

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

**H. (n° 2)**

**c.**

**Commission préparatoire de l'Organisation du Traité  
d'interdiction complète des essais nucléaires**

**135<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4603**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires (ci-après «la Commission»), formée par M. M. H. le 26 novembre 2018, la réponse de la Commission du 3 mai 2019, la réplique du requérant du 8 juin 2019, complétée le 24 juin, la duplique de la Commission du 13 septembre 2019, les premières écritures supplémentaires du requérant du 26 novembre 2019, les observations de la Commission à leur sujet du 9 mars 2020, les deuxièmes écritures supplémentaires du requérant du 21 mai 2020 et les observations finales de la Commission du 5 août 2020;

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 suivants:

Le requérant conteste la décision de ne pas prolonger son engagement de durée déterminée en raison de ses prestations insatisfaisantes.

Le requérant est entré au service de la Commission en juin 2011 en tant qu'administrateur du personnel, de grade P-4, au titre d'un engagement de durée déterminée de trois ans. Les six premiers mois de son engagement constituaient sa période probatoire, qu'il accomplit

avec succès. Toutefois, dans ses rapports de notation pour 2012 et 2013, sa supérieure hiérarchique indiqua que ses prestations globales ne répondaient pas aux attentes et que des améliorations étaient nécessaires, en particulier concernant certaines compétences en matière de gestion. En mai 2014, peu avant l'expiration de son contrat de durée déterminée, une réunion eut lieu entre le requérant, sa supérieure hiérarchique directe et le chef de l'administration, durant laquelle le requérant fut informé que, compte tenu de ses rapports de notation pour 2012 et 2013, il serait recommandé de prolonger son engagement d'un an au lieu des deux ans habituels. On lui indiqua que cette démarche avait pour but de lui donner la possibilité d'améliorer ses prestations, et son attention fut attirée sur les insuffisances spécifiques auxquelles il devait remédier. Le requérant accepta la prolongation d'un an le 27 juin 2014.

Dans son rapport de notation pour 2014, finalisé en janvier 2015, sa supérieure hiérarchique estima une fois encore que ses prestations globales ne répondaient pas aux attentes et que des améliorations étaient nécessaires dans plusieurs domaines. En février 2015, le directeur de l'administration recommanda que l'engagement du requérant ne soit pas prolongé au-delà de sa date d'expiration du 26 juin 2015, car ses prestations ne s'étaient pas améliorées. L'intéressé fut informé par un mémorandum du 18 février 2015 que le Secrétaire exécutif avait décidé de suivre cette recommandation.

Le 2 mars 2015, le requérant déposa une demande de réexamen de la décision de ne pas prolonger son contrat. Le même jour, il engagea une procédure d'objection en vue de contester son rapport de notation pour 2014. La décision de non-prolongation fut confirmée par le Secrétaire exécutif le 31 mars 2015 et, le 20 avril 2015, le Groupe consultatif pour les questions de personnel rendit un rapport dans lequel il conclut que le rapport de notation du requérant pour 2014 devait être «maintenu»\*. Le 22 avril, le requérant saisit le Comité paritaire de recours d'une demande de suspension de la décision de non-prolongation jusqu'à l'issue de la procédure d'objection. Le lendemain, le Secrétaire

---

\* Traduction du greffe.

exécutif l'informa qu'il approuvait la conclusion du Groupe consultatif pour les questions de personnel concernant son rapport de notation pour 2014 et lui transmet une copie du rapport du Groupe. Le 30 avril 2014, le requérant introduisit un recours auprès du Comité paritaire de recours pour contester la décision de ne pas prolonger son engagement. Quelques jours plus tard, il informa ledit comité que sa demande de suspension visait à couvrir la période allant jusqu'à la fin de la procédure de recours interne, et pas seulement la procédure d'objection. Le 15 juin 2015, après avoir organisé une audience avec le requérant, le Comité paritaire de recours recommanda le rejet de la demande de suspension. Le Secrétaire exécutif approuva cette recommandation le 25 juin 2015.

Le Comité paritaire de recours rendit son rapport sur le recours du requérant le 6 septembre 2018. Il recommanda au Secrétaire exécutif de maintenir la décision contestée mais d'accorder à l'intéressé des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant égal à deux mois de traitement et indemnités, car l'administration avait tardé à lui notifier la non-prolongation de son engagement. Le Comité paritaire de recours recommanda également l'octroi de 5 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral à raison d'erreurs de procédure dans la gestion du dossier et de 3 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral à raison du retard dans le traitement du recours interne. Par une lettre datée du 8 octobre 2018, le Secrétaire exécutif informa le requérant qu'il avait décidé de suivre toutes ces recommandations. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal de lui accorder des indemnités équivalant à sa perte de gain à compter de la date de sa cessation de service et jusqu'à la fin de la période normale de service de sept ans, soit jusqu'au 26 juin 2018, en tenant compte des augmentations d'échelon annuelles et d'un taux d'inflation moyen de 1,5 pour cent. Il réclame également une réparation adéquate pour la perte de capacité de gain qu'il a subie à compter de la fin de cette période de service de sept ans et jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge obligatoire de la retraite. Il réclame une somme forfaitaire d'un montant équivalant à 30 ans de droits à pension, calculée sur la base de sa période d'affiliation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU) depuis le

1<sup>er</sup> septembre 2000 et jusqu'à l'âge obligatoire de la retraite, ainsi que des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 250 000 euros et des dommages-intérêts exemplaires d'un montant de 350 000 euros.

La Commission demande au Tribunal de rejeter la requête comme irrecevable en partie et dénuée de fondement pour le surplus.

#### CONSIDÈRE:

1. Dans la décision, datée du 8 octobre 2018, que le requérant attaque, le Secrétaire exécutif a suivi la recommandation du Comité paritaire de recours de maintenir la décision initiale du 18 février 2015 de ne pas prolonger l'engagement du requérant au-delà de sa date d'expiration (26 juin 2015) en raison de prestations insatisfaisantes. Le Secrétaire exécutif a confirmé cette décision dans une lettre datée du 31 mars 2015 rejetant la demande de réexamen présentée par le requérant. Dans la décision attaquée, le Secrétaire exécutif a également suivi la recommandation du Comité paritaire de recours d'indemniser le requérant, par l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel, à raison de la notification tardive du non-renouvellement de son engagement et, par l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral, à raison des erreurs de procédure dans le traitement de son dossier et du retard pris dans la procédure de recours interne.

2. Il est de jurisprudence constante qu'une décision de ne pas prolonger ou renouveler un engagement de durée déterminée est de nature discrétionnaire et ne peut être annulée que pour des motifs limités. Lorsque le non-renouvellement est motivé par le travail insatisfaisant de l'intéressé, la décision peut être contestée avec succès si elle est, par exemple, entachée d'un vice fondamental, tel qu'un vice de procédure, l'omission de prendre en compte un fait essentiel, un détournement ou un abus de pouvoir, ou si elle repose sur une erreur de droit ou de fait (voir le jugement 3743, au considérant 2). Il est également de jurisprudence constante qu'«une organisation ne peut fonder une décision défavorable à un fonctionnaire sur le caractère insatisfaisant du travail de ce dernier si elle n'a pas appliqué les règles établies pour évaluer ce travail» (voir

le jugement 3932, au considérant 21). Le Tribunal a également déclaré que si le motif invoqué pour le non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée repose sur les services insatisfaisants de l'agent intéressé, qui est en droit d'être informé à temps de ce qu'on lui reproche, l'organisation ne peut fonder sa décision que sur une évaluation de son travail effectuée dans le respect des règles préalablement établies, et à cette obligation s'ajoute celle de donner à la personne concernée la possibilité de s'améliorer (voir le jugement 4289, au considérant 7, et la jurisprudence qui y est citée); en outre, une organisation internationale doit respecter ses propres procédures régissant l'appréciation du comportement professionnel (voir, par exemple, le jugement 3150, au considérant 9).

3. Le requérant conteste la décision attaquée aux motifs que la situation qui a conduit à la décision de ne pas prolonger son engagement résulterait, dans son ensemble, de vices de procédure et de fond, d'irrégularités par suite de l'omission de faits et de conclusions erronées tirées des faits (qui, selon lui, auraient été réitérées par le Comité paritaire de recours), ainsi que d'un détournement de pouvoir et de brimades administratives.

4. Avant de statuer sur le fond du litige, il y a lieu d'examiner deux questions de procédure. La première est la demande de débat oral formulée par le requérant. Eu égard à l'abondance et au contenu suffisamment explicite des écritures et des pièces produites par les parties, le Tribunal s'estime pleinement éclairé sur l'affaire pour statuer sur les questions soulevées dans la requête. Il ne fera donc pas droit à cette demande.

5. En second lieu, la Commission oppose à certains aspects de la requête une fin de non-recevoir tirée de la méconnaissance de l'exigence, posée par l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, selon laquelle une requête n'est recevable que si son auteur a préalablement épuisé tous les moyens de recours mis à sa disposition par le Statut du personnel. La Commission estime notamment irrecevables la conclusion du requérant concernant son affiliation de longue durée à la

CCPPNU, sa demande d'indemnités pour la perte de capacité de gain à compter du 26 juin 2018 et jusqu'à l'âge de la retraite, sa demande d'indemnités pour les droits à pension à compter du 27 juin 2015 et jusqu'au 30 octobre 2025, et sa contestation de la décision de lui accorder une prolongation de contrat d'un an seulement en 2014. Le Tribunal considère que ces conclusions sont irrecevables, conformément à l'article VII, paragraphe 1, de son Statut, dès lors que le requérant n'a pas présenté de demande de réexamen pour contester les décisions concernées dans le cadre de la procédure de recours interne devant la Commission. Or une telle demande était nécessaire en application de la disposition 11.1.02 du Règlement du personnel, qui prévoit que la première étape d'une procédure de recours consiste à présenter au Secrétaire exécutif une demande de réexamen par écrit dans les deux mois qui suivent la date de notification de la décision administrative contestée.

6. Les moyens du requérant concernant le détournement de pouvoir et les brimades administratives sont manifestement dénués de fondement, dès lors qu'ils ne sont étayés par aucune preuve convaincante.

7. S'agissant des questions soulevées par le requérant relatives aux violations des droits de l'homme qui auraient été commises par les autorités autrichiennes et aux faits se rapportant à sa situation familiale, celles-ci relèvent de la vie privée, et non de la sphère professionnelle, et ne concernent pas l'inobservation des stipulations du contrat d'engagement du requérant. Conformément à l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, elles ne relèvent donc pas de la compétence de celui-ci.

8. Il n'est pas contesté qu'il y a eu des irrégularités de procédure dans le processus d'établissement du rapport de notation du requérant pour 2014. Dans son rapport, le Comité paritaire de recours a conclu que deux irrégularités de ce type avaient été commises au cours du processus. Le requérant les invoque de nouveau dans la requête. Le Comité paritaire de recours avait conclu que l'administration n'avait pas suivi les dispositions relatives à l'établissement des rapports de

notation contenues dans les directives administratives n° 2 (rév. 5) et n° 58. Toutefois, il a conclu, sans aucun fondement juridique, que, même si ces irrégularités étaient «de potentielles défaillances des supérieurs hiérarchiques [du requérant], [...] il aurait incombé [au requérant] de se préoccuper [de ces] questions [...] en amont de façon plus proactive»\*.

9. Le Comité paritaire de recours a relevé que la supérieure hiérarchique directe du requérant avait quitté la Commission avec effet à compter du 30 juin 2014 sans établir de rapport de notation pour le requérant, contrairement aux dispositions du paragraphe 4.1 de la directive administrative n° 2 (rév. 5) et du paragraphe 4.3 de la directive administrative n° 58. En effet, l'alinéa iii) du paragraphe 4.1 de la directive administrative n° 2 (rév. 5) prévoit notamment que lorsqu'un supérieur hiérarchique quitte la Commission, il est tenu d'évaluer les prestations d'un fonctionnaire, sauf si une évaluation a été effectuée dans les six mois précédents. Même si le Comité paritaire de recours a conclu que cette disposition avait été violée et qu'en conséquence aucune information n'avait été communiquée dans le rapport de notation pour 2014 par la supérieure hiérarchique directe du requérant concernant la moitié de la période évaluée, c'est à tort qu'il a ajouté qu'il incombait au requérant de veiller à ce que son ancienne supérieure hiérarchique complète son évaluation avant de quitter la Commission. En application de l'alinéa iii) du paragraphe 4.1 de la directive, il incombait à la supérieure hiérarchique de compléter l'évaluation avant de quitter ses fonctions et, par extension, à la Commission de veiller à ce qu'elle le fasse. Faute d'y avoir veillé, la Commission n'a pas respecté l'alinéa iii) du paragraphe 4.1 de la directive.

10. L'illégalité de la décision de ne pas prolonger l'engagement du requérant résulte plus radicalement encore de l'irrégularité de procédure, également relevée dans la conclusion du Comité paritaire de recours, entachant le processus d'établissement du rapport de notation du requérant pour 2014 et tenant à ce que, contrairement aux dispositions

---

\* Traduction du greffe.

du paragraphe 6.2 de la directive administrative n° 2 (rév. 5), les objectifs pour son évaluation de 2014 avaient été fixés le 28 janvier 2015, après la fin de la période de notation pour 2014 et non au début de celle-ci. Le paragraphe 6.2, qui figure sous la rubrique «Fixer les objectifs pour la période de notation»\*, prévoit notamment ce qui suit:

“[...] Les objectifs doivent être fixés pour chaque fonctionnaire au début de la période de notation chaque année et serviront de base pour évaluer les prestations d’un fonctionnaire tous les ans à la fin de la période de notation. L’évaluation annuelle des prestations d’un fonctionnaire doit tenir compte de la mesure dans laquelle les objectifs qui ont été fixés conjointement par le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique ont été remplis. Les objectifs doivent décrire les activités que le fonctionnaire devra réaliser pour appuyer les travaux de la Commission, comme indiqué dans la description de poste du fonctionnaire concerné. Les objectifs doivent décrire le résultat attendu des activités. Ils doivent être précis, mesurables, atteignables et à échéance définie. [...] Après consultation du fonctionnaire, le supérieur hiérarchique doit également indiquer les activités de formation ou de développement qu’il recommande. [...]»\*

11. Cette disposition contraignante constitue la base sans laquelle il ne peut y avoir d’évaluation régulière des prestations d’un fonctionnaire. Dans la mesure où les objectifs du requérant pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2014 n’avaient pas été préalablement fixés, contrairement à ce que prévoit le paragraphe 6.2, les prestations de l’intéressé pour cette période ne pouvaient légalement être évaluées. Après avoir conclu que le fait de ne pas avoir fixé préalablement les objectifs constituait une irrégularité de procédure, le Comité paritaire de recours a commis une erreur lorsque, se méprenant manifestement quant au caractère fondamental de ce vice de procédure, il a indiqué qu’il incombait au requérant de se préoccuper de cette question en amont de façon plus proactive.

12. Le Comité paritaire de recours a déclaré qu’il ne pouvait pas déduire des éléments de preuve qu’il y avait une irrégularité de procédure en violation du paragraphe 6.2 de la directive administrative n° 2 (rév. 5), qui, dans le contexte de l’évaluation des prestations,

---

\* Traduction du greffe.

imposait à un supérieur hiérarchique de recommander des activités de formation ou de développement au fonctionnaire concerné. Il convient cependant de relever que, dans le rapport de notation du requérant pour 2013, sa supérieure hiérarchique avait bien recommandé l'établissement d'un plan pour aider le requérant à améliorer ses prestations. Il convient également de relever que le compte rendu d'une réunion organisée en mai 2014 entre le requérant, sa supérieure hiérarchique de l'époque et le chef de la Section des ressources humaines indiquait qu'un plan d'amélioration des prestations devait être établi et servir de base pour assurer un suivi des prestations à venir du requérant. Or un tel plan n'a jamais été établi. L'administration n'a ainsi pas mis en œuvre le plan qu'elle avait elle-même proposé pour aider le requérant à améliorer ses prestations au cours de l'année 2014.

13. Compte tenu des vices susmentionnés qui entachent le rapport de notation du requérant pour 2014, la décision de ne pas prolonger son engagement en raison de prestations insatisfaisantes sur la base de ce rapport de notation était illégale. La décision attaquée, datée du 8 octobre 2018, doit donc être annulée. Le requérant a droit à des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 30 000 euros à raison de la perte d'une chance appréciable d'obtenir une prolongation d'engagement. Étant donné que l'intéressé n'a pas expliqué, de manière suffisamment précise, les conséquences spécifiques que la décision illégale a entraînées, indépendamment de sa situation personnelle en général, le Tribunal ne lui accordera pas les dommages-intérêts pour tort moral qu'il réclame. Le Tribunal rejette la conclusion du requérant visant à l'octroi d'une indemnité supérieure aux 3 000 euros, recommandés par le Comité paritaire de recours, qui lui ont été versés pour le retard enregistré dans la procédure de recours interne, dès lors que l'intéressé n'a pas justifié sa demande. Le requérant n'ayant pas présenté d'éléments de preuve ni d'analyse susceptibles de démontrer un parti pris, la malveillance, l'animosité, la mauvaise foi ou d'autres desseins répréhensibles qui justifieraient l'octroi de dommages-intérêts exemplaires (voir, par exemple, le jugement 4181, au considérant 11), sa conclusion visant à l'octroi de tels dommages-intérêts doit être rejetée. Il sera ordonné

à la Commission de verser au requérant la somme de 1 000 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision attaquée, datée du 8 octobre 2018, est annulée.
2. La Commission versera au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 30 000 euros.
3. La Commission versera également au requérant la somme de 1 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 8 novembre 2022, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M<sup>me</sup> Rosanna De Nictolis, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 1<sup>er</sup> février 2023 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS ROSANNA DE NICTOLIS

DRAŽEN PETROVIĆ