

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

G. (n° 2)
c.
Organisation ITER

123^e session

Jugement n° 3768

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation internationale ITER pour l'énergie de fusion (Organisation ITER), formée par M. J. K. G. le 5 juin 2014, la réponse de l'Organisation ITER du 1^{er} octobre, le courriel du requérant du 17 novembre 2014 informant le Greffier du Tribunal qu'il ne souhaitait pas déposer de réplique, les écritures supplémentaires du requérant en date du 29 juillet 2016 et les observations finales de l'Organisation ITER à leur sujet du 24 août 2016;

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 ne pas renouveler son contrat suite à la suppression de son poste.

Le requérant est entré au service de l'Organisation ITER en 2008 au titre d'un engagement de durée déterminée de cinq ans. Son contrat fut renouvelé pour une année, du 5 mars 2013 au 4 mars 2014.

Par lettre du 20 août 2013, le Directeur général informa le requérant que son contrat ne serait pas renouvelé au-delà de sa date d'expiration en raison de la suppression de son poste. Tous les efforts possibles avaient été faits pour réaffecter le requérant, mais aucun poste correspondant à

son profil n'avait pu être trouvé. La décision avait été prise sur la base de la recommandation du Comité des effectifs.

Le 18 octobre 2013, le requérant introduisit un recours contre la décision de ne pas renouveler son contrat. Selon lui, les tâches afférentes à son poste étaient manifestement toujours nécessaires, et il prétendait que son rapport d'évaluation «illégal» de 2012, dans lequel il avait obtenu la mention «a besoin de s'améliorer», avait «à l'évidence influencé la décision de supprimer [s]on poste et la conclusion qu'aucune autre affectation ne pouvait être trouvée pour [lui]». Dans une lettre de la même date, le requérant demanda au chef de la Division des ressources humaines de lui communiquer la stratégie de recrutement de sa Direction, le formulaire d'examen individuel de son poste et toute autre justification de la décision de non-renouvellement.

Le 15 novembre, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé de maintenir sa décision de ne pas renouveler son contrat en raison de la suppression de son poste. La lettre comportait en pièce jointe une copie du formulaire en question, mais les documents relatifs aux stratégies de recrutement ne pouvaient être transmis au requérant du fait de leur caractère confidentiel.

Par lettre du 21 novembre 2013, le requérant sollicita une médiation. Dans son rapport du 8 février 2014, le médiateur conclut qu'il y avait eu des irrégularités dans la procédure qui avait abouti au non-renouvellement du contrat du requérant. Ce dernier n'avait pas eu la possibilité d'exprimer son opinion sur l'évaluation de sa compétence par son supérieur hiérarchique ni sur les mentions figurant sur le formulaire, et il n'y avait pas de preuve que le Comité des effectifs ait discuté de l'initiative du supérieur en question de supprimer le poste du requérant et de son évaluation de la compétence de ce dernier avant d'émettre sa recommandation. Le médiateur recommanda que soit donnée au requérant la possibilité de faire des commentaires sur le formulaire et que le Comité des effectifs examine ledit formulaire en même temps que les commentaires du requérant et présente une nouvelle recommandation au Directeur général.

Le Directeur général décida de suivre les recommandations du médiateur. Le requérant envoya ses commentaires le 14 février et en discuta avec son supérieur hiérarchique le 24 février. Le 4 mars 2014,

le Directeur général réunit un Comité des effectifs spécial qui lui conseilla de supprimer le poste du requérant et de ne pas renouveler son contrat. Par lettre du 10 mars 2014, le requérant fut informé de la décision du Directeur général de confirmer sa décision initiale de ne pas renouveler son contrat en raison de la suppression de son poste et de l'absence de tout poste disponible auquel il pourrait être réaffecté. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration, avec tous les avantages et allocations, à compter du 5 mars 2014. Il demande au Tribunal d'ordonner à l'Organisation ITER de l'affecter sans tarder à un poste adéquat. Il réclame des dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que 5 000 euros à titre de dépens.

L'Organisation ITER demande au Tribunal de rejeter la requête comme dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant conteste la décision du Directeur général de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée d'un an à son expiration le 4 mars 2014. Il soutient que cette décision est entachée d'illégalité du point de vue de la procédure et du fond. Quant à l'Organisation ITER, elle prétend que la décision était fondée sur des raisons objectives et s'inscrivait dans le contexte d'une restructuration. Il était ainsi indiqué dans la lettre du 20 août 2013 que cette décision avait été prise «dans le cadre de la restructuration de l'Organisation ITER, en raison de l'évolution de ses besoins opérationnels». Il était également indiqué dans la même lettre que tous les efforts possibles avaient été faits pour réaffecter le requérant, mais qu'aucun poste adéquat n'avait été trouvé et qu'il pouvait se porter candidat aux postes qui se libéreraient à l'avenir. Les raisons du non-renouvellement ont été expliquées plus en détail dans la lettre de confirmation du 15 novembre 2013, dont les passages pertinents se lisaient comme suit :

«Loin de vous viser personnellement en raison de votre situation familiale, de l'évaluation [de vos prestations] ou de vos responsabilités au sein du Comité du personnel, ce dont vous ne donnez aucune preuve, la décision [...] a été prise

dans le contexte d'une révision des priorités quant aux compétences et aptitudes du personnel de la Division de l'ingénierie électrique, rendue nécessaire par l'évolution des besoins opérationnels de l'Organisation ITER.

[...] Je ne nie pas que certaines fonctions et responsabilités transversales que vous exercez continueront d'être nécessaires pour le Projet au cours des années qui viennent, mais elles devraient être directement prises en charge par les responsables techniques des principaux systèmes.

[...]

C'est pourquoi un nouveau poste (CEP 140) a été créé pour remplacer le poste CEP 055.»*

2. Le requérant était entré au service de l'Organisation ITER le 3 mars 2008 sur la base d'un contrat de cinq ans. L'intitulé de son poste était «Technicien principal en alimentation électrique, Division de l'alimentation électrique, Département d'ingénierie centrale des systèmes auxiliaires». Dans le contrat d'un an qui a suivi, l'intitulé de son poste avait été légèrement modifié : «Technicien en alimentation électrique à la section de l'alimentation des bobines, Division de l'ingénierie électrique, Direction de l'ingénierie centrale et des systèmes auxiliaires, Département du projet ITER». Ses fonctions étaient toutefois restées pratiquement les mêmes. Les contrats précisaient qu'une fois qu'ils seraient entrés en vigueur le requérant serait «assujéti au Règlement du personnel de l'Organisation ITER» et autorisaient l'une et l'autre partie à y mettre fin, «pour toute raison spécifiée dans le Règlement du personnel».

3. Selon l'article 6.1 du Règlement du personnel, le Directeur général peut, à sa discrétion, renouveler le contrat de travail pour une durée maximale de cinq ans. Il doit informer le membre du personnel concerné de la décision de non-renouvellement au moins six mois avant la fin du contrat. Le requérant a été informé dans le délai prescrit.

4. Il est de jurisprudence constante que, si le Directeur général dispose d'un pouvoir discrétionnaire de ne pas renouveler un contrat à son échéance, ce pouvoir doit s'exercer en conformité avec les règles et directives de l'organisation. La jurisprudence du Tribunal définit les

* Traduction du greffe.

obligations des organisations internationales et fournit les lignes directrices qu'elles doivent suivre en cas de non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée.

Pour l'essentiel, il ressort de la jurisprudence que toute décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée doit être fondée sur des raisons valables et objectives et que, vu son caractère discrétionnaire, elle ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint. Ainsi, le Tribunal ne substituera pas sa propre appréciation à celle de l'organisation. Il n'annulera une telle décision que si elle est prise *ultra vires*, si elle est entachée d'une irrégularité de droit ou de procédure, si elle repose sur des faits incorrects, si des faits essentiels n'ont pas été pris en compte ou des conclusions erronées ont été tirées du dossier, ou si ladite décision repose sur une erreur de fait ou de droit ou constitue un détournement de pouvoir (voir, par exemple, les jugements 3299, au considérant 6, 2861, au considérant 83, et 2850, au considérant 6).

5. La jurisprudence du Tribunal concernant la suppression d'un poste dans le cadre d'une restructuration est exposée de façon succincte dans le jugement 2830, au considérant 6 :

«a) Une organisation internationale peut se trouver dans l'obligation de restructurer certains ou la totalité de ses départements ou unités. Les mesures de restructuration peuvent naturellement impliquer de supprimer des emplois, d'en créer de nouveaux ou de redéployer le personnel (voir les jugements 269, 1614, 2510 et 2742). Les dispositions à prendre à cet égard relèvent du pouvoir d'appréciation de l'Organisation et ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle juridictionnel restreint (voir les jugements 1131, au considérant 5, et 2510, au considérant 10).

b) Selon la jurisprudence constante du Tribunal, toute suppression de poste doit "se justifier par des raisons objectives". Elle ne saurait avoir pour but dissimulé d'éloigner du service un fonctionnaire considéré comme indésirable, ce qui constituerait un détournement de pouvoir (voir le jugement 1231, au considérant 26, et la jurisprudence citée).»

6. Même si l'Organisation ITER affirme que le poste du requérant a été supprimé et que son contrat n'a pas été renouvelé parce que son profil ne correspondait pas aux nouveaux besoins opérationnels de la Division et à leur évolution, le requérant soutient que la suppression de son poste n'obéissait pas à des raisons objectives mais était plutôt un

prétexte pour mettre fin à son engagement. Il fait valoir que la série de décisions qui ont conduit à la suppression de son poste résultait d'un parti pris contre lui en raison de ses activités de représentant du personnel. Il prétend que ce sont ces activités qui lui ont valu la notation «a besoin de s'améliorer» dans son rapport d'évaluation de 2012, qui a ensuite «contaminé» son formulaire d'examen individuel dans lequel ses prestations étaient qualifiées de «passables» pour toutes les compétences requises. Cependant, le Tribunal ne trouve pas suffisamment d'éléments qui lui permettraient de conclure que l'affirmation de l'Organisation ITER, selon laquelle la restructuration entendait répondre aux nouveaux besoins opérationnels de la Division où travaillait le requérant et à leur évolution, n'était qu'un prétexte pour se débarrasser de lui ou qu'il existait un parti pris contre lui ayant vicié la décision attaquée.

7. Le requérant prétend également que la décision de supprimer son poste aurait été influencée par des raisons non pertinentes et que cela ressort des déclarations de son supérieur hiérarchique selon lesquelles seuls les techniciens qualifiés et expérimentés avaient leur place à ITER. Il affirme que c'était là une preuve de parti pris car l'Organisation n'a pas tenu compte de son expérience, prétendant au contraire qu'il ne possédait pas les qualifications requises pour s'adapter à l'évolution des besoins; elle aurait en effet ignoré ses années d'expérience qui répondaient en tous points aux besoins de l'Organisation s'agissant de la conception et de l'installation de systèmes électriques complexes pour les Tokomaks et n'aurait pas expliqué pourquoi elle exigeait, pour le nouveau poste, un diplôme supplémentaire sans envisager la prise en compte d'une expérience professionnelle équivalente. Mais le Tribunal considère que ces questions relèvent du pouvoir d'appréciation de l'Organisation et qu'il n'existe aucun élément de preuve qui lui permettrait de conclure que les décisions de supprimer le poste du requérant et de mettre fin à son contrat étaient entachées d'un quelconque vice pour les raisons évoquées.

8. Se référant à la jurisprudence du Tribunal selon laquelle, pour déterminer si un poste a été réellement supprimé, il convient de se demander si la suppression s'est traduite par une diminution des effectifs dans le département concerné, le requérant affirme que, loin d'avoir des

effectifs moins nombreux, son département compte quatre postes de plus. Il affirme en outre que, même si trois de ces quatre nouveaux postes sont à un grade inférieur à celui de son ancien poste, ils exigent des qualifications de plus haut niveau. Il soutient qu'il n'y avait aucune raison objective de regrouper les fonctions dans la Division de manière à le mettre à l'écart.

Pour sa part, l'Organisation ITER fait valoir qu'étant une organisation axée sur un projet dont la durée de vie ne devrait pas dépasser trente-cinq ans, elle recrute son personnel en fonction des compétences exigées par l'évolution du projet et ne garde pas à son service ceux dont les compétences ne sont plus nécessaires.

Le Tribunal considère là encore que ces questions relèvent du pouvoir d'appréciation de l'Organisation et qu'il n'existe aucun élément de preuve qui lui permettrait de conclure que les décisions de supprimer le poste du requérant et de mettre fin à son contrat étaient entachées d'un quelconque vice pour les raisons évoquées.

9. Le requérant soutient par ailleurs que l'Organisation ITER n'a fait aucun effort raisonnable pour le réaffecter à un autre poste. Il affirme que la demande que le Directeur général a adressée à la Division des ressources humaines pour qu'elle l'aide à trouver un poste était tardive puisqu'elle figurait dans la décision finale du 10 mars 2014 sur le recours qu'il avait introduit. Il affirme aussi que l'aide reçue à cet égard n'était que symbolique. Il évoque deux postes auxquels il s'est porté candidat en 2013 et six postes en 2014, mais pour lesquels il n'a pas été inscrit sur la liste restreinte. Il signale aussi cinq autres postes pour lesquels il a fait acte de candidature en 2014, candidatures dont le traitement est encore «en cours».

Il convient de noter que, dans un courriel qu'il a adressé à la Division des ressources humaines le 16 septembre 2013, le requérant a notamment indiqué ce qui suit :

«Chers collègues,

Je vous écris pour vous remercier d'avoir accepté de me recevoir le vendredi 13 septembre 2013 après ma demande d'un entretien prévu "pour les membres du personnel dont les contrats n'ont pas été renouvelés aux fins de vérifier leurs aptitudes pour d'autres postes". J'ai été rassuré d'entendre que vous avez

tenté de trouver des possibilités de redéploiement à l'ITER et que vous continuerez à le faire; je vous ai fait part de quelques pistes.

Pour ma part, je continuerai à me porter candidat à d'autres postes vacants pour lesquels je me considère qualifié.»*

Dans ces circonstances, le Tribunal estime que l'Organisation ITER a fait des efforts raisonnables pour réaffecter le requérant. Il ressort de ce qui précède que l'argumentation du requérant quant au fond de l'affaire est dénuée de fondement.

10. Le requérant soutient que les procédures qui ont présidé aux décisions de supprimer son poste et de ne pas renouveler son contrat étaient viciées. Le Tribunal n'accepte pas son affirmation selon laquelle la procédure aurait été viciée parce que le premier comité des effectifs n'a pas dûment examiné son cas, l'occasion de défendre sa cause ne lui ayant pas été donnée. Dès que le médiateur nommé en application de l'article 26.2 du Règlement du personnel a constaté cette erreur, l'Organisation ITER a tenté de la corriger en recommençant la procédure, ce qui a donné lieu à la constitution d'un comité des effectifs spécial, qui a réexaminé le dossier et formulé une nouvelle recommandation à l'intention du Directeur général, qui s'est appuyé sur elle pour prendre la décision finale de supprimer le poste du requérant. Le Comité a formulé la recommandation suivante :

«Après avoir examiné les aptitudes du [requérant] au regard de la structure et des activités futures de la Division de l'ingénierie électrique, parallèlement aux considérations relatives à la restructuration générale de l'Organisation ITER, le Comité des effectifs conseille au Directeur général de supprimer le poste CEP-055 et de ne pas renouveler le contrat [du requérant].»*

11. Le Directeur général adjoint et le directeur du Département du projet ITER ont présidé la réunion du Comité des effectifs spécial. Les autres membres du Comité étaient le directeur de la Direction de l'alimentation électrique, le chef de la Division de l'ingénierie électrique, le directeur de la Direction FBM, siégeant au nom du directeur du Département de l'administration, le directeur de la Direction du GEA et le chef de la section TCD, siégeant au nom du chef de la Division des ressources humaines.

* Traduction du greffe.

12. Le requérant fait valoir que le Comité des effectifs spécial n'était pas constitué selon les indications données dans le mémorandum du Directeur général du 21 mai 2012. Le Tribunal fait observer que le mémorandum était intitulé : «Communiqué du Directeur général sur le renouvellement des contrats et modification du Règlement du personnel». Il a été envoyé à tous les membres du personnel dont le contrat prenait fin en 2012. Le Tribunal relève toutefois que le mémorandum en question ne donne pas la composition du Comité des effectifs mais indique simplement que «le Comité des effectifs, composé des chefs des directions et départements, s'est réuni à trois reprises pour analyser les propositions avant de formuler une recommandation à l'intention du Directeur général». De plus, le Comité des effectifs n'est pas prévu par les textes réglementaires de l'Organisation; il s'agissait en fait d'un organe administratif consultatif, d'ordre purement informel, qui était convoqué par le Directeur général pour une mission bien précise. Que le Directeur général ait décidé, dans le cadre de son pouvoir discrétionnaire, de limiter, dans ce cas précis, la composition du Comité aux membres qu'il considérait comme étant compétents et concernés par la question à l'examen ne semble pas déraisonnable. Dès lors, le fait que le Comité des effectifs spécial ait compté moins de membres qu'indiqué dans le mémorandum en question et moins de membres que le premier comité des effectifs est sans importance.

13. Le Tribunal considère qu'en refusant de communiquer au requérant «les documents relatifs aux stratégies de dotation en personnel» au motif qu'il s'agissait de «documents de gestion confidentiels», l'Organisation ITER a commis une erreur de procédure. Ces documents auraient pu aider le requérant, dans le contexte de la procédure de médiation, à comprendre les mesures prises et leur raison d'être, ainsi que la décision de supprimer son poste. S'il est vrai que l'Organisation les a communiqués au médiateur, elle a en revanche refusé de les communiquer au requérant. En procédant ainsi, elle a violé le principe de l'équité procédurale de même que son devoir de sollicitude envers le requérant, ce qui justifie que soit octroyée à ce dernier une indemnité de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral. Il sera ordonné à l'Organisation ITER de lui verser cette somme dans un délai de trente jours à compter

de la date du prononcé du présent jugement. Le requérant se verra aussi accorder la somme de 750 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'Organisation ITER versera au requérant une indemnité de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral dans un délai de trente jours à compter de la date du prononcé du présent jugement.
2. L'Organisation ITER versera également au requérant la somme de 750 euros à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 26 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