

**110<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 2960**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale ITER pour l'énergie de fusion (Organisation ITER), formée par M. B. B. le 2 mars 2009 et régularisée le 16 mars, la réponse de l'Organisation du 23 juin, la réplique du requérant du 1<sup>er</sup> octobre 2009 et la duplique de l'Organisation datée du 8 janvier 2010;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

A. Par suite de la signature, le 21 novembre 2006, de l'Accord sur l'établissement de l'Organisation internationale ITER\* pour l'énergie de fusion en vue de la mise en œuvre conjointe du projet ITER, ladite organisation fut instituée à titre provisoire. Cette dernière recruta le requérant — ressortissant allemand né en 1950 — pour exercer des fonctions de concepteur de centrales de grade G5. Le contrat de l'intéressé, qui débutait le 1<sup>er</sup> janvier 2007, précisait qu'il devrait être résilié dans les soixante jours suivant l'entrée en vigueur de l'accord susmentionné; celle-ci intervint le 24 octobre 2007. C'est ainsi qu'à

---

\* Sigle anglais de *International Thermonuclear Experimental Reactor* (réacteur thermonucléaire expérimental international)

compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008 le requérant fut mis au bénéfice d'un contrat d'une durée de cinq ans, dont les six premiers mois constituaient une période probatoire.

Le 12 juin, le Directeur général adressa à l'intéressé une lettre par laquelle il l'informait que, dans la mesure où il ressortait de son rapport d'évaluation — en date du 15 avril — que, dans trois domaines, la qualité de ses services n'était pas satisfaisante, il avait été recommandé de ne pas le confirmer dans ses fonctions, mais qu'à titre exceptionnel et gracieux il avait décidé de prolonger sa période probatoire de six mois, soit jusqu'au 31 décembre 2008. Au cours de cette période, il fut procédé à une autre évaluation, mais le rapport qui fut établi le 27 novembre fit apparaître que, globalement, la qualité des services du requérant était toujours insatisfaisante. Par courrier du 2 décembre, le Directeur général fit savoir à l'intéressé que, dans ces conditions, il serait mis fin à son contrat le 31 décembre 2008, en vertu de l'alinéa c) de l'article 6.2 du Statut du personnel. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant fait valoir qu'un contrat de durée déterminée ne peut être conclu qu'en vue de l'exécution d'une tâche précise et temporaire et «seulement dans les cas expressément prévus par le droit du travail applicable». Aucune de ces conditions n'étant selon lui remplie en l'espèce, il considère que son premier contrat était de durée indéterminée.

Par ailleurs, il prétend qu'aucun texte ne permettait d'exiger de lui qu'il accomplisse une période probatoire de six mois au début de son second contrat ni de prolonger celle-ci. Il précise qu'il a toujours exercé les mêmes fonctions au sein de l'Organisation ITER et que cette dernière n'était donc pas fondée à lui demander de se soumettre à une période probatoire au début de son second contrat.

Le requérant demande au Tribunal de constater qu'aucune période probatoire n'a été prévue par les parties, qu'aucune prolongation de celle-ci n'a été valablement convenue, que l'Organisation n'a pas suivi la procédure de licenciement, qu'il a subi un préjudice moral et matériel dont la compensation ne saurait être inférieure à 100 000 euros,

et de condamner l'Organisation à lui verser cette somme, ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, la défenderesse soutient que la requête est irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne. Elle indique que, par lettre du 13 février 2009, le requérant a contesté la décision de mettre fin à son contrat et que le Directeur général lui a répondu, par un courrier daté du 18 février 2009, que le Tribunal de céans pouvait être saisi «conformément à la procédure prescrite par le Statut du personnel». Or l'intéressé n'a pas suivi la procédure prévue à l'article 26 de ce statut, qui dispose que le membre du personnel estimant avoir subi une violation de ses droits tels qu'énoncés dans ledit statut doit adresser une demande de réexamen motivée au Directeur général dans les deux mois suivant la date de la décision contestée. C'est la décision rendue par ce dernier dans les trente jours suivant la date à laquelle il a reçu la demande en question qui constitue la décision définitive susceptible d'être soumise au contrôle du Tribunal.

Sur le fond, l'Organisation ITER fait observer que l'argumentation du requérant repose sur des considérations tirées du droit français, lequel n'a pas vocation à être appliqué par le Tribunal. Elle explique ensuite qu'en vertu de l'alinéa a) de l'article 6.2 du Statut du personnel les nouveaux contrats qui ont été offerts au personnel après l'entrée en vigueur de l'accord du 21 novembre 2006 débutaient par une période probatoire de six mois. Citant la jurisprudence du Tribunal et notamment le jugement 2558, elle rappelle que le but d'une période probatoire est de «renseigner l'administration sur l'aptitude du fonctionnaire à s'acquitter de ses tâches, ainsi que sur son rendement et sa conduite dans le service»; si le requérant n'a pas été confirmé dans ses fonctions, c'est parce que, malgré de nombreux avertissements, la qualité de ses services est restée insuffisante. Elle souligne que la décision de prolonger la période probatoire de l'intéressé avait pour base légale «la volonté gracieuse du Directeur général de [lui] donner [...] une nouvelle chance pour se mettre à niveau» et qu'il s'agissait donc d'une «mesure particulièrement favorable». Sur ce point, elle fait remarquer que, lors de la session qu'il a tenue les 17 et 18 juin 2008, le Conseil de l'Organisation ITER a décidé de modifier l'article 6.2 afin qu'il

prévoit la possibilité de prolonger une période probatoire. La défenderesse relève enfin que, selon sa jurisprudence, le Tribunal n'exerce qu'un contrôle restreint sur une décision mettant fin à un contrat au terme d'une période probatoire et affirme qu'il a été mis fin au contrat du requérant conformément au droit de la fonction publique internationale.

D. Dans sa réplique, le requérant signale qu'à l'appréciation globale «Insatisfaisant» contenue dans son rapport d'évaluation du 27 novembre 2008 correspondait la définition suivante : «La qualité des services est inférieure à ce qui est acceptable pour le poste concerné. Il doit être mis fin au contrat de l'employé à l'issue de la période probatoire.» Il en déduit que le rapport en question constituait la décision de mettre fin à son engagement et affirme qu'il a contesté cette décision le jour même par le biais de commentaires qu'il a annexés audit rapport. Le Directeur général ayant néanmoins confirmé la décision en cause par son courrier du 2 décembre, celui-ci constitue à ses yeux la décision définitive. Le requérant, qui estime donc avoir suivi la procédure de recours interne et respecté les délais prévus par celle-ci, fait toutefois observer que, vu sa formation technique, il n'était pas raisonnable d'attendre de lui qu'il soit «en mesure d'apprécier entièrement la portée» du Statut du personnel, qui est de surcroît rédigé en anglais. Il ajoute que la version du Statut qui lui a été communiquée lorsqu'il a signé son second contrat ne faisait pas état de la nécessité de former un recours interne. Invoquant le jugement 1450, il déclare que, même si le Tribunal venait à considérer que les voies de recours interne n'ont pas été épuisées, il pourrait toutefois lui octroyer une indemnité.

Sur le fond, le requérant réitère son argumentation. Il indique que, dans sa requête, il n'a fait aucune référence au droit français et qu'en l'espèce il convient de faire application des principes généraux du droit de la fonction publique internationale ainsi que du Statut du personnel. À ce sujet, il précise qu'il souhaite que ce soit la version du Statut qui lui a été remise lorsqu'il a signé son second contrat — document qu'il avait annexé à son mémoire en requête — qui soit appliquée, car il lui était impossible de se tenir informé de toutes les modifications qui ont été apportées à ce texte depuis lors.

Signalant que le rapport d'évaluation du 27 novembre 2008 fait apparaître que sa première période probatoire a pris fin le 31 décembre 2007, il affirme qu'il était tout à fait incompréhensible de lui imposer une période probatoire de six mois à l'issue d'une période probatoire d'un an. À ses yeux, la décision ainsi prise à son égard traduit la volonté de l'Organisation de le maintenir dans une situation précaire. Il estime que, lorsqu'il a été mis fin à son contrat, il n'était plus en période probatoire et que la défenderesse aurait donc dû appliquer le préavis de six mois prévu à l'article 6.2 (*recte* 6.3) du Statut du personnel dans sa version du 21 novembre 2006. Il souligne que, le 12 juin 2008, ledit statut n'envisageait pas la possibilité de prolonger une période probatoire puisque celui-ci n'a été modifié en ce sens qu'à la session du Conseil des 17 et 18 juin 2008.

Le requérant réitère ses conclusions et en formule de nouvelles tendant notamment à ce que l'Organisation ITER soit condamnée à lui verser ses salaires jusqu'au jour du prononcé du jugement qui sera rendu dans cette affaire et à lui payer une indemnité de préavis de six mois, ainsi que deux ans de salaire en réparation du préjudice subi.

E. Dans sa duplique, la défenderesse maintient sa position. Selon elle, le rapport d'évaluation du 27 novembre 2008 ne saurait en aucun cas constituer une décision mettant fin au contrat du requérant et les commentaires que ce dernier a présentés ne sauraient être interprétés comme une demande de réexamen de cette décision. Elle relève que le document produit par l'intéressé dans sa requête n'était pas le Statut du personnel mais seulement un résumé de celui-ci. Elle soutient que le requérant a été tenu informé de toutes les modifications ayant été apportées à ce document et ne peut tirer argument du fait qu'il est rédigé en anglais car il s'agit de la langue de travail de l'Organisation ITER. Elle indique que la référence au jugement 1450 n'est pas pertinente en l'espèce et, invoquant la jurisprudence du Tribunal, elle conteste la recevabilité des nouvelles conclusions formulées par l'intéressé.

Sur le fond, la défenderesse explique que le premier contrat signé par le requérant ne correspondait pas à une période probatoire. À la différence de ce premier contrat, le second n'a pas été conclu avec un

organisme provisoire et, eu égard aux circonstances liées à la naissance d'une organisation internationale, l'accomplissement d'une période probatoire était parfaitement conforme aux dispositions du Statut du personnel.

### CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'Organisation ITER, alors en cours de création, le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Cette organisation ayant été officiellement constituée, elle conclut, le 4 décembre 2007, un nouveau contrat de travail avec l'intéressé, d'une durée de cinq ans, qui prévoyait une période probatoire de six mois arrivant à échéance le 30 juin 2008. Eu égard aux résultats jugés insuffisants du requérant selon son rapport d'évaluation, la période probatoire fut prolongée de six mois, soit jusqu'au 31 décembre 2008.

Le 2 décembre 2008, le Directeur général, se fondant sur un nouveau rapport d'évaluation, en date du 27 novembre 2008, que le requérant avait critiqué le jour même par le biais de commentaires, informa l'intéressé qu'il avait décidé de mettre fin à ses rapports de service avec effet au 31 décembre 2008. Le 13 février 2009, le requérant s'adressa au Directeur général pour contester cette décision et lui faire savoir qu'il souhaitait trouver une solution amiable «avant de saisir le conseil de prud'hommes». Accusant réception de cette lettre le 18 février 2009, le Directeur général se borna à informer l'intéressé qu'en vertu de l'accord de siège conclu entre la République française et l'Organisation ITER le différend n'était pas justiciable du conseil de prud'hommes mais du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (OIT), «qui p[ouvai]t être saisi conformément à la procédure prescrite par le Statut du personnel de l'Organisation internationale ITER». Le 2 mars 2009, le requérant forma donc devant le Tribunal de céans une requête dans laquelle il indique que la décision attaquée est celle du 2 décembre 2008, dont il a reçu notification le 3 décembre 2008.

2. Il n'y a pas lieu d'organiser le débat oral demandé par le requérant, les parties ayant eu, au cours de la procédure écrite, toute latitude de s'exprimer de manière complète sur les questions soulevées par leur différend.

3. La défenderesse soutient que la requête n'est pas recevable en vertu de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal.

Aux termes de cette disposition, une requête n'est recevable que si la décision contestée est définitive, l'intéressé ayant épuisé tous moyens de recours mis à sa disposition par le Statut du personnel. Les seules exceptions que la jurisprudence consent à cette règle correspondent aux hypothèses où le Statut du personnel prévoit que les décisions prises par le chef exécutif d'une organisation ne sont pas assujetties à la procédure de recours interne, où la procédure interne a pris un retard excessif et inexcusable, où — pour des raisons spécifiques tenant à la personne du requérant — celui-ci n'a pas accès à l'organe de recours interne et, enfin, où les parties ont renoncé, d'un commun accord, à épuiser les voies de recours interne (voir notamment les jugements 2912, au considérant 6, et 2939, au considérant 9).

4. La procédure de recours interne au sein de l'Organisation défenderesse est régie par l'article 26 du Statut du personnel. À la date à laquelle la requête a été formée, cet article se lisait en partie comme suit :

#### **«Recours**

Les membres du personnel en activité et anciens membres du personnel ou leurs héritiers et ayants droit peuvent faire appel des décisions prises par le Directeur général. Ces recours ou les procédures en découlant ne sont pas suspensifs de l'exécution des décisions contre lesquelles il est recouru.

##### **26.1 Recours administratifs internes**

- a) Un recours administratif interne est une procédure par laquelle un membre du personnel qui estime avoir subi une violation de ses droits tels qu'énoncés dans le présent Statut soumet une demande de réexamen motivée;
- b) Une telle demande doit être soumise au Directeur général dans les deux mois suivant la date de la décision contestée;

- c) Si le Directeur général ne répond pas par écrit à une réclamation écrite dans un délai de trente jours civils, le délai susmentionné commence à courir à compter du trentième jour;
- d) Le Directeur général accuse réception du recours et y répond dans les trente jours civils suivant la date de réception;
- e) En cas de réponse négative, l'intéressé peut solliciter une médiation. Cette médiation n'est pas obligatoire et n'a pas pour effet de suspendre les délais fixés dans le présent article ou dans le Statut et le Règlement du Tribunal administratif de l'OIT.

#### 26.2 Médiation

- a) Le médiateur est un juriste qualifié indépendant nommé par le Directeur général et agréé par le Conseil pour un mandat renouvelable de trois ans;
- b) Le Directeur général et l'intéressé lui communiquent tous les documents qu'il estime nécessaires pour examiner le cas dans les cinq jours civils suivant la date de la réponse négative visée à l'alinéa e) du paragraphe 26.1 ci-dessus;
- c) Le médiateur soumet ses conclusions dans les quinze jours civils suivant la date à laquelle il a été saisi du dossier;
- d) Ces conclusions ne sont contraignantes ni pour le Directeur général ni pour l'intéressé;
- e) Toutefois, le Directeur général doit prendre une décision définitive dans les dix jours civils suivant la communication des conclusions du médiateur ou dans les trente jours civils suivant la date de la demande de réexamen qui lui a été soumise par l'intéressé.

#### 26.3 Date de la décision définitive

La date de la décision définitive autorisant le membre du personnel à saisir le Tribunal administratif de l'OIT est :

- a) la date de la réponse négative si l'intéressé ne souhaite pas demander une médiation ou, si le Directeur général n'a pas répondu dans le délai de trente jours civils, le trentième jour,
- b) la date de la décision que le Directeur général a prise dans les dix jours civils suivant la communication des conclusions du médiateur ou dans les trente jours civils suivant la date de la demande de réexamen ou enfin, si le Directeur général ne prend pas une telle décision dans le délai prévu, le trentième jour qui suit la date de la demande.

#### 26.4 Recours contentieux

Lorsqu'ils ont épuisé toutes les voies de recours interne à leur disposition en vertu du présent article, il est loisible aux membres du personnel de saisir le

Tribunal administratif de l'OIT conformément au Statut et au Règlement dudit Tribunal, notamment en respectant les délais qui y sont fixés.

[...]»\*

5. Les membres du personnel de l'Organisation touchés par une décision faisant grief disposent ainsi d'un délai de deux mois pour demander au Directeur général de réexaminer cette décision. Ce n'est qu'après que le Directeur général a pris une nouvelle décision et qu'une éventuelle tentative de médiation a échoué que l'affaire peut faire l'objet d'une requête au Tribunal de céans dans le délai prescrit à l'article VII, paragraphe 2, de son Statut.

En l'espèce, la décision susceptible d'être réexaminée selon les formes prévues à l'article 26 du Statut du personnel de l'Organisation ITER est celle qui a été prise par le Directeur général le 2 décembre 2008 et dont le requérant a eu connaissance le lendemain. C'est à tort que ce dernier soutient, dans sa réplique, que cette décision était définitive au sens de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, parce qu'elle aurait été rendue au terme d'une procédure interne qu'il aurait ouverte le 27 novembre 2008 en formulant ses commentaires sur son rapport d'évaluation en date du même jour. Ce rapport, accompagné desdits commentaires, n'était en effet pas une décision faisant grief, mais l'un des éléments sur lesquels le Directeur général devait se fonder pour rendre sa décision sur le maintien ou non des rapports de service du requérant à l'échéance de sa seconde période probatoire.

6. Il sied d'examiner si la décision contenue dans le courrier du 2 décembre 2008 a été entreprise par la voie d'un recours interne dans le délai de deux mois prévu à l'alinéa b) de l'article 26.1 du Statut du personnel de l'Organisation ITER.

Le requérant a mis en cause cette décision pour la première fois dans la lettre qu'il a envoyée au Directeur général le 13 février 2009 et dans laquelle il annonçait qu'il allait saisir le conseil de prud'hommes à moins de parvenir à une solution amiable. La question de savoir si

---

\* Traduction du greffe

cette lettre devait être tenue pour un recours interne au sens de l'article 26 du Statut du personnel peut demeurer indéfinie dès lors que ladite lettre a été adressée au Directeur général après l'échéance du délai de recours prescrit à l'article 26 du Statut du personnel.

7. Il résulte de ce qui précède que, bien qu'ayant été formée dans le délai de quatre-vingt-dix jours prévu à l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal, la requête n'est pas recevable faute d'épuisement des moyens de recours interne. On ne se trouve en effet pas en présence de l'une des situations exceptionnelles évoquées au considérant 3 ci-dessus. Il ne serait d'aucune utilité pour le requérant de vouloir considérer le courrier du 18 février 2009 comme une dispense d'épuiser les moyens de recours interne, puisque cette dispense aurait été donnée *post factum* après la forclusion du droit de recours. Le requérant ne peut pas davantage invoquer sa méconnaissance des dispositions du Statut du personnel, tout fonctionnaire étant censé connaître les dispositions statutaires et réglementaires qui régissent son engagement. Il ne lui est enfin d'aucun secours de se référer au jugement 1450, car ce jugement, dans lequel le Tribunal rappelle qu'il peut d'office recourir au remède de l'indemnité lorsque la réintégration n'apparaît pas possible, ne traite pas du cas où un requérant néglige d'utiliser un moyen de recours interne qu'il lui fallait impérativement épuiser avant de saisir le Tribunal.

Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

#### DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 5 novembre 2010, par M. Seydou Ba, Vice-Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge,

lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous,  
Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 2 février 2011.

SEYDOU BA

CLAUDE ROULLER

PATRICK FRYDMAN

CATHERINE COMTET