



TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement du Tribunal administratif

Rendu le 1er février 2019

JUGEMENT DANS L'AFFAIRE N° 91

M. AA
C/ Secrétaire général

La version française fait foi.

JUGEMENT DANS L'AFFAIRE N° 91 DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Séance tenue le 21 janvier 2019
à 10 heures au Château de la Muette,
2 rue André-Pascal à Paris

Le Tribunal administratif était composé de :

*Madame Louise Otis, Présidente,
Monsieur Pierre-François Racine,
Et Monsieur Joao Manuel da Silva Miguel*

Monsieur Nicolas Ferré et Monsieur David Drysdale assurant les services du Greffe.

Le Tribunal a entendu :

Pour le requérant : Maître Jean-Didier Sicault. Il était assisté de Madame Niki Arame.

Pour l'Organisation : Maître Remi Cèbe. Il était assisté de Monsieur Auguste Nganga Malonga et Monsieur Gaëtan Van Der Horst.

Pour l'Association du Personnel : Monsieur Jean-Pierre Cusse, Madame Anya Demarle et Madame Bérénice Pinel.

L'affaire a été mise en délibéré le 21 janvier 2019.

Le Tribunal rend la décision suivante :

Introduction

1. Le requérant est entré au service de l'OCDE le 28 avril 1997 ; le 17 septembre 2012, il a été notifié d'une décision lui confirmant la fin de son engagement au 31 décembre 2012 en tant qu' « Analyste principal des politiques ».
2. Par courrier du 16 novembre 2012 adressé au Secrétaire général, le requérant a formé une demande préalable de retrait ou modification de cette décision de fin d'engagement.
3. Le 8 février 2013, le requérant s'est vu notifier une décision de rejet de cette demande préalable par le Directeur Exécutif, au nom du Secrétaire général.
4. Le requérant a alors saisi le Tribunal administratif de l'OCDE et a soumis une requête (n° 73) datée du 30 avril 2013, demandant au Tribunal d'ordonner à l'Organisation de le réintégrer au sein de l'OCDE et de lui accorder un contrat à durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2013 ou à défaut de lui accorder une indemnité équivalent à quatre (4) ans emportant droit à pension.
5. Le 7 février 2014, après audition des parties, le Tribunal annulait la décision du Secrétaire Général de ne pas convertir l'engagement de M. AA en contrat à durée indéterminée et, conséquemment, de réintégrer M. AA au sein de l'OCDE rétroactivement au 1^{er} janvier 2013 avec salaires et indemnités.
6. Le 15 septembre 2014, le requérant a réintégré l'Organisation, titulaire d'un contrat à durée indéterminée, A4, Échelon 14. L'Organisation lui attribua un poste au sein de SIGMA, dans la *SIGMA Strategy and Reform Team*.
7. Le 9 mars 2017, l'Organisation notifia au requérant sa décision de mettre fin à son engagement à durée indéterminée à compter du 15 mars 2017. Cette décision fut reçue par le requérant le 13 mars 2017.
8. Le 3 avril 2017, le requérant fit tenir au Secrétaire général une demande préalable pour obtenir le retrait ou la modification de sa décision.
9. Le 28 juillet 2017, l'Organisation fit parvenir au requérant une proposition, sous la forme d'un projet d'accord, que ce dernier refusa le 12 septembre 2017.
10. Le 27 novembre 2017, l'Organisation rejeta la demande préalable du requérant et confirma la décision initiale de mettre fin à son engagement à durée indéterminée.
11. Le 9 février 2018, le requérant déposa au Greffe du Tribunal une requête demandant l'annulation de la décision de l'Organisation.

12. Le 14 mai 2018, l'Organisation présenta ses observations qui furent suivies de la réplique du requérant et, finalement, de la duplique de l'Organisation.
13. L'Association du personnel a présenté un mémoire en intervention.
14. Lors de l'audition, les parties ont fait entendre quatre (4) témoins : Monsieur BB et Monsieur CC pour le requérant et Madame DD et Monsieur EE pour l'Organisation. Le Tribunal déplore le refus de témoigner de Madame FF qui était, en 2014 et 2015, chef du programme SIGMA.

Le litige

15. Le requérant allègue que la décision de mettre fin à son engagement est illégale en ce que :
 - i. Les conditions discriminatoires de sa réintégration ont faussé l'évaluation de sa performance et, conséquemment, entaché l'illégalité du processus.
 - ii. La décision de mettre fin à son engagement dérive d'un détournement de pouvoir et a été prise en violation des textes contractuels et statutaires.
 - iii. La motivation de la décision de mettre fin à son engagement est contradictoire et erronée.
16. En conséquence de ce qui précède, le requérant réclame de déclarer sa requête recevable, d'annuler la décision du Secrétaire général, d'ordonner sa réintégration et de lui consentir un an de traitement pensionnable à titre de tort moral.
17. A défaut de le réintégrer, le requérant réclame une indemnité de quatre (4) ans de traitement pensionnable en sus d'une année de traitement pensionnable à titre de tort moral.
18. De plus, le requérant demandait qu'il soit procédé à la validation administrative de la période du 1 janvier 2013 au 15 septembre 2014 et que tous les montants requis en matière de pension soient versés en conséquence et réclamait aussi la délivrance d'un certificat de travail avec mention d'une carrière continue. Ces demandes ont été acceptées par l'Organisation.
19. Finalement, le requérant requiert le remboursement de la somme de 38 500€ à titre de frais de procédure.

Les faits

20. Après examen de la preuve documentaire et testimoniale administrée par les parties, le Tribunal retient les faits pertinents qui suivent :

21. À la suite du jugement no.73, l'Organisation a opté pour la réintégration du requérant plutôt que de demander au Tribunal de fixer une indemnité de substitution conformément à l'article 12 c) du Statut du Tribunal). Le requérant réclamait une indemnité de substitution de (quatre) 4 ans.
22. Ainsi, les représentants de l'Organisation ont entrepris des discussions avec le requérant relativement à sa réintégration. Deux réunions entre l'Organisation et le conseil du requérant ont été tenues les 2 et 22 avril 2014.
23. Les recherches d'emploi correspondant au niveau et aux qualifications du requérant au sein des différentes directions de l'Organisation ou d'autres organisations internationales s'étant révélées infructueuses, une réintégration au sein du programme SIGMA a été décidée avec une prise d'effet différée pour que le requérant puisse effectuer le préavis de deux (2) mois attaché à l'emploi qui était alors le sien.
24. Le 15 septembre 2014, le requérant a pris ses fonctions au sein de SIGMA, dans la SIGMA *Strategy and Reform Team*.
25. SIGMA (Soutien à l'amélioration des institutions publiques et des systèmes de gestion) est un programme de la Direction Gouvernance publique et développement territorial (GOV). Initiative conjointe de l'OCDE et de l'Union Européenne (UE) et financée quasi-exclusivement par cette dernière, SIGMA a pour objectif de renforcer la gouvernance publique en travaillant dans les secteurs névralgiques de la gouvernance horizontale et de la réforme de l'administration publique.
26. Les objectifs du requérant qui lui avaient été fixés pour la fin de l'année 2014 lors d'une réunion préparatoire le 27 août (annexe 10 à la requête) consistaient à rédiger un *policy paper* de 20 pages sur les réformes soutenues par SIGMA dans les Balkans occidentaux et la Turquie, de créer un « toolkit » pour la réforme de l'administration dans les Balkans et de préparer des notices sur des expériences réussies de réforme menées en 2014 dans le voisinage Sud et Est de l'Union européenne avec le soutien de SIGMA.
27. Fin novembre 2014, le requérant remit à M. CC, qui dirigeait l'unité SIGMA *Strategy and Reform Team*, les documents relativement aux trois (3) projets qui lui avaient été confiés. Au cours d'une réunion de l'unité, le 12 décembre, il fut convenu que le *policy paper* devrait être réactualisé.
28. Le 18 décembre 2014, le requérant eut un malaise qui nécessita son évacuation à l'hôpital. Il sera en arrêt de maladie jusqu'au 24 décembre 2014. Sa rencontre prévue le 19 décembre 2014 avec M. CC fut donc remise.
29. Le 26 janvier 2015, le requérant rencontra M. CC pour faire le point sur ses tâches et la fixation de ses objectifs pour 2015. Le 5 février 2015, M. CC adressa au requérant une note (annexe 21) dans laquelle il affirmait qu'aucune des trois missions assignées au requérant n'avait été

complètement remplie. La note précisait le calendrier à respecter pour l'achèvement des objectifs de 2014 et annonçait un nouvel objectif à réaliser le 17 mai 2015, à savoir la préparation de fiches de projet sur le soutien de SIGMA à deux institutions régionales soit GIFT-MENA et CEF-SEE.

30. Le 10 février 2015, le requérant a exprimé son désaccord (annexe 22) et renouvelé des suggestions de mission pouvant lui être confiées ainsi que son intérêt pour une ou des formations au cas où ses suggestions ne seraient pas retenues.
31. M. CC lui a alors proposé une nouvelle réunion en présence d'une tierce personne de l'Unité Centrale de Gestion (CMU) , Madame GG. Lors de cette réunion tenue le 18 mars 2015, M. CC remit au requérant un nouveau programme de travail qui comportait, outre les objectifs détaillés, une nouvelle mission à compter du 1^{er} juillet 2015, à savoir la coordination avec le Maroc (annexe 24).
32. Le requérant en informa le chef adjoint des ressources humaines, M. HH qui lui répondit le 19 mars 2015 : *« J'avais eu l'opportunité de recevoir ces objectifs et d'en discuter avec le Management de SIGMA. Ils semblent correspondre à des objectifs précis, mesurables et intéressants, notamment la prise en charge d'un suivi-pays avec le Maroc, progressivement puis pleinement après l'été et le départ à la retraite du collègue en charge actuellement. J'espère de ton côté que tu es satisfait des objectifs révisés. »* (annexe 25)
33. Toutefois, le requérant sollicita une nouvelle réunion avec M. CC et Mme GG qui se tint le 17 avril 2015. Au cours de cette réunion, il exprima être toujours insatisfait des objectifs fixés.
34. Ainsi que le requérant l'avait auparavant demandé et après discussions avec le chef adjoint de la GRH en juin et juillet 2015, il fut finalement convenu que le requérant serait mis à disposition du Collège de l'Europe pour un an à compter du 1^{er} septembre 2015 et bénéficierait en outre dans cette période de formations à l'Ecole Polytechnique d'octobre à décembre, 2 jours par semaine , à l'Université d'Harvard, du 15 janvier au 15 février 2016 et enfin à l'INSEAD 15 jours en avril et 15 jours en juillet. Ces points furent retracés dans un Mémoire de mise à disposition signé par la chef de la GRH et dans un protocole d'accord signé par l'OCDE, le Collège de l'Europe et le requérant. (annexe 50).
35. Il était convenu que la rémunération du requérant continuerait d'être assurée intégralement par l'Organisation et qu'il bénéficierait en outre d'une indemnité d'expatriation.
36. Dans l'intervalle, du 11 mai 2015 au 24 juillet 2015, le requérant fut en arrêt de travail pour cause de maladie. Puis, le requérant prit ses congés annuels jusqu'au 27 août et bénéficia de plus d'un congé exceptionnel de 8 jours en application de l'article 20 j) du Statut applicable aux agents.
37. La manière dont le requérant a rempli ses fonctions de *Senior Adviser to the Development Office* au Collège de l'Europe a fait l'objet d'une appréciation positive de M. II, directeur du

Development Office. Parallèlement, des certificats d'achèvement de formation ont été délivrés par l'Ecole Polytechnique et l'INSEAD (avec succès dans ces deux cas) et par la *Harvard Kennedy School of Government*.

38. Alors que sa mise à disposition prenait fin au 31 août 2016, l'attention du requérant fut attirée à deux reprises, en octobre 2015, lors d'un entretien avec le directeur de GOV, Mr. EE, puis en janvier 2016 lors d'un entretien avec le chef adjoint de la GRH, Monsieur HH, sur l'absence de certitude d'une réaffectation dans SIGMA .
39. Le 4 mai 2016, le requérant fut formellement informé par le chef de la GRH et le directeur des affaires juridiques que son retour au sein de SIGMA n'était pas garanti, dans la mesure où pendant son absence, ses fonctions dans un programme financé par la Commission Européenne pour des cycles de 18 mois avaient été attribuées à d'autres agents de même niveau. Il lui était donc conseillé de se porter candidat à tout poste venant à être vacant.
40. Sans attendre la fin de sa mise à disposition, le requérant posa sa candidature le 19 juillet 2016 aux fonctions d'Analyste principal des politiques/Chef d'équipe (référence 10725). Invité après une première sélection à passer un test écrit, il fut informé le 20 septembre qu'il n'était pas retenu pour une seconde phase (annexe 56 à la requête) au motif que les trois correcteurs qui avaient examiné les tests à l'aveugle lui avaient attribué la moins bonne note des 9 candidats.
41. A la fin de sa mise à disposition, le 31 août 2016, le requérant a bénéficié de cinq dispenses successives de service jusqu'au 15 novembre 2016.
42. Il fut avisé le 26 octobre 2016 que sa candidature du 31 août aux fonctions de *Senior Policy Adviser Strategy and Reform* (référence 10827) n'était pas retenue au motif que « *your profile does not sufficiently match the requirements for this position* ».
43. Sa candidature aux fonctions d'Analyste principal des politiques-Eurasie, Secrétariat des Relations mondiales (référence 10727) ne fut pas davantage acceptée.
44. Puis, la chef de la GRH adressa au requérant le 9 novembre 2016 une lettre lui annonçant l'intention du Secrétaire général de mettre fin à son engagement (annexe 80 à la requête) tout en le dispensant de service pendant la période de préavis prévue à l'article 11 e) du Statut pour lui permettre de se consacrer pleinement à son redéploiement au sein de l'Organisation ou à la recherche d'emploi à l'extérieur. Le requérant a ainsi bénéficié du concours effectif de la GRH (annexes 17 et 18 à la réponse du Secrétaire général) ainsi que des services de la société de reclassement externe Oasys.
45. La fonction de *Senior Policy Adviser Strategy and Reform* ayant fait l'objet d'un second appel à candidature (sous la nouvelle référence 11030), le requérant présenta à nouveau sa candidature et fut invité avec 8 autres candidats présélectionnés à passer un entretien en vidéo ainsi qu'un test écrit. Toutefois le panel écarta sa candidature, compte tenu de la note

attribuée à son test écrit, examiné à l'aveugle par trois évaluateurs concordants et de la faiblesse de l'entretien vidéo. Le requérant en fut informé le 16 décembre 2016.

46. Il fut également informé le 2 mars 2017 que sa candidature aux fonctions de « *Advisor-Sherpa Office and Global Governance Unit* » (référence 10869) était écartée.
47. Enfin la candidature du requérant au poste de chef de centre de l'OCDE à Washington (référence 10776) n' a fait l'objet que d'une réponse d'attente le 3 mai 2017 et la procédure semble toujours en cours.
48. Par lettre du 15 février 2017 (annexe 71 à la requête), le requérant a été informé de la fin de la période statutaire de redéploiement et que conformément à l'instruction 111/1.5 c) du Statut, la fin de son engagement serait soumise le 27 février au comité d'examen pour le personnel.
49. Après avoir entendu le requérant, le comité a émis le 6 mars l'avis que la procédure de fin d'engagement était régulière.
50. Par lettre en date du 9 mars 2017 (annexe 72 à la requête), la chef de la GRH a informé le requérant que le Secrétaire général avait décidé de mettre fin à son engagement avec effet du 15 mars suivant, ainsi qu'il était annoncé dans la lettre du 9 novembre 2016, dès lors qu'au cours de la période de redéploiement ayant suivi la fin de sa mise à disposition aucune fonction correspondant à ses qualifications et expériences n'avait pu être identifiée. À cette lettre, étaient joints la lettre du 9 novembre 2016, l'avis du comité d'examen pour le personnel et un décompte provisoire des sommes qui seraient dues au requérant au titre d'indemnités statutaires soit 259 000€.
51. Le 3 avril 2017, le requérant a formé la demande préalable à la saisine du Tribunal en application de l'article 3 a) de l'annexe III au Statut, Règlement et Instructions applicables aux agents de l'Organisation.
52. Par la suite des discussions ont été engagées en vue de mettre fin au différend. Dans le but de clore le dossier, l'Organisation a finalement proposé au requérant le versement supplémentaire d'une indemnité forfaitaire et définitive de 167 804€, ouvrant droit à pension, le bénéfice du système médical et social Omesys et les services à titre gratuit d'une société d'outplacement pendant 12 mois. L'indemnité supplémentaire de 167 804€ s'ajoutait aux indemnités statutaires de 259 000€.
53. Par lettre en date du 12 septembre 2017, le requérant a décliné l'offre de l'Organisation et le dossier a suivi le cheminement de la procédure contradictoire jusqu'à l'audition.

Analyse

54. De manière préliminaire, il faut revenir au jugement no.73 afin de qualifier la mesure remédiate et en cerner les limites.
55. Le fondement du jugement no.73 est le suivant : la conversion du contrat du requérant, dans le contexte général de la mise en œuvre d'un nouveau cadre d'emploi au sein de l'Organisation et de la réorganisation des services de SIGMA, n'a pas été réalisée selon la procédure uniforme et équitable applicable à tous. Dans le cas particulier à l'étude, le requérant avait une expectative légitime de conversion de contrat.
56. Ceci étant, le Tribunal a annulé la décision de ne pas convertir le contrat du requérant en un contrat à durée indéterminée. Le Secrétaire général conservait alors la faculté de demander au Tribunal de substituer une indemnité à la réintégration dans l'Organisation¹.
57. Le but de la requête initiale no 73 n'était pas de réclamer la réintégration à un poste spécifique comme s'il s'agissait d'une promotion, de l'annulation de la suppression d'un poste ou de l'annulation d'un congédiement. Tant la requête que le jugement qui en a disposé concernait essentiellement la conversion d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. Donc une titularisation avec un grade et un échelon.
58. Ceci étant, l'Organisation, dans l'exercice équitable de son pouvoir discrétionnaire d'attribution des postes et fonctions, devait procéder à la réintégration du requérant en assurant sa titularisation mais conservait toutefois le droit d'attribuer un poste et des fonctions selon les besoins et l'intérêt du service et dans le respect de la dignité de l'agent.
59. C'est précisément ce que l'Organisation a fait : attribuer au requérant un contrat à durée indéterminée dans la catégorie A, grade 4 , échelon 14 et, après discussions, l'affecter à un poste dans le programme SIGMA, selon les besoins immédiats du service au moment de la réintégration avec responsabilités croissantes à court terme².

Sur l'existence d'une discrimination

60. Comme il a été indiqué au paragraphe 22, l'Organisation a choisi de réintégrer le requérant plutôt que de demander au Tribunal de fixer l'indemnité qui lui serait due à défaut de réintégration comme l'article 12c) du Statut du Tribunal lui en ouvrait la possibilité ; elle a donc pris les initiatives nécessaires pour mettre en œuvre la décision du Tribunal à compter du 15 septembre 2014.

¹ Statut du Tribunal, article 12c) ; TAOIT 11-7-1996,1553; TANU 21-7-1995,

² TABM, no 472, 13 février 2013.

61. Cependant, il est rapidement apparu que les modalités concrètes de sa réintégration n'étaient pas en accord avec les attentes du requérant qui voulait avoir simultanément et immédiatement un contrat et un poste similaire à celui qu'il détenait en 2012. Ceci étant, le requérant a commencé à se plaindre très rapidement auprès de sa hiérarchie d'un traitement discriminatoire.
62. Le requérant invoque pour l'essentiel la faible consistance et le petit nombre des missions qui lui ont été assignées, critiquant en particulier le fait qu'il n'était chargé d'aucune coordination pour un des pays cibles du programme SIGMA, son absence d'inscription d'office sur de nombreuses liste de distributions de messages électroniques et l'absence de mission dans les pays cibles du programme SIGMA.
63. Il convient de rappeler que les objectifs initialement assignées au requérant l'étaient pour les 3 derniers mois de 2014. Sous cet angle, les 3 objectifs qui lui ont été prescrits à l'origine ne peuvent être analysés, malgré leur relative modestie, comme la manifestation d'un traitement discriminatoire.
64. Le tribunal ne peut voir non plus dans le sort réservé à M. JJ, recruté pour une mission court terme de dix mois, la manifestation d'un traitement discriminatoire à l'encontre du requérant dans la mesure où cet emploi à durée déterminée correspondait à un besoin spécifique d'un pays pour lequel l'intéressé, déjà choisi avant la réintégration du requérant, présentait des compétences spécifiques.
65. L'absence d'inscription d'office sur les nombreuses listes de distribution de messagerie pouvant intéresser le requérant, compte tenu du caractère transversal des missions qui étaient les siennes, n'est pas contestée. Mais le requérant était dûment informé qu'il lui appartenait de demander son inscription sur ces listes et quand bien même il lui fallait obtenir l'accord du service responsable de la gestion des listes, rien ne permet de conclure que si le requérant avait accompli ces démarches, un refus lui aurait été opposé. Or le requérant, qui n'a pas été entendu comme témoin, ne soutient pas les avoir accomplies.
66. En ce qui concerne l'année 2015 et la fixation de nouveaux objectifs, le requérant a eu plusieurs occasions de discuter avec son supérieur hiérarchique direct, M. CC le 9 décembre 2014, le 26 janvier 2015 et, en présence d'un tierce personne, Madame GG, les 27 février et 17 avril 2015. Il ressort de ces nombreuses discussions l'expression d'une volonté d'accommodement et non d'un traitement discriminatoire. Au surplus, il fut annoncé au requérant que, conformément à son souhait, il serait chargé d'une coordination - pays avec le Maroc au 1^{er} juillet 2015.
67. Tel qu'établi, un changement de coordonnateur-pays au stade de la fin d'année 2014 était difficile et peu réaliste.

68. Le volume de tâches assignées au requérant dans les premiers mois de la réintégration n'était pas à la hauteur de ses attentes et probablement, de ses compétences. Selon le requérant, cette situation lui aurait causé anxiété et inquiétudes au point d'entraîner un arrêt de travail.
69. Dans le cas en l'espèce, la réintégration exigeait une nécessaire période de transition à laquelle le requérant ne s'attendait pas. Le requérant n'a pu s'adapter à une reprise temporaire et graduelle de ses activités alors qu'il revenait en poste en fin d'année et qu'il pouvait bénéficier de son plein traitement d'agent A4, échelon 14, pendant la courte transition.
70. Dès le 18 mars 2015, soit six (6) mois après sa réintégration, on proposait au requérant un nouveau programme de travail qui comportait, outre les objectifs détaillés, une nouvelle mission à compter du 1^{er} juillet 2015, savoir la coordination avec le Maroc (annexe 24). M. HH qui avait suivi de très près le cheminement de la réintégration estimait que cette mesure satisfaisait pleinement aux exigences fixées.
71. Compte tenu de la manière complexe dont le programme SIGMA était financé et géré conjointement par l'Organisation et la Commission européenne, on ne peut, au regard de la preuve administrée par les parties, conclure qu'il y a eu un traitement discriminatoire à l'endroit du requérant entre septembre 2014 et mai 2015, date à partir de laquelle le requérant était soit en congé pour maladie ou en congé annuel avant sa mise à disposition du Collège de l'Europe.
72. La preuve administrée devant le Tribunal ne permet pas de conclure que pendant cette très brève période, l'Organisation se serait volontairement abstenue de proposer au requérant des missions correspondant à ses compétences. Il s'agissait d'une transition qui demandait des ajustements de base.
73. Quoi qu'il en soit, l'intéressé, qui en avait exprimé la demande au cas où ses propositions d'objectifs ne seraient pas retenues, a bénéficié à partir du mois de septembre 2015 d'une part d'une mise à disposition d'un an au Collège de l'Europe à Bruges, d'autre part et parallèlement de trois formations de plus courte durée comme précisé au paragraphe 32. La rémunération du requérant pendant cette période a été intégralement supportée par l'Organisation de même que les coûts inhérents à cette mise à disposition ou à ces formations alors même qu'elle n'en tirait aucune contrepartie immédiate. On ne saurait certes y voir la marque d'un traitement discriminatoire.
74. De plus, selon ce qui ressort de la preuve documentaire, l'indemnité de substitution demandée par le requérant dans l'affaire no. 73 était bien inférieure aux émoluments reçus par le requérant du 1 janvier 2013 au 01 mars 2017 .
75. En effet, alors que le requérant réclamait une indemnité de quatre (4) ans de traitement au lieu et place de la réintégration, la pratique actuelle, dans le contexte du cas d'espèce, aurait plus vraisemblablement conduit le Tribunal à retenir par ordonnance une somme de l'ordre de 350 000€ soit une indemnité comprise entre 2 et 3 ans de traitement.

76. Or le requérant a reçu, du 1 janvier 2013 au 01 mars 2017, une rémunération de base de 603 000€ pour des services effectifs de moins d'un an auprès de l'Organisation. A ceci il faut ajouter 56 050€ à titre de formations payées directement par l'Organisation.
77. En conclusion sur ce premier grief, le Tribunal estime que les éléments de preuve apportés par le requérant ne permettent pas d'établir de manière prépondérante que l'Organisation - qui pouvait se soustraire à moindre coût à la réintégration du requérant en lui versant une indemnité de substitution fixée par jugement - l'aurait mise en œuvre dans des conditions délibérément discriminatoires conduisant inéluctablement à un échec³.

Sur le détournement de pouvoir

78. Selon le requérant, la décision de mettre fin à l'engagement repose sur des motifs erronés et constitue un détournement de pouvoir. Tel que reconnu par la jurisprudence, le détournement de pouvoir ne se présume pas ; il doit être prouvé par l'agent⁴.
79. La mise à disposition du requérant fut initiée d'un commun accord entre le requérant et l'Organisation.
80. Le requérant savait que ses fonctions seraient réaffectées pendant la durée de son absence.
81. Par ailleurs, il faut rappeler que de la réintégration rétroactive du requérant le 1 janvier 2013 jusqu'à la fin de son engagement, en mars 2017, soit un peu plus de quatre (4) ans, c'est le budget de GOV/SIGMA qui a financé son traitement soit environ 600 000€ (y incluant la formation au Collège d'Europe) alors que les formations spéciales de 55 jours ont été financées par le budget général de l'Organisation (56 050€). Il faut rappeler également qu'en vertu du iv) de l'article 10 bis du Statut, l'institution d'accueil de l'agent mis à disposition doit rembourser à l'Organisation la totalité des frais engagés au cours de la mise à disposition. Or l'Organisation n'a bénéficié d'aucun remboursement de la part du Collège d'Europe. Ce n'est pas la marque d'un traitement inéquitable.
82. Conséquemment, ce n'est pas dans le but de se soustraire aux coûts de la réintégration que le requérant a été mis à disposition, selon son accord exprimé (annexe 22), puisque GOV/SIGMA continuait d'assumer le traitement du requérant en acceptant, de plus, de ne pas bénéficier de ses services si l'on considère la durée de la mise à disposition, le retour différé, la dispensation de services pendant la durée du préavis et divers autres congés. On note que pendant 4 ans, du 1 janvier 2013 au 01 mars 2017, SIGMA n'a bénéficié des services effectifs du requérant que pendant 8 mois. Il n'est donc pas déraisonnable de déterminer que dans l'exercice de sa discrétion, l'Organisation a dû réaffecter les fonctions du requérant.

³ TAOIT, jugement 4036, 2018.

⁴ TAOIT, 30-1-2002; TANU, 30-9-2003.

83. Il ressort de la preuve qu'au retour de la mise à disposition du requérant ses fonctions étaient devenues redondantes⁵. D'abord réaffectées temporairement, ces fonctions ont été intégrées de façon permanente au sein des tâches des autres agents ou alors n'étaient plus nécessaires vu la collaboration accrue avec d'autres partenaires régionaux.
84. Enfin, s'il est vrai que selon les termes de l'instruction 110 bis 1/15 : « à l'expiration de la période de mise à disposition, les agents exercent de nouveau les fonctions auxquelles ils étaient affectés auparavant ou sont affectés à d'autres fonctions correspondant à leurs qualifications et expérience, catégorie et grade » il n'en demeure pas moins qu'en vertu de l'article 11 a) iii) du Statut, le Secrétaire général qui a affecté le requérant à des fonctions correspondant à ses qualifications et expérience, catégorie et grade, conservait le droit de mettre fin à l'engagement du requérant, lorsque ses fonctions n'étaient plus nécessaires ou étaient devenues redondantes⁶.
85. Le moyen fondé sur le détournement de pouvoir est donc rejeté.

Sur le caractère contradictoire de la motivation.

86. La décision de mettre fin à l'engagement repose sur l'article 11a)iii du Statut applicable aux agents à savoir que « *les fonctions auxquelles un agent est affecté ne sont plus nécessaires ou sont devenues redondantes* ».
87. L'évaluation de la performance du requérant n'est pas le motif qui fonde la fin de l'engagement. S'il y est fait référence, c'est essentiellement dans l'historique de l'évolution de la réintégration du requérant au sein du poste à la SIGMA, de ses difficultés d'intégration et de son souhait d'être mis en disposition. L'article 11 a) i n'est pas invoqué dans les documents statutaires de fin d'engagement (Annexe 65 et 77).
88. Ce troisième moyen est donc rejeté.

Conclusion

89. Conséquemment, les trois moyens qui fondent la requête sont rejetés.

⁵ Article 11 a) iii) du Statut, Règlement et Instructions.

⁶ TANU 25-8-1951.

PAR CES MOTIFS

90. **DÉCLARE** la requête recevable

91. **REJETTE** la requête sans frais.