

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

K.

c.

Organisation ITER

123^e session

Jugement n° 3770

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale ITER pour l'énergie de fusion (Organisation ITER), formée par M. A. K. le 19 septembre 2014, la réponse de l'Organisation ITER du 19 décembre 2014 et le courriel du 25 mars 2015 du conseil du requérant informant le Greffier du Tribunal que le requérant ne souhaitait pas déposer de réplique;

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 9 décembre 2013, le Comité des effectifs établi par le Directeur général se réunit pour discuter du renouvellement des contrats devant expirer entre juillet et décembre 2014 et faire à ce sujet des recommandations au Directeur général. Par lettre du 8 janvier 2014, le requérant fut informé que son contrat, qui devait expirer le 31 décembre 2014, ne serait pas renouvelé à son expiration. La raison avancée par le Directeur général était la suppression de son poste «dans le cadre de la restructuration de l'Organisation ITER en raison de l'évolution des besoins opérationnels». Le Directeur général indiquait clairement que le nouveau poste de grade

inférieur qui devait être créé à la place n'était pas approprié pour le requérant et qu'aucune affectation susceptible de correspondre à son profil n'avait pu être identifiée.

Le 25 mars 2014, le requérant déposa un recours auprès du Directeur général contre la décision du 8 janvier, lui demandant d'«annuler la décision de supprimer [s]on poste et la décision connexe de ne pas renouveler [s]on contrat». Le 24 avril, le Directeur général confirma sa décision de non-renouvellement et, le 30 avril, le requérant présenta une demande de médiation.

Le médiateur rendit son rapport le 14 juin 2014. Il estima que le Comité des effectifs ne disposait pas de suffisamment d'éléments pour étayer sa recommandation sur le non-renouvellement du contrat du requérant et conclut que de nouvelles décisions devaient être prises tant sur la suppression de son poste que sur le non-renouvellement de son contrat. Il recommanda notamment que le Directeur général invite le requérant à présenter ses commentaires sur le formulaire d'examen individuel daté du 11 décembre 2013 et complété par son supérieur hiérarchique, sur lequel reposait la recommandation du Comité des effectifs, et qu'il réunisse un Comité des effectifs exceptionnel pour étudier le formulaire d'examen individuel ainsi que les commentaires du requérant «et pour faire une nouvelle recommandation motivée au Directeur général sur la question de la suppression du poste [du requérant] et sur le renouvellement ou non-renouvellement de [s]on contrat».

Le Directeur général décida de suivre les recommandations du médiateur. Le requérant adressa ses commentaires sur le formulaire d'examen individuel le 20 juin 2014 et un comité des effectifs exceptionnel fut réuni le 25 juin 2014. Ce comité recommanda la suppression du poste du requérant et le non-renouvellement de son contrat. Par lettre du 26 juin 2014, le Directeur général confirma sa décision de ne pas renouveler le contrat du requérant. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'ordonner sa réintégration avec plein traitement et indemnités à compter du 1^{er} janvier 2015, y compris tous les avantages, et de prendre immédiatement des mesures pour l'affecter à un poste susceptible de correspondre à son profil. De plus, il réclame des indemnités pour tort

moral et des dépens d'un montant de 5 000 euros. Enfin, il demande au Tribunal de réclamer à l'Organisation ITER des informations sur les renouvellements de contrat pour les fonctionnaires ayant dépassé l'âge de soixante-cinq ans.

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

CONSIDÈRE :

1. Le requérant, dont le contrat de durée déterminée au poste d'agent scientifique (*Scientific Officer*), de grade P4, échelon 9, à la Section du divertor tungstène et des interactions plasma-paroi de la Division des sciences, Direction de l'exploitation des plasma (POP), venait à expiration le 31 décembre 2014, a été informé par le Directeur général, dans une lettre du 8 janvier 2014, que son contrat ne serait pas renouvelé. La lettre indiquait que, «dans le cadre de la restructuration de l'Organisation ITER, en raison de l'évolution des besoins opérationnels, le poste [du requérant] serait supprimé à l'expiration du contrat en cours et [...] le nouveau poste de grade inférieur qui devait être créé à la place n'était pas approprié pour [le requérant]».

2. Dans une lettre du 25 mars 2014 adressée au Directeur général, conformément à l'article 26 du Règlement du personnel, le requérant a demandé un réexamen de la décision du Directeur général de supprimer son poste et de ne pas renouveler son contrat à l'expiration de celui-ci. Dans sa demande de réexamen motivée, le requérant a contesté la décision du Directeur général en se fondant sur le fait que le formulaire d'examen individuel, complété par son supérieur hiérarchique et daté du 11 décembre 2013, était incorrect. Il affirmait que ledit formulaire contredisait son rapport d'évaluation de 2012 dans lequel on faisait l'éloge de son travail qui avait permis d'améliorer la capacité de modélisation du code de simulation pour enlever la couche de plasma (*Scrape-Off Layer Plasma Simulation* — SOLPS, selon son sigle anglais). Il faisait valoir que, même si l'objet principal de son travail (la conception du divertor et de la première paroi) était près d'être achevé, ses compétences

et ses connaissances étaient toujours requises pour la conception des systèmes de pompage et d'injection de gaz et des systèmes de diagnostic du plasma et de contrôle, qui nécessiterait encore plusieurs années de travail. Le requérant demandait l'annulation de la décision de supprimer son poste et de ne pas renouveler son contrat.

3. Par lettre du 24 avril 2014, la conseillère juridique de l'Organisation, au nom du Directeur général, a confirmé la décision annoncée dans la lettre du 8 janvier 2014. Elle indiquait que la raison de la décision de supprimer le poste du requérant était la restructuration l'Organisation ITER appelée par l'évolution des besoins opérationnels. Elle insistait sur les différences qui existaient entre le poste P4 du requérant qui avait été supprimé (POP-007) et le nouveau poste P3 (POP-032) qui requérait d'autres compétences. Elle indiquait également qu'«il n'[était] pas sûr, compte tenu du profil [du requérant], que celui-ci ait l'expertise et les connaissances voulues pour diriger les travaux futurs sur le code, ni qu'il ait les capacités de gestion requises pour maintenir les contacts avec le réseau de collaborateurs externes qu'il sera[it] nécessaire de développer à l'avenir».

4. Le 30 avril 2014, le requérant a demandé une médiation, conformément à l'alinéa e) de l'article 26.1 du Règlement du personnel. Dans son rapport daté du 14 juin 2014, le médiateur a recommandé au Directeur général d'inviter le requérant à présenter à son supérieur hiérarchique ses commentaires sur le formulaire d'examen individuel, de réunir un comité des effectifs exceptionnel pour étudier ledit formulaire ainsi que les commentaires du requérant et pour faire une nouvelle recommandation motivée au Directeur général uniquement sur les questions de la suppression du poste du requérant et du non-renouvellement de son contrat, avant que le Directeur général ne prenne une nouvelle décision motivée. Le médiateur a aussi recommandé, au cas où le Directeur général confirmerait sa décision initiale du 8 janvier 2014, que le requérant soit autorisé à se porter candidat pour le nouveau poste, en veillant à ce que le jury puisse confronter le profil et les compétences du requérant avec ceux qui sont exigés pour ce poste.

5. Le Directeur général a décidé de suivre les recommandations du médiateur. Le requérant a adressé ses commentaires dans un addendum au premier formulaire d'examen individuel le 20 juin 2014, et un comité des effectifs exceptionnel a été réuni le 25 juin 2014 pour examiner plus particulièrement les commentaires du requérant et faire une nouvelle recommandation motivée au Directeur général. Le Comité des effectifs exceptionnel a conseillé au Directeur général de supprimer le poste POP-007 et de ne pas renouveler le contrat du requérant. Par lettre du 26 juin 2014, le requérant a été informé par la conseillère juridique, au nom du Directeur général, que la décision énoncée dans la lettre du 8 janvier 2014 était confirmée. La conseillère juridique indiquait que le Directeur général avait demandé à la Division des ressources humaines d'aider le requérant dans la mesure du possible à trouver un emploi au sein de l'Organisation ITER, tout en notant que celui-ci n'avait pas posé sa candidature pour le nouveau poste POP-032. Dans la présente requête, le requérant attaque la décision finale du 26 juin 2014.

6. Le requérant fonde sa requête sur les arguments suivants : le formulaire d'examen individuel ne constituait pas une base adéquate pour la décision finale; le formulaire n'avait pas été présenté au Comité des effectifs du 9 décembre 2013; ledit comité n'avait pas pleinement tenu compte de l'opinion du requérant ni de celle de son supérieur hiérarchique; le Comité des effectifs exceptionnel du 25 juin 2014 n'était pas constitué en bonne et due forme et n'a pas tenu compte des commentaires du requérant pour formuler sa recommandation finale; les raisons sur lesquelles repose la décision finale sont contradictoires parce que la véritable raison résidait dans une politique officieuse en matière de retraite. Il demande au Tribunal de réclamer à l'Organisation ITER des informations sur les renouvellements de contrat pour les fonctionnaires ayant dépassé l'âge de soixante-cinq ans.

7. La requête est dénuée de fondement et doit être rejetée. «Il est de jurisprudence constante qu'une décision relative à la restructuration des services d'une organisation internationale et conduisant à une suppression de poste relève du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de celle-ci et ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint de la part

du Tribunal. Celui-ci doit donc se limiter à vérifier notamment si cette décision a été prise dans le respect des règles de compétence, de forme ou de procédure, si elle ne repose pas sur une erreur de fait ou de droit, si elle n'est pas entachée de détournement de pouvoir, si elle n'omet pas de tenir compte de faits essentiels et si elle ne tire pas du dossier des conclusions manifestement erronées. Il ne saurait, en revanche, substituer indûment sa propre appréciation à celle de l'organisation (voir, par exemple, les jugements 1131, au considérant 5, 2510, au considérant 10, et 2933, au considérant 10). Toute décision de supprimer un poste n'en doit pas moins être justifiée par des raisons objectives et ne saurait avoir pour but d'éloigner un fonctionnaire considéré comme indésirable. Déguiser de la sorte les buts d'une mesure de restructuration constituerait un détournement de pouvoir (voir les jugements 1231, au considérant 26, 1729, au considérant 11, et 3353, au considérant 17).» (Voir le jugement 3582, au considérant 6.)

8. Le Tribunal ne constate aucune des erreurs susmentionnées qui pourraient entacher la décision attaquée, ni l'existence d'un quelconque élément de preuve dont on pourrait déduire que la décision de supprimer le poste du requérant a été prise pour un motif inapproprié. La décision finale (26 juin 2014) venait conclure une procédure qui comprenait : une décision initiale (8 janvier 2014) fondée sur la recommandation du Comité des effectifs (9 décembre 2013), elle-même fondée sur le formulaire d'examen individuel complété par le supérieur hiérarchique du requérant (11 décembre 2013), la demande de révision de la décision introduite par le requérant (25 mars 2014), la réponse à cette demande (24 avril 2014), le rapport du médiateur (14 juin 2014), l'approbation des recommandations du médiateur par le Directeur général, les commentaires du requérant sur le formulaire d'examen individuel (20 juin 2014) et la recommandation du Comité des effectifs exceptionnel (25 juin 2014).

9. Les allégations du requérant, à savoir que le formulaire d'examen individuel ne constituait pas une base adéquate pour la décision finale, que le formulaire n'avait pas été présenté au Comité des effectifs du 9 décembre 2013, que ledit comité n'avait pas pleinement tenu compte de l'opinion du requérant ni de celle de son supérieur hiérarchique, et que

le Comité des effectifs exceptionnel du 25 juin 2014 n'était pas constitué en bonne et due forme et n'avait pas tenu compte des commentaires du requérant pour formuler sa recommandation finale, sont dénuées de fondement. Le formulaire d'examen individuel et le rapport d'évaluation du requérant de 2012 ont tous deux été établis par le supérieur hiérarchique du requérant. Le fait qu'ils n'aboutissent pas à des conclusions similaires ne signifie pas qu'ils sont contradictoires. Le rapport d'évaluation du requérant portait sur la manière dont celui-ci s'acquittait des tâches afférentes à son poste (POP-007), tandis que le formulaire d'examen individuel a été établi dans le contexte d'une évaluation des compétences du requérant dans leur ensemble au regard de l'évolution des besoins du département et, plus précisément, des compétences requises pour le nouveau poste (POP-032). À la rubrique «Points forts et points à améliorer», le formulaire d'examen individuel précise que «[le requérant] est un expert de premier plan concernant l'application de codes 2D sophistiqués à l'étude des plasmas de fusion et dispose d'une connaissance approfondie des principes physiques sous-jacents. Toutefois, il n'a pas beaucoup participé à la mise au point du code SOLPS et n'a aucune expérience de l'utilisation ou de la mise au point du nouveau volet (SOLPS-ITER), qui contient une composante code fluides, totalement inédite par rapport à la version 4.3 du SOLPS, dont il est un utilisateur expérimenté. De plus, il fait généralement appel à un grand nombre de collaborateurs externes pour tirer les conclusions physiques dérivées de son analyse, tandis qu'il s'occupe essentiellement de simulation digitale. Par ailleurs, il n'a guère montré d'intérêt ou fait preuve d'initiative à l'appui du cadre intégré de modélisation d'ITER.» Le Comité des effectifs a été informé que les fonctions afférentes au poste du requérant avaient dû être modifiées lorsque le poste POP-007 avait été remplacé par le poste POP-032. Dans le rapport dudit comité du 9 décembre 2013, sous le titre «Changement de personnel pour suivre l'évolution des besoins opérationnels : un poste P4 à remplacer par un poste P3», on peut lire que «[l]es fonctions afférentes à ce poste seront davantage axées sur la mise au point du code 2-D SOLPS, tant en interne qu'en collaboration avec des professionnels de la fusion dans les États membres d'ITER, avec l'inclusion de nouveaux éléments destinés à améliorer la compréhension de [la couche de plasma] et des processus physiques du divertor de la

combustion des plasmas, l'application du code à la simulation de scénarios faisant appel au divertor au tungstène et l'appui à la suite intégrée d'applications de modélisation d'ITER». Le Comité des effectifs a pris connaissance du formulaire d'examen individuel finalisé en date du 11 décembre 2013, qui a été examiné, notamment, lors de la réunion du 13 décembre 2013 que le Directeur général a eue avec ledit comité.

10. Le Tribunal constate que les recommandations du médiateur, tendant à ce que soit réuni un comité des effectifs exceptionnel pour examiner le formulaire d'examen individuel et les commentaires du requérant, et que soit formulée une nouvelle recommandation motivée au Directeur général sur les seules questions de la suppression du poste du requérant et du non-renouvellement de son contrat, ont été correctement suivies par l'Organisation ITER. Le requérant met en cause la composition du Comité des effectifs exceptionnel, en fondant son argument sur la composition qui figurerait dans le mémorandum du Directeur général en date du 21 mai 2012. Or le Tribunal relève que le mémorandum en question ne donne pas la composition du Comité des effectifs mais indique simplement que «[l]e 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 des effectifs aux membres qu'il considérait comme étant compétents et concernés par la question à l'examen ne semble pas déraisonnable; par ailleurs, le Tribunal ne constate aucun vice dans la composition du Comité, qui comprenait le Vice-directeur général, qui était le directeur du Département du projet ITER, le directeur de la Direction POP, le directeur du Département de l'administration et le chef de la Division des ressources humaines, c'est-à-dire les chefs des départements qui seraient directement concernés par les décisions en cause. Étant donné que le Comité des effectifs exceptionnel n'était appelé à formuler une recommandation que sur le cas précis du requérant,

c'est de manière tout à fait légale que la participation des membres des comités des effectifs précédents, qui étaient des chefs de directions et de départements n'ayant rien à voir avec ceux du requérant, n'ait pas été requise. Le Comité des effectifs exceptionnel a examiné les commentaires du requérant sur le formulaire d'examen individuel daté du 20 juin 2014, comme cela est expressément indiqué à deux reprises dans la recommandation datée du 25 juin 2014. Le fait que le Comité des effectifs exceptionnel n'ait pas approuvé les commentaires du requérant ou ne les ait pas suivis ne signifie pas qu'il ne les a pas examinés.

11. Le requérant soutient que les descriptions d'emploi relatives aux postes POP-007 et POP-032 étaient essentiellement les mêmes. Toutefois, le médiateur avait relevé que les descriptions d'emploi des deux postes étaient différentes, notamment en ce que le nouveau poste mettait plus l'accent sur la mise au point d'outils de modélisation et exigeait de son titulaire qu'il fasse preuve d'un degré d'initiative allant au-delà de ce qu'exigeait le poste du requérant. Il avait également relevé une différence marquée dans le libellé des descriptions, comme l'emploi de «met au point» au lieu de «appuie»; il avait ajouté que certaines responsabilités semblaient nouvelles, du moins en ce qui concernait le degré d'initiative requis; le nouveau poste supposait que son titulaire instaure et entretienne une collaboration avec les professionnels s'occupant de codes digitaux pour la modélisation du divertor plasma et des interactions entre paroi et plasma dans les programmes de fusion des États membres; le titulaire du nouveau poste était en outre appelé à assurer l'hébergement de la version SOLPS-ITER et à fournir une assistance aux utilisateurs du code dans les programmes de fusion des États membres. De la même manière, le Comité des effectifs exceptionnel a noté que les exigences pour le nouveau poste étaient différentes. Il a aussi comparé les compétences requises au regard du tableau des potentialités que le supérieur hiérarchique du requérant avait initialement proposé. En conséquence, le Comité des effectifs exceptionnel a décidé de faire sienne la proposition du supérieur hiérarchique de ne pas renouveler le contrat du requérant. Le Tribunal ne décèle aucune erreur matérielle dans les observations du médiateur ou dans celles du Comité des effectifs exceptionnel.

12. Au vu de ce qui précède, le Tribunal conclut que les recommandations du médiateur, approuvées par le Directeur général, ont été correctement mises en œuvre et que la décision de supprimer le poste du requérant et de ne pas renouveler son contrat n'est entachée d'aucune illégalité.

13. Le Tribunal prend note de ce que le requérant lui a demandé de réclamer à l'Organisation ITER des informations sur les renouvellements de contrat pour les fonctionnaires ayant dépassé l'âge de soixante-cinq ans. Cependant, de telles informations ne permettraient pas, en soi, de prouver l'existence d'une politique tendant à licencier des fonctionnaires au motif qu'ils étaient âgés de soixante-cinq ans ou plus.

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