

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

116^e session

Jugement n° 3282

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour des recherches astronomiques dans l'hémisphère austral (ESO), formée par M. H. G. I. le 21 septembre 2011 et régularisée le 14 octobre 2011, la réponse de l'ESO du 17 janvier 2012, la réplique du requérant du 27 février et la duplique de l'ESO du 16 mai 2012;

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 et les allégations suivants :

A. Le requérant, ressortissant allemand né en 1950, est entré au service de l'ESO le 1^{er} septembre 2005, au titre d'un contrat de durée déterminée de trois ans, en tant qu'ingénieur qualité au grade 9 dans la Division de technologie au Siège de l'Organisation à Garching (Allemagne). Une de ses fonctions principales était de fournir «des avis experts sur l'assurance qualité et la gestion de la qualité aux gestionnaires de projet de l'ESO et aux institutions partenaires extérieures afin de garantir la qualité de leurs projets». L'offre de contrat lui fut adressée le 1^{er} août 2005, en même temps qu'un exemplaire des Statut et Règlement du personnel de l'ESO et un

résumé des Statuts et Règlements de la Caisse de pensions du CERN. Le requérant accusa réception de ces documents en août 2005.

Dans ses rapports d'évaluation de 2005, 2006 et 2007, le requérant obtint la mention «bien» pour ses prestations globales. En février 2008, il se vit offrir une prolongation de contrat de trois ans, soit jusqu'au 31 août 2011, prolongation qu'il accepta. En 2008, il obtint de nouveau la mention «bien» comme appréciation globale.

Le requérant fut réaffecté au Bureau du directeur des programmes avec effet au 1^{er} janvier 2009. Dans le cadre de son rapport d'évaluation de 2009, il obtint la mention «satisfaisant» pour ses prestations globales, mais en 2010 il obtint de nouveau la mention «bien».

Avec effet au 1^{er} février 2011, le requérant fut réaffecté à la Division des télescopes. Par lettre du 24 février 2011, il se vit offrir une prolongation de contrat de quatre mois, soit jusqu'au 31 décembre 2011, qu'il accepta le jour même. L'offre mentionnait un entretien entre le requérant et son nouveau supérieur hiérarchique au sujet de ses objectifs pour 2011 et précisait que «la prolongation de son contrat était subordonnée» à sa réalisation de ces objectifs, qui ferait l'objet d'un bilan en mai 2011. Toutes les autres conditions du contrat restaient inchangées. Dans la notification administrative des ressources humaines concernant la prolongation de contrat, le nouveau supérieur hiérarchique du requérant, M. M., précisait qu'il avait expliqué à ce dernier qu'il n'était pas en mesure de recommander une prolongation de contrat de trois ans car il n'était son supérieur hiérarchique que depuis le 1^{er} janvier 2011 et ne disposait pas de suffisamment d'éléments pour apprécier la qualité de ses prestations, mais qu'il avait prévu de rencontrer le requérant une fois par semaine afin de suivre de près son travail au regard des objectifs fixés. Deux tâches assorties d'un délai court étaient désignées comme étant d'une importance particulière pour l'évaluation du travail du requérant : élaborer la politique de sécurité de fonctionnement («fiabilité, disponibilité, maintenabilité et sécurité») du télescope géant européen (E-ELT) et élaborer la stratégie de sécurité de l'E-ELT.

Le requérant rencontra son supérieur hiérarchique les 11 et 28 mars 2011 pour examiner ses objectifs révisés. Pour les deux tâches de courte

durée, les délais impartis pour rédiger un projet et le finaliser furent fixés respectivement au 10 avril et au 1^{er} juin. Le requérant et son supérieur hiérarchique se réunirent de nouveau le 29 avril 2011 pour faire le point sur l'état d'avancement des deux documents. Le supérieur hiérarchique du requérant reporta l'échéance pour le projet et le texte final des deux documents respectivement à la fin mai et à la fin juin, et il adressa au requérant un courriel décrivant de façon détaillée ce qu'il convenait de faire pour chaque document.

Le 28 juin 2011, le requérant eut un entretien avec son supérieur hiérarchique en présence du directeur des programmes. Dans une note administrative qu'il adressa le 28 juin aux ressources humaines, le supérieur hiérarchique indiquait qu'il avait bien expliqué au requérant au début de l'entrevue que, dans la mesure où les deux principaux objectifs qui lui avaient été fixés pour juin 2011 n'avaient pas été atteints, il ne recommanderait pas la prolongation de son contrat.

Par lettre du 27 juin 2011, le requérant fut informé que, comme suite au courrier du 24 février 2011 et aux entretiens qu'il avait eus par la suite avec son supérieur hiérarchique, son contrat ne serait ni prolongé ni renouvelé; il allait donc prendre fin le 31 décembre 2011. La décision avait été prise sur la base de l'évaluation globale de ses prestations, qui avaient été jugées d'un «niveau inférieur au seuil acceptable». Il était souligné que son contrat avait été prolongé de quatre mois afin de lui donner la possibilité de faire la preuve d'une amélioration significative jusqu'au 31 mai 2011 et de montrer sa capacité à fournir un travail du niveau requis. Or aucun changement notable et durable n'avait été enregistré et les objectifs décisifs n'avaient pas été atteints.

Le 19 août 2011, le requérant déposa un recours interne contre la décision de ne pas prolonger ni renouveler son contrat, demandant que celui-ci soit prolongé jusqu'au 31 décembre 2014. Par lettre du 23 août 2011, le chef des ressources humaines informa le requérant que la Commission consultative paritaire de recours serait saisie de son dossier. Toutefois, le 30 août, il adressa un courrier au requérant pour l'informer qu'il avait commis une erreur dans sa lettre du 23 août et qu'il s'en excusait. Il expliquait qu'aux termes de l'article VI.1.02 du

Statut du personnel de l'ESO il n'était pas possible de faire recours contre une décision de non-renouvellement ou de non-prolongation de contrat. Par conséquent, au nom du Directeur général, il informait le requérant que son recours interne était rejeté. Dans sa requête auprès du Tribunal, le requérant attaque la décision du 27 juin 2011, telle que complétée par celle du 30 août 2011.

B. Le requérant soutient que sa requête est recevable car il conteste une décision définitive et a épuisé les moyens de recours interne. Il prétend que l'article VI.1.02 du Statut du personnel attente à son droit à la garantie d'accès à la justice en le privant d'un recours juridictionnel effectif. Il dit que la position du Tribunal dans le jugement 2312, au considérant 5, selon laquelle il est souhaitable mais pas nécessaire que soient instituées des procédures de recours internes, n'est pas correcte. Il estime que le droit à la garantie d'accès à la justice doit être respecté non seulement dans les procédures judiciaires mais aussi dans les procédures administratives.

Selon lui, rien ne justifie la non-prolongation de son contrat, puisque ses prestations n'ont pas été insatisfaisantes au cours des quatre derniers mois de son contrat. Le requérant fait valoir qu'il était face à un objectif impossible à atteindre et qu'il n'a reçu aucune aide de son supérieur hiérarchique, ce qui donne à penser que l'ESO lui a sciemment fixé un objectif inatteignable afin de forger un motif de ne pas renouveler son contrat. Il fait observer qu'en 2009, année où ses prestations globales ont été jugées «satisfaisantes», il avait eu cinq supérieurs hiérarchiques différents. De surcroît, il n'a pas été avisé que son travail ne donnait pas satisfaction, puisque dans son rapport d'évaluation de 2010 ses prestations lui avaient valu la mention «bien». Qui plus est, l'ESO n'a pas tenu compte du fait que la qualité d'exécution est généralement constituée de deux domaines, à savoir l'assurance de la qualité et la sécurité de fonctionnement. Lorsqu'il a été nommé ingénieur qualité responsable de l'assurance de la qualité, l'administration s'attendait à ce qu'il prenne en charge également la sécurité de fonctionnement, entreprise qui était «fatalement vouée à l'échec». Il fait observer qu'à la suite de sa cessation de service l'ESO a publié un avis de vacance de poste pour un ingénieur qui

s'occuperait exclusivement de la sécurité de fonctionnement, nécessité sur laquelle il avait plusieurs fois appelé l'attention et qui tend à confirmer qu'il n'était pas raisonnable d'exiger d'une seule personne qu'elle remplisse les fonctions afférentes à son poste. Selon lui, l'ESO a commis un détournement de pouvoir.

Enfin, le requérant fait valoir que l'ESO a manqué à son devoir de sollicitude en ne l'informant pas plus tôt des conséquences qu'une cessation de service intervenant avant l'âge de départ à la retraite aurait des incidences sur ses droits en matière d'assurance maladie et de pension.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner que son contrat soit prolongé jusqu'au 31 décembre 2014. À titre subsidiaire, il demande que l'affaire soit renvoyée devant l'ESO pour que son recours fasse l'objet d'une nouvelle décision à la lumière du jugement du Tribunal.

C. Dans sa réponse, l'ESO affirme que la requête est dépourvue de fondement car la décision de ne pas prolonger ni renouveler le contrat du requérant était justifiée compte tenu de la qualité de ses prestations et a été prise conformément aux Statut et Règlement du personnel. Rappelant que la décision de renouveler ou de prolonger le contrat d'un fonctionnaire relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général, l'ESO fait valoir que dans l'exercice de ce pouvoir l'un des éléments à prendre en compte est l'intérêt de l'ESO, qui exige le recrutement d'un personnel de la plus haute compétence. Selon elle, les rapports d'évaluation du requérant attestent du souci constant de ses supérieurs hiérarchiques quant à sa capacité de collaborer efficacement avec les gestionnaires de projet et de mener à bien les tâches convenues. Par exemple, il était déjà question dans son rapport d'évaluation de 2009 de difficultés avec certains responsables et de «faiblesses [...] pour mener à bien des initiatives et des idées en dépit des difficultés rencontrées». Contrairement à ce qu'avance le requérant, sa description d'emploi et son rapport d'évaluation de 2007 montrent que l'organisation des activités d'assurance et de gestion de la qualité faisait bien partie de ses attributions. L'ESO souligne que les questions de sécurité de

fonctionnement figuraient déjà sur la liste des principaux objectifs que le requérant devait atteindre en 2008 et 2009. Elle affirme que le requérant déforme les faits en essayant de faire croire que, ayant été employé en tant qu'ingénieur qualité, il n'était pas supposé s'occuper de la sécurité de fonctionnement.

L'ESO affirme qu'à la fin de la deuxième période de prolongation du contrat du requérant des doutes avaient été émis quant à l'opportunité de prolonger son contrat de trois ans eu égard à ses prestations. Une prolongation de quatre mois lui fut accordée pour lui permettre de s'améliorer, et son supérieur hiérarchique lui fixa des objectifs précis afin qu'il sache sur quelles bases ses prestations seraient évaluées. Lorsqu'il devint évident que les objectifs convenus ne seraient pas atteints et ne pourraient pas l'être, le Directeur général décida, dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, de ne pas renouveler le contrat de l'intéressé. L'ESO souligne que les raisons de cette décision furent données au requérant et comprises par lui. Lorsqu'on lui offrit une extension de contrat de quatre mois en février 2011 puis à nouveau en mars 2011, il lui fut clairement expliqué que le résultat des tâches convenues avec son supérieur hiérarchique serait déterminant pour son emploi futur à l'ESO. Or le requérant se révéla incapable d'atteindre en temps voulu des objectifs précis de haute importance qu'il s'était engagé à réaliser.

Enfin, l'ESO nie avoir manqué à son devoir de sollicitude envers le requérant et affirme que ce dernier a été dûment informé du système de sécurité sociale de l'Organisation, y compris des dispositions en matière de retraite, lorsqu'il a pris ses fonctions.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient ses moyens. Il réaffirme que la sécurité de fonctionnement n'est pas un instrument d'assurance de la qualité mais une tâche différente et distincte qui nécessite une formation spéciale. Dans la mesure où il n'a jamais été formé ni engagé en tant qu'expert dans ce domaine, mais uniquement en tant qu'ingénieur qualité, la décision de ne pas renouveler son contrat au motif que ses prestations auraient été insatisfaisantes dans le domaine de la sécurité de fonctionnement était, selon lui, injustifiée. Il ajoute

que la défenderesse a, depuis, décidé de créer deux nouveaux postes d'ingénieur, un pour l'assurance de la qualité et l'autre pour la sécurité de fonctionnement, ce qui prouve que lui avait à faire face à une charge de travail excessive.

E. Dans sa duplique, l'ESO maintient intégralement sa position. Elle fait valoir qu'ayant accepté le contrat de quatre mois et les tâches y afférentes, et connaissant l'importance capitale de ces tâches pour la continuité de son emploi, le requérant ne peut pas avancer maintenant qu'il ne pouvait pas assumer ces tâches en plus de ses autres obligations. Pour ce qui est de la nouvelle structure comprenant deux nouveaux postes à laquelle se réfère le requérant, l'ESO explique que cela est dû au fait que le programme de l'E-ELT est maintenant en phase de construction et non plus en phase d'étude, d'où une augmentation de la charge globale de travail.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque la décision de non-renouvellement de son contrat, qui lui a été notifiée par lettre du 27 juin 2011 et confirmée par lettre du 30 août 2011. Il demande au Tribunal d'annuler les deux décisions et d'ordonner la prolongation de son contrat jusqu'au 31 décembre 2014. À titre subsidiaire, il demande qu'à défaut de pouvoir ordonner la prolongation de son contrat pour la période indiquée, le Tribunal renvoie l'affaire devant l'Organisation pour qu'elle réexamine le dossier à la lumière des conclusions qu'il aura rendues.

2. À l'appui de sa requête, le requérant fait valoir que la décision de ne pas renouveler son contrat était viciée à plusieurs égards :

- a) le fait de ne pas pouvoir former de recours interne préalablement à la saisine du Tribunal attente à son droit à la garantie d'accès à la justice;
- b) on ne lui a pas donné de motif valable justifiant la décision;
- c) on ne l'a pas averti à temps que son travail ne donnait pas satisfaction;

- d) on lui a fixé des objectifs de travail qui étaient impossibles à réaliser compte tenu du temps imparti, du budget disponible et du soutien apporté;
- e) l'Organisation a manqué à son devoir de sollicitude à son égard;
- f) l'Organisation n'a pas exercé à bon escient son pouvoir d'appréciation, ce qui constitue un détournement de pouvoir.

3. Le Tribunal estime que l'affirmation du requérant selon laquelle son droit à la garantie d'accès à la justice n'a pas été respecté est sans fondement. La garantie d'accès à la justice est une garantie d'accès à un juge : le requérant l'a puisqu'il peut saisir le Tribunal de céans. Comme noté dans le jugement 2312, au considérant 5 :

«les Statut et Règlement du personnel ne prévoient pas de mécanisme de recours interne pour une personne qui se trouverait dans la situation de la requérante. Le Tribunal a souvent fait observer qu'il est souhaitable et utile que soient instituées des procédures internes de recours qui non seulement rendent sa tâche plus aisée mais aussi réduisent notablement son volume de travail en permettant de trouver en amont une solution satisfaisante et moins coûteuse à de nombreux litiges. Le Tribunal n'en reste pas moins le dernier arbitre des droits des fonctionnaires internationaux et il peut exercer, et exercera, sa compétence dans les cas appropriés. Cela dit, l'affirmation de la requérante selon laquelle l'absence de mécanisme de recours interne est en soi un vice irrémédiable qui doit entraîner l'annulation de la décision administrative initiale de ne pas renouveler son contrat ne repose sur aucun fondement.»

Le Tribunal encourage les organisations à prévoir des mécanismes de recours interne efficaces susceptibles d'offrir une large gamme de moyens d'action autres que ceux dont dispose le Tribunal (voir les jugements 158, au considérant 4, 790, au considérant 7, 2531, au considérant 5, et 2616, au considérant 15). «Les seules exceptions admises par la jurisprudence du Tribunal à cette exigence d'épuisement des moyens de recours interne sont celles correspondant 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 [...] (voir notamment les jugements 1491, 2232, 2443, 2511 et la jurisprudence citée, et 2582).» (Voir le jugement 2912, au considérant 6.) En l'espèce, l'article VI.1.02 du Statut du personnel dispose que les décisions concernant le non-renouvellement d'un contrat ne sont pas susceptibles

de faire l'objet d'un recours interne et, dans ces conditions, le requérant est en droit de saisir directement le Tribunal.

4. La requête est fondée. La thèse sur laquelle repose la décision attaquée de ne pas renouveler le contrat du requérant est viciée. La lettre, datée du 27 juin 2011, par laquelle le requérant a été informé que son contrat (qui avait été prolongé de quatre mois et expirait le 31 décembre 2011) ne serait pas renouvelé et prendrait fin à son terme, indiquait entre autres :

« Cette décision a été prise compte tenu de l'appréciation de votre performance globale, qui a été jugée d'un niveau inférieur au seuil acceptable sur la durée de votre contrat.

Votre contrat a été prolongé de quatre (4) mois pour vous donner jusqu'au 31 mai 2011 la possibilité de faire la preuve d'une amélioration significative et de vous montrer capable de fournir un travail du niveau requis. Ces exigences vous ont été expliquées le 13 mai 2011 par M. [A. MP]. En dépit de cela, aucun changement notable et durable n'a été enregistré, vous n'avez pas démontré un potentiel d'évolution personnelle ni d'évolution de votre fonction dans le temps, et des objectifs décisifs n'ont pas été atteints. Les objectifs les plus importants étaient les suivants :

- élaborer la stratégie en matière de sécurité de fonctionnement (fiabilité, disponibilité, maintenabilité et sécurité) pour le télescope géant européen (E-ELT);
- élaborer une politique et des procédures de sécurité.

[...]

Le principal motif invoqué est que la qualité des prestations du requérant était inférieure à un niveau acceptable. Les motifs secondaires, qui découlent du premier, mentionnent des objectifs n'ayant pas été atteints dans un délai déterminé et l'absence d'amélioration notable dans le travail du requérant. Le Tribunal fait observer que le principal motif invoqué ne concorde pas avec les rapports d'évaluation du requérant. Selon les rapports établis de 2005 à 2008, ses prestations lui ont valu l'appréciation « bien », ce qui signifie qu'il satisfaisait de façon régulière aux exigences de son poste. En 2009, après avoir été réaffecté de la Division de technologie au Bureau du directeur des programmes, il a obtenu l'appréciation « satisfaisant », ce qui signifie qu'il a de manière générale satisfait aux exigences globales de son poste sans lacune

majeure, mais avec des insuffisances dans certains domaines. Ses prestations lui ont de nouveau valu l'appréciation «bien» en 2010. Compte tenu de cela, l'affirmation de l'ESO mentionnant «une performance globale [du requérant] d'un niveau inférieur au seuil acceptable sur la durée de [son] contrat» est en contradiction avec ce qui ressort des rapports d'évaluation figurant dans son dossier, qui montrent non seulement que les prestations du requérant lui ont valu l'appréciation «bien» pendant cinq des six années de son contrat (y compris la dernière année), mais également font état d'une amélioration en 2010, après la note «satisfaisant» obtenue en 2009. De surcroît, le requérant n'a jamais obtenu pour ses prestations la mention «insatisfaisant», voulant dire que ses résultats ne satisfaisaient pas aux exigences du poste ou qu'il n'en avait pas obtenu dans des domaines importants. Cette incohérence, en soi, suffit pour considérer que la décision est viciée. Toutefois, il est utile de noter que les motifs secondaires, qui découlent ostensiblement du premier, sont également viciés car entachés de contradictions et d'abus.

5. Le Tribunal note que, par lettre du 24 février 2011, le requérant s'est vu offrir une prolongation de son contrat de durée déterminée de quatre mois, soit du 1^{er} septembre au 31 décembre 2011, prolongation qu'il a acceptée et signée le même jour. Le 8 mars 2011, il a signé un «amendement à son contrat» portant affectation à la Division des télescopes en tant qu'ingénieur qualité, avec effet au 1^{er} février 2011. Des objectifs ont été fixés au requérant à la fin février, en accord avec son nouveau supérieur hiérarchique, M. M. Ces objectifs ont été modifiés à la fin mars, comme il ressort du courriel du 29 mars 2011, et devaient être examinés en mai 2011. Selon la notification administrative adressée par M. M. le 15 février et reçue par les ressources humaines le 28 février 2011, le motif invoqué pour justifier la prolongation de quatre mois était le suivant :

«J'ai reçu [le requérant] le 24 février en entretien et lui ai expliqué que je ne serais pas en mesure de faire d'ici au 28 février une recommandation tendant au renouvellement de son contrat dans la mesure où je ne disposais pas de suffisamment d'éléments pour apprécier ses prestations. Je ne suis son supérieur hiérarchique direct que depuis le 1^{er} janvier 2011. J'ai appelé l'attention [du requérant] sur le fait que j'allais suivre de près son travail

par rapport aux objectifs, en particulier s'agissant des deux tâches à court terme qui lui ont été confiées, à savoir :

- élaborer la politique de sécurité de fonctionnement de l'E-ELT;
- élaborer les procédures de sécurité applicables à l'E-ELT.

En outre, je chercherai à avoir une information en retour concernant la formation qu'il a récemment effectuée. Pour assurer ce suivi, j'ai prévu un entretien par semaine.»

Cependant, l'ESO, dans sa décision du 27 juin 2011, a explicitement indiqué que le contrat avait été prolongé afin de donner au requérant la possibilité de faire la preuve d'une amélioration significative jusqu'au 31 mai 2011. Dans le jugement 2916, au considérant 4, le Tribunal affirme que «[l]es règles de la bonne foi veulent que l'Organisation ne mette pas fin à un contrat en raison de l'insuffisance professionnelle de son agent sans avoir préalablement attiré son attention à ce sujet, pour lui permettre d'améliorer ses prestations [...]. De plus, elle ne peut fonder une décision faisant grief à un fonctionnaire sur le fait que son travail n'est pas satisfaisant si elle n'a pas respecté les règles établies pour évaluer ce travail [...]» Le Tribunal note que le courriel adressé par M. M. au chef des ressources humaines le 8 novembre 2011, dans lequel il était notamment dit ceci : «Je me souviens clairement avoir informé [le requérant] que la décision de lui offrir ou non un autre contrat allait dépendre de sa capacité à atteindre les objectifs», ne peut être considéré comme un avertissement officiel écrit donné au requérant. On pourra ajouter que toute notification par écrit concernant des prestations insatisfaisantes doit se rapporter à un travail déjà effectué et qui appelle une amélioration. Selon une jurisprudence constante du Tribunal, «[u]n fonctionnaire dont les services ne sont pas considérés comme satisfaisants a le droit d'être informé à temps de ce qu'on lui reproche afin que des mesures puissent être prises pour remédier à la situation» (voir le jugement 2414, au considérant 23). Le Tribunal juge fondée l'affirmation du requérant selon laquelle il n'a pas dûment été averti que son travail était insatisfaisant et qu'en conséquence son contrat risquait de ne pas être renouvelé.

6. Le Tribunal estime également que, dans les circonstances de l'espèce, les objectifs fixés au requérant étaient irréalistes. L'ESO

affirme que, le 24 février 2011, le requérant a signé une lettre lui proposant une prolongation de contrat, dans laquelle il était notamment dit que les objectifs convenus avec son supérieur hiérarchique conditionneraient la prolongation du contrat et feraient l'objet d'un examen en mai 2011. Le Tribunal note que le seul document écrit qui lui a été communiqué où les objectifs fixés au requérant sont détaillés est la pièce jointe au courriel adressé le 29 mars 2011, qui précise les objectifs modifiés. Après un entretien avec le requérant, le supérieur hiérarchique a envoyé à ce dernier un courriel daté du 29 avril 2011, où il disait notamment ceci : «je crois nécessaire d'expliquer exactement ce que je compte trouver dans la stratégie en matière de sécurité de fonctionnement et de vous donner des instructions relatives au projet». Il poursuivait en décrivant ce qu'il attendait du requérant. Le même jour, M. M. a adressé un courriel au Département des ressources humaines au sujet de cette lettre et de l'entretien qu'il avait eu précédemment avec le requérant. Dans le courriel adressé aux ressources humaines, il mentionnait avoir dit au requérant que, «si [celui-ci] ne pouvait pas fournir le soutien et les procédures requis, [M. M.] devrait confier cette tâche à quelqu'un d'autre, probablement sous-traiter l'activité». M. M. a également indiqué qu'il «avait pris le temps d'expliquer ce dont il y avait besoin» mais qu'il n'était «pas certain que [le requérant] ait réellement compris, et c'est la raison pour laquelle [il] avait entrepris de rédiger une note d'explication». Précisant qu'il fixait le délai du projet de texte à la fin mai et celui de la version finale à la fin juin, il disait «crain[dre] que cela soit difficile à réaliser». Le Tribunal estime que ces éléments, associés au fait que le requérant a affirmé à plusieurs reprises que son travail en tant qu'ingénieur chargé de l'assurance de la qualité était différent du travail effectué par un spécialiste de la sécurité de fonctionnement, mènent à la conclusion que le requérant s'est vu confier lors de son transfert à la Division des télescopes des objectifs inappropriés au regard de ses qualifications et de son expérience. Dès lors, ces objectifs ne semblent pas avoir été fixés pour permettre d'améliorer des prestations insatisfaisantes, mais presque plutôt pour garantir l'échec. Comme le Tribunal l'a conclu auparavant, «[p]our qu'un fonctionnaire ait la possibilité de s'améliorer, il faut non seulement

qu'il soit informé des domaines dans lesquels il doit le faire, mais également qu'il dispose à cet effet d'un délai raisonnable» (voir le jugement 3026, au considérant 8).

7. Le Tribunal estime que l'Organisation a, en l'espèce, manqué à son devoir de sollicitude envers le requérant. Pour accrédi­ter la thèse, par exemple en s'appuyant sur la note administrative reçue par les ressources humaines le 29 juin 2011, selon laquelle la décision attaquée était fondée sur des prestations insatisfaisantes, l'ESO a sélectionné quelques observations extraites de rapports d'évaluation passés qui mentionnaient des domaines dans lesquels le requérant devait s'améliorer, sans tenir compte du fait que globalement son travail, nonobstant ces observations secondaires, lui valait toujours la mention «bien». En outre, l'ESO semble ne pas avoir pris en considération la situation particulière du requérant, par exemple ses antécédents de bons services au sein de l'Organisation, lorsqu'elle a décidé de ne prolonger son contrat que de quatre mois, ni son domaine d'expertise particulier lorsqu'elle lui a assigné des objectifs hors du champ de son expérience. «Les organisations et leurs agents doivent agir de bonne foi les uns envers les autres. Il incombe en outre aux organisations d'avoir pour leurs agents les égards nécessaires, de leur éviter un dommage inutile, et notamment de les informer à temps de toutes mesures susceptibles de porter atteinte à leurs droits et intérêts légitimes. [...] Il en est résulté sans doute pour l'intéressé[e] une grave atteinte à ses intérêts personnels, justifiant une réparation pour le préjudice matériel et moral subi [...]» (Voir le jugement 2116, au considérant 5.)

8. Le Tribunal estime que la somme des éléments de ce dossier pourrait donner à penser qu'il y a eu détournement de pouvoir. Toutefois, rien n'atteste la malveillance. Il convient de noter que les organisations internationales doivent non seulement agir avec équité mais aussi — c'est une question de transparence et de bonne foi — apparaître comme telles. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal annule les décisions des 27 juin et 30 août 2011. Le requérant a demandé au Tribunal d'ordonner que son contrat soit prolongé

jusqu'au 31 décembre 2014. Étant donné que le rétablir dans ses fonctions pourrait soulever d'importantes difficultés d'ordre pratique en raison du temps écoulé depuis sa cessation de service, il aura «droit à une pleine compensation de son dommage, matériel et moral» (voir le jugement 1386, au considérant 26).

9. Eu égard au fait que le requérant a perdu une bonne chance de voir son contrat renouvelé pour trois années supplémentaires, ce qui lui aurait permis d'atteindre l'âge de départ à la retraite, le Tribunal ordonne à l'ESO de lui verser des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à deux années de traitement, y compris les prestations, indemnités et émoluments, assorti d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an, déduction faite de tous gains perçus pendant cette période (voir les jugements 972 et 2306, aux considérants 10 et 11). Le requérant a également droit à des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 20 000 euros et à 5 000 euros au titre des dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. Les décisions des 27 juin et 30 août 2011 sont annulées.
2. L'ESO versera au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à deux années de traitement, y compris les prestations, indemnités et émoluments, assorti d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an, déduction faite de tous gains perçus pendant cette période.
3. Elle lui versera des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 20 000 euros.
4. Elle lui versera également 5 000 euros au titre des dépens.
5. Les autres conclusions de la requête sont rejetées.

Ainsi jugé, le 1^{er} novembre 2013, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 5 février 2014.

GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
MICHAEL F. MOORE
CATHERINE COMTET