

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

H.

c.

Organisation ITER

124^e session

Jugement n° 3843

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale ITER pour l'énergie de fusion (Organisation ITER), formée par M. J. H. le 10 décembre 2014, la réponse de l'Organisation ITER du 7 avril 2015, la réplique du requérant du 5 juin et la duplique de l'Organisation ITER du 10 septembre 2015;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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 résilier son contrat à l'issue de sa période d'essai.

Au sein de l'Organisation ITER, les périodes d'essai sont régies par la circulaire administrative interne n° 21 du 14 septembre 2010, qui décrit la procédure d'évaluation des fonctionnaires pendant la période d'essai, conformément à l'article 6.2 du Règlement du personnel. La procédure comprend deux évaluations formelles des prestations du membre du personnel, trois et cinq mois après la date officielle d'entrée au service de l'Organisation ITER. Au cours de l'évaluation du troisième mois, le supérieur hiérarchique évalue les capacités du membre du personnel et ses premiers résultats, et propose des mesures le cas échéant, tandis qu'au cours de l'évaluation du cinquième mois le supérieur

hiérarchique propose au Directeur général de confirmer le contrat, prolonger la période d'essai ou résilier le contrat. La Division des ressources humaines notifie par écrit la décision finale du Directeur général au membre du personnel au moins deux semaines avant le dernier jour de sa période d'essai.

Le requérant a été nommé à un poste de grade P4 à compter du 6 janvier 2014, en vertu d'un contrat de cinq ans assorti d'une période d'essai de six mois. Lors de l'évaluation du troisième mois de sa période d'essai, il fut informé que l'on attendait de lui des progrès dans les mois à venir. Dans les conclusions de l'évaluation du cinquième mois, son supérieur hiérarchique indiqua que des progrès supplémentaires étaient encore attendus et recommanda la prolongation de sa période d'essai pour une durée supplémentaire de six mois, ce qui lui permettrait d'«être évalué sur sa capacité d'accomplir les tâches que l'on attend du titulaire d'un poste de grade P4»*.

Par une lettre du Directeur général du 20 juin 2014, que le requérant dit avoir reçue le 24 juin, le requérant fut informé que, dans la mesure où il ressortait de l'évaluation de la période d'essai que «des améliorations et des mesures correctives [étaient nécessaires] dans certains domaines», son contrat serait résilié à compter du 5 juillet 2014.

Le 26 juin 2014, le requérant introduisit un recours devant le Directeur général contre la résiliation de son contrat. Le 25 juillet, le Directeur général confirma sa décision et proposa au requérant une indemnité financière pour le retard du préavis de résiliation et les congés non pris. Il indiqua que, si le requérant n'acceptait pas la décision et l'offre financière, il pouvait soit déposer une demande de médiation soit porter l'affaire devant le Tribunal. Le 1^{er} août 2014, le requérant demanda une médiation.

Le médiateur rendit son rapport le 12 septembre 2014, recommandant que le Directeur général maintienne sa décision de résilier le contrat du requérant et qu'une indemnité financière soit accordée à ce dernier. Par une lettre du 17 septembre 2014, qui constitue la décision attaquée,

* Traduction du greffe.

le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé de suivre les recommandations du médiateur.

Le 22 septembre 2014, le requérant fit une «contre-offre» à l'indemnité proposée par le Directeur général. Le 25 septembre 2014, il fut informé que le Directeur général avait proposé deux possibilités non négociables : accepter l'indemnité offerte dans la décision du 17 septembre 2014 ou la refuser et déposer une requête devant le Tribunal. Le requérant accepta l'indemnité offerte et, le 2 octobre 2014, il reçut le montant proposé par le médiateur.

Le requérant déposa la présente requête devant le Tribunal le 10 décembre 2014, demandant l'annulation de la décision attaquée, en ce qu'elle confirme la décision antérieure de résilier son contrat, et sa réintégration dans son ancien poste avec effet rétroactif à la date à laquelle il a cessé son service et jusqu'à la date d'expiration de son contrat de cinq ans ou, à défaut, à la date à laquelle il a cessé son service pour une période d'essai de six mois commençant le jour de sa réintégration. Il réclame des indemnités supplémentaires pour tort matériel et moral et 5 000 euros à titre de dépens.

L'Organisation ITER invite le Tribunal à rejeter la requête comme dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque la décision du Directeur général du 17 septembre 2014. Dans cette décision, le Directeur général avait approuvé la recommandation implicite du médiateur de rejeter le recours formé par le requérant contre la décision antérieure du Directeur général du 20 juin 2014 de résilier son contrat à l'issue de la période d'essai de six mois qui se terminait le 5 juillet 2014. Le médiateur avait également recommandé que le Directeur général accorde au requérant une indemnité d'un montant équivalant à trois mois de salaire et indemnités, ainsi qu'une indemnité supplémentaire de 5,5 jours de salaire et indemnités correspondant à l'annulation des congés annuels non pris. Cette recommandation avait également été approuvée par le

Directeur général. Le requérant a fait une contre-offre qui a été rejetée dans une lettre du 25 septembre 2014. Il était précisé dans cette lettre que l'Organisation proposait deux options non négociables : accepter l'offre d'indemnité contenue dans la décision du 17 septembre 2014 d'un montant de 25 123,49 euros, ou la refuser et déposer, le cas échéant, une requête devant le Tribunal. Le 26 septembre 2014, le requérant a accepté de recevoir l'indemnité proposée au lieu de déposer une requête devant le Tribunal. Il a reçu l'indemnité le 2 octobre 2014 et il a déposé la présente requête le 10 décembre 2014.

2. Le requérant fonde sa requête sur les moyens suivants :
 - a) L'Organisation n'a pas respecté le délai prévu à l'alinéa (c) de l'article 6.2 du Règlement du personnel, qui exige qu'en cas de résiliation de contrat le membre du personnel concerné reçoive la notification «[a]u moins deux semaines avant la fin de la période d'essai». Le requérant a reçu la décision du Directeur général de ne pas confirmer son contrat onze jours avant la fin de sa période d'essai.
 - b) L'Organisation a violé l'alinéa (e) de l'article 6.2 du Règlement du personnel, aux termes duquel la décision de résiliation «[est prise] sur la base d'un rapport établi par le supérieur hiérarchique du membre du personnel», dans la mesure où le supérieur hiérarchique du requérant avait recommandé la prolongation de sa période d'essai pour une durée supplémentaire de six mois.
 - c) L'Organisation a violé le principe du contradictoire applicable à la procédure d'évaluation.
 - d) L'Organisation ne s'est pas donné suffisamment de temps pour évaluer convenablement le travail du requérant, ne l'a pas suffisamment soutenu pendant la période d'essai et ne l'a pas suffisamment averti que son contrat pouvait ne pas être prolongé.
 - e) Parmi les 8,5 jours de congé que le requérant n'avait pas pu prendre, seuls 5,5 jours ont été compensés par l'indemnité reçue.

- f) Le requérant a subi un préjudice financier et moral en raison de la résiliation soudaine de son contrat de cinq ans.

3. Le Tribunal estime que, dans la mesure où la requête s'avère infondée, il n'y a pas lieu d'examiner les questions qui découlent du non-respect par le requérant des termes de l'offre d'indemnité qu'il a acceptée.

4. Le Directeur général a reconnu que le préavis de résiliation n'avait pas été donné dans le délai prescrit de deux semaines avant la fin de la période d'essai de six mois et, en conséquence, a suivi la recommandation du médiateur de réparer le préjudice subi par le requérant en lui versant «un montant équivalant à trois mois du salaire qu'il a perçu pendant la durée de son contrat, indemnités comprises»*. L'affirmation du requérant selon laquelle le retard du préavis de résiliation a eu pour effet de confirmer implicitement son contrat est dénuée de fondement. Il cite le jugement 3070 à l'appui de son affirmation, mais ce jugement ne s'applique pas en l'espèce. Le jugement 3070 concernait un membre du personnel qui avait effectué un stage probatoire de six mois alors que le Règlement du personnel limitait la période de stage à trois mois. En conséquence, le Tribunal avait estimé que le préavis de résiliation devait être considéré comme un licenciement avant le terme du contrat de la requérante. En l'espèce, le préavis de résiliation a été donné avant la fin de la période d'essai qui se terminait le 5 juillet 2014. Le fait qu'il a été donné trois jours après la date limite prévue à l'alinéa (c) de l'article 6.2 du Règlement du personnel («[a]u moins deux semaines avant la fin de la période d'essai, le membre du personnel reçoit par écrit la notification de la confirmation ou de la résiliation») ne signifie pas que le contrat du requérant aurait dû être considéré comme étant automatiquement confirmé. Le libellé de l'alinéa (c) de l'article 6.2 («de la confirmation ou de la résiliation») exclut la possibilité d'une confirmation ou résiliation automatique ou implicite. Le Tribunal estime que le versement d'une indemnité d'un montant équivalant à trois mois

* Traduction du greffe.

de salaire et indemnités, tel que recommandé par le médiateur et approuvé par le Directeur général, était suffisant pour compenser le retard du préavis.

5. L'argument selon lequel la décision du Directeur général n'a pas été «prise sur la base d'un rapport établi par le supérieur hiérarchique du membre du personnel» est dénué de fondement. Les alinéas (d) et (e) de l'article 6.2 du Règlement du personnel se lisent comme suit :

«(d) Dans des cas exceptionnels, le directeur général peut prolonger la période d'essai pour une durée maximale de six mois au moyen d'une notification écrite adressée au membre du personnel concerné.

(e) Les décisions du directeur général en vertu des points (b), (c) et (d) ci-dessus, sont prises sur la base d'un rapport établi par le supérieur hiérarchique du membre du personnel.»

Il est de jurisprudence constante que la décision de confirmer ou de résilier un contrat à l'issue d'une période d'essai relève d'un pouvoir discrétionnaire. Le Tribunal n'interviendra pas, sauf si la décision a été prise par une autorité incompétente, est entachée d'un vice de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, si des conclusions manifestement erronées ont été tirées du dossier ou si la décision est entachée de détournement de pouvoir (voir notamment les jugements 2646, au considérant 5, 3440, au considérant 2, et 3678, au considérant 4). De plus, le Tribunal ne substitue pas son évaluation à celle d'une organisation lorsqu'une qualité de travail insatisfaisante est à l'origine du refus de confirmer le contrat (voir le jugement 2916, au considérant 4). Le supérieur hiérarchique du requérant avait recommandé une prolongation de sa période d'essai pour une durée supplémentaire de six mois, mais cette recommandation n'était pas contraignante pour le Directeur général. Dans la décision du 20 juin 2014, le Directeur général a fait observer que «l'évaluation de [la] période d'essai [du requérant] fait état de “points à améliorer — au regard des exigences du poste, le travail nécessit[ait] des améliorations et des mesures correctives dans certains domaines”» et a, par conséquent, décidé de résilier le contrat du requérant à la fin de sa période d'essai conformément à l'alinéa (d) [*recte* (b)] de l'article 6.2 du Règlement du personnel. Lorsque le Directeur général a évalué les points que le requérant devait améliorer

par rapport aux besoins de l'Organisation, il n'a pas estimé que la situation du requérant constituait un «cas exceptionnel» justifiant la prolongation de la période d'essai pour une durée supplémentaire de six mois. Le Tribunal estime que cette décision n'est entachée d'aucun des vices énumérés ci-dessus qui justifieraient l'intervention du Tribunal. De plus, le médiateur a relevé dans son rapport que «le directeur de l'administration générale et le directeur du Département de l'administration avaient eu d'autres discussions avec le chef de la Division Marchés et Contrats [à laquelle appartenait le requérant], au cours desquelles il avait été conclu que le fossé entre les attentes et les résultats était relativement important, compte tenu du fait que le membre du personnel devait être pleinement opérationnel pour permettre à l'équipe d'atteindre ses objectifs»*. Le médiateur a fait observer qu'«il existait un risque réel qu'à l'issue d'une prolongation de six mois le [requérant] n'atteigne pas le niveau de performance requis par un poste de grade P4, qui exige d'être autonome, de privilégier des solutions et d'agir par anticipation et, en particulier, d'être en mesure d'assurer régulièrement en toute sécurité le remplacement du chef de section»*. Il a indiqué qu'il ne lui semblait pas déraisonnable de la part de la direction de décider de ne pas prendre le risque que le requérant n'atteigne pas les objectifs avant la fin de la prolongation de sa période d'essai, compte tenu de l'importance cruciale que revêtent les activités liées aux achats pour le projet de l'Organisation ITER. Il a donc recommandé que le Directeur général maintienne sa décision du 20 juin de résilier le contrat du requérant. Le Tribunal ne constate aucune erreur dans la décision attaquée, qui a approuvé le rapport du médiateur dans son intégralité et a examiné tous les aspects de la situation professionnelle du requérant en fonction des besoins de l'Organisation.

6. L'argument selon lequel l'Organisation aurait violé le principe du contradictoire applicable à la procédure d'évaluation est dénué de fondement. Le requérant affirme que le rapport du médiateur relevait que le directeur de l'administration générale et le directeur du Département de l'administration avaient eu d'autres discussions avec le chef de la

* Traduction du greffe.

Division Marchés et Contrats (comme indiqué plus haut) et soutient que ces discussions ont violé le principe du contradictoire du fait qu'il n'y a pas participé. Le Tribunal souligne que ces discussions ont eu lieu après la procédure d'évaluation et qu'elles n'ont eu aucune incidence sur les éléments du rapport d'évaluation établi à la suite de cette procédure, à laquelle le requérant avait participé et qu'il avait approuvée, comme le montre sa signature sur le rapport. En outre, le Tribunal estime qu'il n'est pas déraisonnable de la part des directeurs susmentionnés d'avoir parlé avec le chef de la Division Marchés et Contrats, et le requérant a eu la possibilité de consulter toutes les informations relevant de la procédure de médiation et d'y répondre, et ce, avant que le médiateur termine son rapport et que le Directeur général prenne la décision finale.

7. Les arguments selon lesquels l'Organisation ne s'est pas donné suffisamment de temps pour évaluer convenablement le travail du requérant, ne l'a pas suffisamment soutenu pendant la période d'essai et ne l'a pas suffisamment averti que son contrat pouvait ne pas être prolongé sont dénués de fondement. La norme admise par le Règlement du personnel prévoit une période d'essai de six mois, avec la possibilité de prolonger cette période d'essai pour une durée maximale de six mois uniquement dans des cas exceptionnels. En règle générale, les membres du personnel n'ont pas droit à une prolongation de la période d'essai, et le requérant ne présente aucun élément convaincant expliquant pourquoi sa situation aurait dû être considérée comme justifiant une prolongation exceptionnelle de la période d'essai. De plus, la norme étant une période d'essai de six mois pour tous les employés, il est raisonnable de supposer que l'Organisation a l'habitude d'évaluer convenablement les employés dans ce délai. Le Tribunal relève que le supérieur hiérarchique du requérant avait recommandé que sa période d'essai soit prolongée pour une durée supplémentaire de six mois, ce qui est le maximum autorisé. Cela indique que le supérieur avait des doutes quant à la capacité du requérant d'atteindre le niveau attendu d'un membre du personnel de grade P4. Comme déjà indiqué précédemment, le Tribunal estime qu'il n'était pas déraisonnable de la part du Directeur général, dans le cadre de l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, de décider que le risque

que le requérant n'atteigne pas le niveau de performance attendu était trop élevé par rapport aux besoins de l'Organisation.

8. Le Tribunal estime que le requérant a été averti largement à l'avance que son travail devait être amélioré. Selon son évaluation du troisième mois, son travail ne correspondait pas à un grade P4 et sa production en termes d'activités liées aux marchés était «faible» par rapport au critère de production de l'équipe de la Division Marchés et Contrats. Le requérant a notamment répondu qu'il comprenait qu'il y avait encore un écart entre sa capacité actuelle et les objectifs fixés. Lors de l'évaluation du cinquième mois, le supérieur hiérarchique du requérant a de nouveau relevé des insuffisances dans son travail et a décidé de recommander une prolongation de sa période d'essai pour une durée supplémentaire de six mois, dans la mesure où, à l'époque, son travail n'était toujours pas du niveau attendu. L'Organisation a fourni des éléments de preuve convaincants établissant que le requérant avait reçu des conseils et des formations lors de diverses réunions, tant informelles que formelles, tout au long de sa période d'essai. En outre, le Tribunal note que les deux évaluations l'ont amplement informé que son travail ne correspondait pas aux attentes et qu'en conséquence il savait que son contrat risquait de ne pas être confirmé.

9. La demande du requérant tendant à obtenir une indemnité pour trois jours de congé non pris, au motif que, parmi les 8,5 jours de congé qu'il n'avait pas pu prendre, seuls 5,5 jours avaient été compensés par l'indemnité reçue, est dénuée de fondement. L'alinéa (c) de l'article 18.1 du Règlement du personnel, intitulé «Congés non pris lors du départ des membres du personnel», prévoit que «[l]es congés non pris au moment du départ des membres du personnel de l'Organisation ITER sont annulés». Le requérant n'avait droit à aucune indemnité pour des jours de congé non pris et le Tribunal fait observer que la décision du Directeur général de verser au requérant une indemnité pour 5,5 jours de congé non pris, conformément à la recommandation du médiateur, constituait un geste de bonne volonté de la part de l'Organisation. Il peut être ajouté que le requérant a eu la possibilité d'utiliser sept jours de congé avant de quitter l'Organisation et a choisi de n'en prendre que cinq

(comme indiqué dans le courriel adressé le 26 juin 2014 au requérant par l'administration).

10. L'argument selon lequel le requérant aurait subi un préjudice financier en raison de la résiliation soudaine de son contrat de cinq ans est dénué de fondement. Dans la mesure où la résiliation du contrat du requérant était légale, il ne peut prétendre à aucune indemnité au titre d'un préjudice financier découlant de cette décision.

11. Compte tenu de ce qui précède, la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 16 mai 2017, 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 28 juin 2017.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ