est définie par le directeur général.»

5. Le Directeur général a défini en détail les procédures à suivre pour les évaluations de 2012 dans la Politique de développement professionnel du personnel d'ITER, adoptée le 6 février 2013. La procédure annuelle d'évaluation du comportement professionnel est énoncée au point II de ladite politique. Le point II.1 prévoit que les supérieurs hiérarchiques établissent un rapport pour chaque membre du personnel sur la base de l'entretien annuel qu'ils ont avec chacun de leurs subordonnés au sujet des prestations. Le déroulement de la procédure jusqu'à sa clôture est décrit comme suit aux points II.2 et II.3 :

«II.2 L'occasion est donnée aux **membres du personnel** de prendre connaissance du rapport d'évaluation les concernant établi à l'issue de l'entretien annuel et d'en discuter avec leurs supérieurs hiérarchiques. Ils doivent ensuite apposer leur signature électronique sur le rapport pour indiquer qu'ils l'ont lu. Une copie papier du rapport, signée par le supérieur hiérarchique et le membre du personnel, peut être transmise à la Division des ressources humaines.

II.3 **Si un membre du personnel souhaite commenter** son rapport d'évaluation, il signale son intention de le contester sur le formulaire électronique avant d'apposer sa signature. Il dispose alors d'un délai maximum de huit jours ouvrables après la signature du rapport pour soumettre par écrit à ses supérieurs hiérarchiques de premier et deuxième niveaux un commentaire concis exposant ses objections, ainsi que les faits et conclusions sur lesquels elles reposent.»*

* Traduction du greffe.

Par conséquent, la procédure est clôturée une fois que le fonctionnaire a formulé par écrit ses commentaires expliquant ses objections, après quoi les notateurs signent le rapport. Le point III de la Politique de développement professionnel énonce ensuite les conditions d'octroi de l'avancement, des promotions et des primes au mérite, tandis que le point IV décrit la procédure de prise de décision.

6. Après la clôture de la procédure précédente, qu'il n'a pas contestée, le requérant a reçu copie de son rapport d'évaluation de 2012 le 13 avril 2013; il affirme avoir fait ses commentaires et avoir signé le rapport le même jour. Le rapport confirme ses dires. Il fait également apparaître que le chef de section du requérant et son chef de division ont signé le rapport sous forme électronique le 14 avril 2013. Il montre aussi que le cabinet du Directeur général a pris note du rapport à la même date. Aucune disposition n'obligeait les supérieurs hiérarchiques à faire d'autres commentaires sur le rapport ou le Directeur général à signifier son approbation du rapport pour que la procédure d'évaluation de 2012 du requérant soit clôturée. Ce dernier aurait dû contester son rapport d'évaluation de 2012 au plus tard le 14 juin 2013. Son affirmation selon laquelle la procédure d'évaluation a été clôturée par le mémorandum du 12 juillet 2013 que le Directeur général a adressé au personnel pour annoncer les avancements, les promotions et les primes au mérite est donc erronée. En conséquence, la conclusion de la requête tendant à contester le rapport d'évaluation de 2012 est irrecevable car déposée hors délai.

7. Le requérant a formé un second recours le 8 août 2013. Dans ce recours, il contestait la décision du Directeur général en date du 12 juillet 2013, par laquelle il l'informait qu'il avait fait sienne la proposition du Comité d'avancement et de promotion de reporter d'un an son avancement d'échelon périodique. Le Directeur général indiquait dans cette lettre que l'avancement d'échelon était reporté «eu égard à la mention “a besoin de s'améliorer” qui a[vait] été attribuée à [ses] prestations pour l'année 2012». Il s'agissait de la mention obtenue par le requérant dans son rapport d'évaluation de 2012. Même si le Directeur général a rejeté ce recours interne le 30 août 2013 au motif que la décision du 12 juillet 2013 avait été prise conformément aux règles applicables, le requérant soutient que

cette mention était injuste. Il demande donc au Tribunal d'ordonner que sa mention soit changée en «satisfait aux exigences». Il demande aussi qu'il soit ordonné que le Comité d'avancement et de promotion révise sa recommandation en conséquence.

8. La décision de reporter l'octroi de l'avancement d'échelon a été prise en vertu du point IV de la Politique de développement professionnel du 6 février 2013. Cette disposition autorise le Directeur général, agissant sur avis du Comité d'avancement et de promotion qu'il aura nommé, à déterminer quels membres du personnel doivent bénéficier d'un avancement d'échelon périodique. Selon la même disposition, il s'agit d'une décision administrative finale, susceptible de recours, conformément à l'article 26 du Règlement du personnel, dans un délai de deux mois. Le requérant a introduit un recours contre la décision en cause dans le délai prescrit.

Le point III.1.1 de la politique définit l'avancement comme le processus par lequel est accordée une augmentation d'échelon dans le grade. Il prévoit qu'«un avancement d'échelon est accordé aux membres du personnel dont les prestations ont reçu au minimum la mention "satisfait aux exigences" pendant trois années consécutives». Il prévoit aussi qu'«un avancement d'échelon peut être accordé aux membres du personnel qui ont reçu, au minimum, la mention "dépasse les exigences" pour l'année concernée»*.

9. Le requérant n'a pas satisfait à ces dispositions puisque son rapport d'évaluation de 2012 ne comportait pas la mention minimale «satisfait aux exigences», et cette évaluation ne peut plus être contestée. En conséquence, sa conclusion tendant à l'annulation de la décision de reporter son avancement d'échelon est rejetée.

* Traduction du greffe.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 20 octobre 2016, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 février 2017.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ