

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

G.
c.
CPI

125^e session

Jugement n° 3904

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Cour pénale internationale (CPI), formée par M. I. G. le 20 juin 2016 et régularisée le 29 juillet, la réponse de la CPI du 14 novembre, la réplique du requérant du 19 décembre 2016 et la duplique de la CPI du 27 mars 2017;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII 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 résiliation de son engagement de durée déterminée.

Au moment des faits, le requérant travaillait pour la CPI en tant qu'assistant chargé de la sécurité de classe G-2 au sein de la Section de la sécurité du Greffe, au titre d'un engagement de durée déterminée qui devait expirer le 31 décembre 2016.

En 2013, l'Assemblée des États parties au Statut de Rome de la Cour pénale internationale autorisa le Greffier de la Cour à restructurer le Greffe. Cette restructuration fut par la suite intitulée «Projet *ReVision*». En janvier 2014, le Greffier forma une équipe chargée du projet *ReVision*, dont la mission consistait à examiner la structure organisationnelle et le fonctionnement du Greffe en vue de faire des recommandations. Il établit également le Conseil du projet afin qu'il

supervise la mise en œuvre du projet *ReVision*. En août 2014, le Greffier publia la circulaire d'information ICC/INF/2014/011, intitulée «Principes et procédures applicables aux décisions découlant du projet *ReVision*» (ci-après les «Principes et procédures»). Le 13 juin 2015, une version révisée des Principes et procédures fut publiée sous la référence ICC/INF/2014/011 Rev.1; c'est cette version qui était en vigueur au moment des faits.

Par lettre du 16 juin 2015, le Greffier de la Cour notifia au requérant la décision de supprimer son poste et l'informa que son contrat de durée déterminée prendrait fin avec effet au 14 octobre 2015. Il lui expliqua que le Greffe avait besoin de plusieurs agents de sécurité de classe G-3 qui pourraient s'acquitter d'un éventail plus large de fonctions et, entre autres choses, seraient habilités à porter une arme à feu. Il fut informé que deux options s'offraient à lui. Il pouvait soit accepter une «indemnité bonifiée de licenciement par accord mutuel», auquel cas son départ de la CPI prendrait la forme d'une cessation de service par accord mutuel, assortie d'une indemnité bonifiée de cessation de service, soit saisir cette occasion pour faire acte de candidature en qualité de candidat interne à de nouveaux postes découlant du projet *ReVision*, auquel cas ses candidatures se verraient accorder la priorité, comme le prévoient les Principes et procédures. En outre, un programme de formation avait été mis au point pour aider les fonctionnaires à satisfaire aux exigences des nouveaux postes de classe G-3. Si les candidatures du requérant aux nouveaux postes devaient ne pas être retenues, sa cessation de service prendrait la forme d'une résiliation d'engagement et serait assortie de l'indemnité de licenciement standard.

Le requérant suivit la formation susmentionnée, mais ne réussit pas le test obligatoire pour le port d'armes à feu. Par courriel du 26 août 2015, il fut informé par la chef de la Section des ressources humaines que, puisqu'il n'avait pas réussi les modules de formation requis, il ne satisfaisait pas aux exigences du poste d'agent de sécurité de classe G-3 et que le délai pour opter pour l'indemnité bonifiée de licenciement par accord mutuel avait été reporté au 28 août.

Le 7 septembre 2015, le requérant demanda le réexamen de la décision du 26 août ainsi que la suspension de l'exécution de la décision de mettre fin à son engagement. Le 9 octobre, le Greffier confirma sa décision du 26 août et déclara que la demande du requérant était irrecevable *ratione temporis* en ce qu'elle concernait la résiliation de son engagement.

Dans un rapport en date du 14 octobre 2015, la majorité des membres de la Commission de recours estima que, même si la décision susceptible de recours avait été notifiée au requérant le 16 juin 2015, des circonstances exceptionnelles, au sens de la règle 111.3-b du Règlement du personnel, justifiaient de suspendre le délai dans lequel il devait demander un réexamen de cette décision et, partant, conclut que la requête en suspension d'exécution et le recours étaient recevables. Sur le fond, la Commission de recours considéra que le requérant avait prouvé avoir subi un préjudice irréparable en termes de perspectives de carrière. Elle recommanda de surseoir à la décision de mettre fin à son engagement. Le 15 octobre, le Greffier rejeta la requête en suspension d'exécution déposée par le requérant.

Le 6 novembre 2015, le requérant saisit la Commission de recours pour contester la décision du 26 août 2015. Dans le rapport qu'elle rendit le 7 mars 2016, la Commission conclut que la décision administrative susceptible de recours avait été notifiée au requérant par la lettre du 16 juin 2015. Toutefois, se fondant sur la règle 111.3-b du Règlement du personnel, la majorité des membres de la Commission estima que des circonstances exceptionnelles justifiaient de suspendre le délai applicable pour demander un réexamen de cette décision et conclut que le recours était recevable. Sur le fond, elle considéra que rien ne justifiait d'accueillir le recours et que le requérant n'avait pas produit de preuve pour étayer sa demande de réparation. Par lettre du 23 mars 2016, le Greffier informa le requérant que, nonobstant le fait qu'il estimait le recours irrecevable, il acceptait la conclusion de la Commission selon laquelle rien ne justifiait d'accueillir le recours. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée. Il réclame sa réintégration dans son ancien poste pour une durée de quatorze mois et demi, soit le temps que durait encore son contrat à la date de son licenciement. Il demande que, pendant la période de réintégration, la CPI lui propose une formation continue au maniement des armes à feu sous certaines conditions et lui offre d'autres possibilités de passer le test pour le port d'armes à feu. Dans l'éventualité où il réussirait ce test, il demande à être promu au poste d'agent de sécurité de classe G-3 et que son engagement soit renouvelé pour une durée de trois ans. À titre subsidiaire, il réclame des dommages-intérêts pour le préjudice financier — notamment en termes de perte de salaire (indemnité de poste comprise), d'assurance maladie et d'assurance dépendance — qu'il a subi du 16 octobre 2015 au 31 décembre 2016, majorés d'intérêts. En sus de ces conclusions, il réclame des dommages-intérêts pour tort moral et à titre exemplaire, ainsi que les dépens.

La CPI demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable. Si le Tribunal juge la requête recevable, la CPI lui demande de dire qu'elle est dénuée de fondement et de rejeter les conclusions du requérant. Si le Tribunal octroie une indemnisation au requérant pour préjudice financier, la CPI demande que le montant de l'indemnité de licenciement versée au requérant et tout revenu professionnel qu'il aurait perçu du 16 octobre 2015 au 31 décembre 2016 soient déduits de cette indemnisation.

CONSIDÈRE :

1. La présente requête fait partie d'une série de quatre requêtes dont est actuellement saisi le Tribunal (les autres requêtes ont été formées par M. A., M. B. et M^{me} S. A.) et dont la jonction a été sollicitée; chaque requérant conteste la décision de la CPI de mettre un terme à son engagement. Ces décisions découlent toutes de la restructuration du Greffe de la CPI. Le requérant estimant que les faits pertinents et les questions soulevées dans les requêtes sont essentiellement les mêmes, il demande que les requêtes soient jointes, ce à quoi la CPI

consent. Le Tribunal relève toutefois que les recours internes formés dans ces affaires (contre les décisions de licenciement) ont été examinés par quatre commissions de recours différemment constituées et ont abouti à quatre décisions définitives. Dans ces circonstances, il est préférable que les requêtes soient examinées séparément; la demande de jonction est donc rejetée.

2. Par lettre du 16 juin 2015, le Greffier a informé le requérant de la décision de supprimer son poste. Par cette même lettre, il l'a également informé de la décision de mettre fin à son engagement. La notification de la décision de mettre fin à l'engagement du requérant par la lettre du 16 juin est au cœur de la fin de non-recevoir que la CPI oppose à la requête devant le Tribunal. Toutefois, à ce stade, il suffit de préciser que la lettre décrivait les options dont disposait le requérant et lui proposait notamment de suivre un programme de formation pour l'aider à satisfaire aux exigences des postes d'agent de sécurité de classe G-3. Le requérant a suivi la formation proposée dans la lettre. Par courriel du 26 août 2015, la chef de la Section des ressources humaines l'a informé qu'il n'avait pas réussi les modules de formation et que, partant, il ne satisfaisait pas aux exigences d'un poste d'agent de sécurité de classe G-3.

3. Le 7 septembre 2015, le requérant a déposé une demande de réexamen de la décision du 26 août 2015 de résilier son engagement ainsi qu'une requête en suspension d'exécution de la décision de licenciement. Le Greffier a rejeté la demande de réexamen comme étant irrecevable du fait qu'elle n'avait pas été soumise dans les trente jours suivant la notification, le 16 juin 2015, de la décision de mettre fin à son engagement, et a rejeté la requête en suspension d'exécution. Le requérant a formé un recours interne dans le cadre duquel il a soutenu qu'il était recevable à contester son licenciement et que la décision de le licencier était illégale. Au cours de la procédure de recours interne, le requérant a notamment déclaré au sujet de la question de la recevabilité que, compte tenu de l'utilisation du conditionnel dans le libellé de la lettre du 16 juin, de l'offre de formation et du fait que la seule notification

qu'il avait reçue figurait dans le courriel du 26 août, ce courriel confirmait la résiliation de son engagement et le délai courait à compter de cette date.

4. En application de la règle 111.3-a du Règlement du personnel, la Commission de recours doit d'abord déterminer si le recours relève de sa compétence. La règle 111.3-b dispose que «[l]a commission de recours ne peut connaître d'un appel tant que tous les délais prescrits à la règle 111.1 ne sont pas expirés, à moins qu'elle ne les ait suspendus en raison de circonstances exceptionnelles indépendantes de la volonté du fonctionnaire concerné». Dans son rapport du 7 mars 2016, la Commission de recours a constaté que le requérant n'avait pas soumis sa demande de réexamen dans les trente jours suivant la notification du 16 juin 2015, comme l'exigeait la règle 111.1-b. Toutefois, compte tenu des circonstances de l'espèce, la majorité des membres de la Commission a estimé qu'il existait des circonstances exceptionnelles au sens de la règle 111.3-b et que, partant, le recours était recevable. La Commission a ensuite examiné le fond du recours et a conclu que rien ne justifiait d'accueillir le recours.

5. Dans la décision attaquée en date du 23 mars 2016, le Greffier a passé en revue les constatations et les conclusions de la Commission de recours et a déclaré ce qui suit : «Sans préjudice de l'argument avancé dans la réponse selon lequel votre recours est irrecevable, je partage la conclusion [de la Commission] selon laquelle rien ne justifie d'accueillir votre recours.»* Ces propos ne peuvent être interprétés que comme réaffirmant l'argument avancé dans la réponse (au recours interne), à savoir que le recours était irrecevable pour non-respect des délais prescrits. Ces propos témoignent également du désaccord du Greffier avec la conclusion de la Commission de recours selon laquelle le recours était recevable.

6. Aux termes de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, une requête n'est recevable que si le requérant a épuisé les moyens de recours interne. Cela signifie qu'une requête sera jugée irrecevable si le

* Traduction du greffe.

recours interne qui la sous-tend était irrecevable (voir le jugement 3758, au considérant 10). Comme indiqué ci-dessus, dans les circonstances telles que comprises par le requérant, celui-ci n'a pas demandé le réexamen de la décision du 16 juin de mettre fin à son engagement dans le délai de trente jours. Même s'il est de jurisprudence constante que les délais prescrits pour le dépôt d'un recours interne doivent être rigoureusement observés, des exceptions à cette exigence sont admises. Ainsi, dans le jugement 3687, au considérant 10, le Tribunal a déclaré ce qui suit :

«La jurisprudence admet également que, dans certains cas très limités, il peut être fait exception à la règle de l'observation rigoureuse des délais. Il en est ainsi "lorsque le requérant a été empêché, pour des raisons de force majeure, de prendre connaissance de l'acte litigieux en temps voulu ou lorsque l'organisation, en induisant l'intéressé en erreur ou en lui cachant un document dans l'intention de lui nuire, l'a privé de la possibilité d'exercer son droit de recours en violation du principe de bonne foi" (voir le jugement 3405, au considérant 17; citations omises) et "lorsqu'une circonstance nouvelle imprévisible et décisive est survenue depuis que la décision a été rendue ou lorsque [le fonctionnaire concerné par la décision] invoque des faits ou des moyens de preuve déterminants qu'il ne connaissait pas ni ne pouvait connaître avant l'adoption de cette décision" (voir le jugement 3140, au considérant 4; citations omises).»

7. Dès lors que le contenu de la lettre du 16 juin adressée par le Greffier est déterminant pour la question de la recevabilité de la requête, il est utile d'y revenir plus en détail. La lettre dit notamment ce qui suit :

«En application de l'article 9.1-b-i du Statut du personnel, de la règle 109.2 du Règlement du personnel en ce qu'elle concerne les suppressions de postes, et du paragraphe 9 des Principes et procédures applicables aux décisions découlant du projet *ReVision* (circulaire d'information ICC/INF/2014/001 [*sic*] (ci-après les "Principes")), je vous informe par la présente que j'ai pris la décision en ma qualité de Greffier de supprimer votre poste d'assistant chargé de la sécurité. Conformément au paragraphe 13 des Principes, une période de préavis de 120 jours est applicable. Ainsi, votre poste sera supprimé et votre engagement prendra fin avec effet au **14 octobre 2015**.»* (Caractères gras dans l'original.)

* Traduction du greffe.

8. Les raisons pour lesquelles les postes de classe G-2 étaient supprimés par suite de la restructuration du Greffe sont exposées au deuxième paragraphe de la lettre. Il est notamment dit que le rôle des assistants de classe G-2 ne couvrait pas un éventail assez large de fonctions et qu'il fallait plusieurs agents de sécurité de classe G-3 capables de s'acquitter des fonctions des uns et des autres. Cela impliquait que ces agents accomplissent des fonctions plus variées et, en particulier, qu'ils soient habilités à porter une arme à feu. La fin du deuxième paragraphe est libellée comme suit :

«Par suite de ces considérations, j'ai décidé que le rôle des assistants de classe G-2 n'était plus nécessaire et qu'il fallait un plus grand nombre de postes de classe G-3. Dès lors que vos fonctions ne sont plus nécessaires et compte tenu des dispositions du paragraphe 30 des Principes, votre poste est supprimé. **Veillez lire attentivement ce qui suit afin d'être pleinement informé des options qui s'offrent à vous. En cas de doute, veuillez prendre contact avec un membre de l'équipe spéciale de la Section des ressources humaines.**»* (Caractères gras dans l'original.)

9. La lettre exposait les deux options qui s'offraient au requérant : opter pour une «indemnité bonifiée de licenciement par accord mutuel» ou se voir accorder la priorité s'agissant de ses candidatures en qualité de candidat interne à de nouveaux postes découlant directement du projet *ReVision*. La lettre l'informait également de l'existence d'un programme de formation dont le but était de permettre au requérant de satisfaire aux exigences des postes de classe G-3. La lettre fixait le délai dans lequel le requérant pouvait opter pour l'indemnité bonifiée, expliquait en détail en quoi consistait cette indemnité et stipulait que, si le fonctionnaire optait pour l'indemnité, il renonçait au préavis de cent vingt jours et la cessation de service prendrait la forme d'un accord mutuel au sens de la règle 109.1-b-iii du Règlement du personnel et du paragraphe 19 des Principes et procédures, et non celle d'un licenciement. La lettre donnait des informations concernant la procédure afférente à une candidature en qualité de candidat interne bénéficiant d'un statut prioritaire, la période pendant laquelle cette option était disponible et les conséquences possibles. Elle recensait les mesures d'assistance

* Traduction du greffe.

administrative dont disposait le requérant, notamment des informations sur les services de remplacement, sur les questions de visa et sur la manière de rédiger un curriculum vitae, ainsi que des ateliers préparant à la transition de carrière. Enfin, la lettre invitait également le requérant à prendre rendez-vous avec un représentant de la Section des ressources humaines afin de discuter plus avant des options qui s'offraient à lui.

10. Pour soutenir que sa requête est recevable, le requérant reprend l'argumentation qu'il avait développée dans son recours interne concernant le caractère conditionnel de la notification de son licenciement dans la lettre du 16 juin. Il fait valoir que, selon la jurisprudence, seules sont susceptibles de recours les décisions découlant de mesures prises par des fonctionnaires d'une organisation et produisant un effet juridique sur les droits d'un membre du personnel et les conditions de son engagement. En d'autres termes, l'effet juridique doit être réel et non conditionnel.

11. Le requérant souligne également que la Commission de recours a rejeté l'argument de la CPI selon lequel son recours était irrecevable, et il s'appuie sur les raisons sous-tendant ce rejet. En particulier, la Commission de recours a estimé que le fait que la lettre du 16 juin n'informait pas le requérant de son droit de contester la décision de mettre fin à son engagement et le manque de clarté de la lettre concernant son licenciement constituaient des circonstances exceptionnelles indépendantes de la volonté du fonctionnaire concerné, au sens de la règle 111.3-b du Règlement du personnel, justifiant de suspendre le délai prescrit pour demander le réexamen de la décision.

12. Se fondant, par exemple, sur le jugement 1393, au considérant 6, le requérant fait valoir que, comme le Tribunal l'a confirmé à de nombreuses reprises, les formalités des recours internes ne sont pas conçues «comme un piège ayant pour résultat de surprendre la bonne foi d'un requérant». Il soutient aussi que la lettre du 16 juin était intentionnellement vague et incomplète pour l'empêcher d'exercer ses droits. Il affirme que le fait que le Greffier ne lui ait pas notifié de manière claire, non équivoque et complète son licenciement, ne l'ait pas

informé de son droit de le contester et ait soutenu que son recours interne était tardif met en évidence la mauvaise foi dont la CPI a fait preuve et constitue un motif valable pour faire exception à l'observation rigoureuse du délai. En outre, lorsqu'elle ne donne pas suffisamment d'informations à un fonctionnaire concernant son droit de recours et qu'ensuite ce dernier ne forme pas son recours dans les délais prescrits, la CPI manque à son devoir d'agir de bonne foi en déclarant que le recours est irrecevable. Enfin, le requérant soutient que, dans ses arguments concernant la recevabilité du recours, la CPI confond la décision de supprimer son poste, qu'il n'a pas contestée, et la décision de mettre fin à son engagement.

13. La CPI soutient que le Greffier a exercé son pouvoir de mettre fin au contrat du requérant et lui a notifié cette décision par la lettre du 16 juin 2015, date à laquelle les délais applicables à la procédure de recours interne ont commencé à courir. Étant donné que le requérant a soumis sa demande de réexamen de la décision de mettre fin à son engagement cinquante-trois jours après l'expiration du délai prévu à la règle 111.1-b du Règlement du personnel, il n'a pas épuisé les moyens de recours interne et sa requête est irrecevable. La CPI conteste l'affirmation du requérant selon laquelle la fin effective de son engagement lui a été notifiée par le courriel du 26 août, et prétend qu'il interprète ce courriel de manière erronée. La CPI soutient que la décision de mettre fin à son engagement n'était pas subordonnée au résultat du test pour le port d'armes à feu. En réalité, il était mis fin à son engagement en tant qu'assistant chargé de la sécurité par suite de la restructuration du Greffe. La CPI fait également valoir que le courriel adressé par la chef de la Section des ressources humaines le 26 août n'était pas une décision administrative affectant les droits du requérant. De plus, le pouvoir de mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire en raison de la suppression de son poste en application de l'article 9.1-b-i du Statut du personnel revient, en l'espèce, au Greffier. En conséquence, on ne saurait dire que le courriel adressé par la chef de la Section des ressources humaines le 26 août était une décision administrative. Selon la CPI, il ressort clairement de la lettre du 16 juin et du courriel du

26 août que c'est par la lettre du 16 juin que le requérant a été informé de la décision administrative de mettre fin à son engagement.

14. La CPI reconnaît que la lettre du 16 juin n'informait pas le requérant de son droit de contester la décision de mettre fin à son engagement, mais souligne que la lettre le renvoyait aux Principes et procédures, dont le paragraphe 16 traite de la procédure de recours, ainsi qu'à une foire aux questions actualisée et disponible en ligne qui concernait également la procédure de recours. La lettre du 16 juin invitait le requérant à rencontrer un représentant de la Section des ressources humaines pour aborder toute autre question qu'il pouvait avoir. La CPI soutient qu'elle a déployé des efforts raisonnables pour informer le requérant de son droit de recours et s'est acquittée de son devoir de sollicitude. Le Tribunal écartera d'emblée ces arguments. En effet, c'est à tort que la CPI invoque le paragraphe 16 des Principes et procédures, puisqu'il ne traite que du recours interne contre une décision de supprimer un poste. De plus, dès lors que la CPI n'a pas produit de copie de la foire aux questions quand elle a déposé sa réponse dans la présente procédure, les renvois à ce document ne constituent que de simples allégations dont il ne sera pas tenu compte.

15. Le Tribunal relève que la lettre du 16 juin a expressément notifié au requérant la décision de supprimer son poste, donné les raisons de cette décision et présenté les options et les mesures d'accompagnement dont disposait le requérant en raison de la suppression de son poste. À ce stade, il convient de noter que l'on ne saurait déduire de l'offre de formation que la décision de mettre fin au contrat du requérant était subordonnée au résultat qu'il obtiendrait au terme des modules de formation. Selon la lettre du 16 juin, la formation était proposée au requérant pour l'aider à satisfaire aux exigences des nouveaux postes d'agent de sécurité de classe G-3 au cas où il déciderait de faire acte de candidature à l'un de ces postes en qualité de candidat prioritaire. Il convient aussi d'ajouter que le courriel du 26 août ne saurait être interprété comme communiquant une quelconque information sur la résiliation de l'engagement du requérant. Ce courriel ne faisait qu'informer du résultat des tests et du fait que, eu égard à ses résultats,

le requérant ne satisfaisait pas aux exigences d'un poste d'agent de sécurité de classe G-3. Toutefois, l'expression «prendrait fin» utilisée dans la lettre du 16 juin ne saurait être prise isolément. La question essentielle est de savoir comment la lettre du 16 juin pouvait être comprise si elle était interprétée de manière objective.

16. Il était explicitement indiqué dans la lettre du 16 juin, dans des termes clairs et non équivoques, qu'il avait été décidé de supprimer le poste du requérant. Il est dit dans la première phrase que la lettre a pour objet de notifier au requérant la décision de supprimer son poste. L'énoncé «votre poste est supprimé», qui se trouve à l'antépénultième phrase du deuxième paragraphe, est tout aussi clair. Au vu de ce constat et de l'obligation qui incombe à toute organisation de communiquer une décision administrative dans des termes clairs et non équivoques, on pouvait s'attendre à ce que la communication de la décision de mettre fin à l'engagement du requérant par la même lettre lui soit également signifiée dans des termes pareillement explicites, clairs et non équivoques. Or la lettre ne contient qu'une phrase concernant la résiliation de l'engagement. Après avoir indiqué que, conformément au paragraphe 13 des Principes et procédures, une période de préavis de cent vingt jours était applicable en cas de suppression d'un poste, la lettre ajoutait : «Ainsi, votre poste sera supprimé et votre engagement prendrait fin avec effet au 14 octobre 2015.»* Du point de vue grammatical, l'expression «prendrait fin» pourrait s'entendre comme exprimant une mesure subordonnée à la réalisation ultérieure d'une condition. En tenant compte de l'ensemble de la lettre et, en particulier, des termes explicites utilisés pour informer le requérant de la suppression de son poste, celui-ci pouvait comprendre que l'énoncé selon lequel l'«engagement prendrait fin» revêtait un caractère conditionnel. Quoi qu'il en soit, la communication de la décision de mettre un terme à l'engagement du requérant était, à tout le moins, vague et déroutante.

17. Le Tribunal fait observer que, même si la lettre du 16 juin était censée communiquer au requérant la décision de mettre fin à son engagement, à la différence des mentions relatives à la suppression du

* Traduction du greffe.

poste, elle ne fournit aucune information concernant la résiliation de l'engagement, et notamment aucune information comparable à celles communiquées au sujet de la suppression du poste. Les informations fournies dans la lettre ont laissé entendre à tort que la décision de mettre fin à l'engagement du requérant était fondée sur les Principes et procédures, alors qu'en réalité ce sont le Statut et le Règlement du personnel qui régissent la résiliation d'un engagement, comme il sera exposé plus loin. Eu égard à la façon dont la lettre associait la décision de mettre fin à l'engagement du requérant et la décision de supprimer son poste, à la teneur ambiguë de la lettre ainsi qu'au libellé vague et déroutant de la notification du licenciement du requérant, la CPI a manqué à son devoir d'agir de bonne foi. Dans ces circonstances, c'est à juste titre que la Commission de recours a dérogé à la règle de l'observation rigoureuse du délai prévu à la règle 111.1-b du Règlement du personnel pour former un recours interne contre la décision contestée. Il s'ensuit que la requête est recevable devant le Tribunal.

18. Dans sa requête, avant de présenter ses arguments concernant la légalité de la décision de mettre fin à son engagement, le requérant a fait observer que, sur la base des informations fournies par le Greffier dans la lettre du 16 juin, il avait supposé que la décision de mettre fin à son engagement était fondée sur les Principes et procédures qui avaient été promulgués par la circulaire d'information. La CPI admet que cette supposition est correcte. Elle fait remarquer que le projet *ReVision* avait recensé plusieurs problèmes concernant la Section de la sécurité. Afin d'y remédier, l'équipe chargée du projet *ReVision* avait proposé de modifier la structure de la Section, notamment en supprimant les postes d'assistants chargés de la sécurité et en créant plusieurs postes d'agent de sécurité de classe G-3. La CPI fait valoir que la restructuration du Greffe était la raison objective justifiant de supprimer les postes, conformément aux Principes et procédures. Ces suppressions ont ensuite conduit à la résiliation du contrat du requérant, en application de l'article 9.1-b-i du Statut du personnel, qui dispose que le Greffier peut «mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire avant la date d'expiration de cet engagement [...] [s]i les nécessités du service exigent la suppression du poste ou une réduction des effectifs». La CPI soutient

que la suppression du poste du requérant et la résiliation de son engagement de durée déterminée étaient pleinement conformes au cadre de gestion des ressources humaines de la Cour, et notamment aux Principes et procédures du projet *ReVision*, ainsi qu'à la jurisprudence du Tribunal. Elle ajoute que «la décision licite de supprimer le poste que le requérant occupait satisfaisait à la norme» * énoncée à l'article 9.1-b-i du Statut du personnel.

19. L'argumentation de la CPI concernant la résiliation d'un contrat par suite de la restructuration du Greffe appelle quelques observations préliminaires. Il ressort clairement des écritures que la CPI a, dès le début, agi en partant du principe que, comme la suppression d'un poste était une mesure licite découlant de la restructuration du Greffe, le Greffier jouissait du pouvoir discrétionnaire de mettre fin à l'engagement du fonctionnaire occupant le poste en question, en application de l'article 9.1-b-i du Statut du personnel. Cette argumentation est fondamentalement viciée en ce qu'elle fait abstraction du cadre réglementaire régissant la résiliation d'un engagement et de la jurisprudence applicable à une telle décision. C'est l'article 9.1 du Statut du personnel qui confère au Greffier le pouvoir discrétionnaire de mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire avant la date d'expiration de son contrat. Cet article recense les motifs pour lesquels un engagement peut être résilié, notamment lorsque, en application de l'alinéa i) du paragraphe b), «les nécessités du service exigent la suppression du poste ou une réduction des effectifs». L'article 9.1-a exige aussi du Greffier qu'il motive sa décision de mettre fin à l'engagement. Quant à l'article 9.2, il prévoit que, lorsque le Greffier met fin à l'engagement d'un fonctionnaire, l'intéressé doit recevoir le préavis et l'indemnité prévus par le Statut et le Règlement du personnel.

20. Dans le Règlement du personnel, le licenciement est régi par les dispositions du chapitre IX, consacré à la cessation de service. La règle 109.1-b prévoit que l'engagement d'un fonctionnaire peut prendre fin avant sa date d'expiration comme suite à l'une quelconque des

* Traduction du greffe.

situations recensées : son alinéa i) renvoie notamment à la situation dans laquelle il est mis «fin [à] l'engagement du fonctionnaire, conformément au paragraphe b) de l'article 9.1 du Statut du personnel». La règle 109.2 contient un certain nombre de dispositions portant sur divers aspects de la résiliation d'un engagement. Ainsi, par exemple, la règle 109.2-a prévoit qu'il est mis un terme à l'engagement d'un fonctionnaire conformément à l'article 9.1-b du Statut du personnel et que les motifs du licenciement doivent être exposés par écrit. Par contre, il convient toutefois de relever qu'aucune disposition du Statut ou du Règlement du personnel ne régit la suppression d'un poste. Le Statut et le Règlement du personnel ne mentionnent la suppression d'un poste qu'en tant que motif de licenciement ou qu'aux fins d'un congé spécial sans traitement. À ce stade, il convient de relever que, dans le jugement 3907, également prononcé ce jour, le Tribunal a conclu que les Principes et procédures ne reposaient sur aucun fondement légal et étaient, par conséquent, entachés d'illégalité. Comme cela apparaîtra ci-après, il n'est pas nécessaire aux fins de la présente affaire d'examiner la légalité des Principes et procédures, puisque la légalité de la suppression du poste du requérant ne fait pas l'objet de la requête. Il suffira de dire qu'au moment des faits une décision visant à supprimer un poste et découlant du projet *ReVision* avait été prise et était mise en œuvre conformément aux Principes et procédures.

21. Dans le cadre de l'exercice du pouvoir d'appréciation que lui confère l'article 9.1-b du Statut du personnel, le Greffier est tenu de respecter les dispositions réglementaires pertinentes et la jurisprudence. Dans la présente affaire, le Greffier n'a pas motivé sa décision de mettre fin à l'engagement du requérant, comme l'exigeaient l'article 9.1-a du Statut du personnel et la règle 109.2-a du Règlement du personnel. Il est également de jurisprudence constante que toute décision administrative affectant les droits d'un fonctionnaire doit être motivée (voir, par exemple, les jugements 2124, au considérant 3, 3041, au considérant 9, et 3617, au considérant 5). Étant donné que la raison d'être de l'obligation de motiver une décision est de protéger les droits du fonctionnaire, cette exigence ne saurait être satisfaite du simple fait d'énoncer la base légale sur laquelle la décision est prise. Les motifs doivent expliquer la

décision elle-même. Un fonctionnaire a besoin de connaître les motifs d'une décision afin de déterminer s'il y a lieu de la contester. De même, un organe de recours interne doit aussi connaître les motifs d'une décision afin d'en apprécier la légalité, tout comme le Tribunal aux fins d'exercer son pouvoir de contrôle (jugement 3617, considérant 5).

22. En l'espèce, le défaut de motivation a créé une confusion et un malentendu quant à la nature de la décision. En outre, du fait que la décision de mettre fin à son engagement n'était pas motivée, le requérant a dû deviner quelles étaient les raisons de cette décision, ce qui constituait un obstacle à la contestation de celle-ci. Cette violation du Statut et du Règlement du personnel justifie à elle seule d'annuler la décision attaquée. Toutefois, d'autres questions restent à trancher.

23. Le requérant fait valoir que la CPI n'a pas étudié d'autres possibilités d'emploi au sein de la Cour avant de résilier son contrat. La CPI ne conteste pas qu'elle était tenue d'étudier des options possibles avec le requérant avant sa cessation de service. Elle affirme avoir déployé d'importants efforts pour étudier avec lui d'autres possibilités d'emploi avant de le licencier. Parmi ces efforts figurait un programme de formation intensif et spécialisé consacré au maniement des armes à feu et aux procédures en matière de sécurité, qui avait été conçu pour être dispensé au requérant et aux autres assistants chargés de la sécurité de classe G-2 dont le poste était supprimé afin de leur donner une chance réelle d'obtenir les postes de classe G-3 nouvellement créés. En outre, l'expérience professionnelle de deux ans dans la police ou dans l'armée, qui est requise pour les postes de classe G-3, a été élargie à une expérience de la sécurité dans d'autres domaines. Malgré ces efforts, le requérant n'a pas réussi le test pour le port d'armes à feu qui lui aurait permis de prétendre aux postes nouvellement créés. De même, il n'a pas été jugé apte à exercer les fonctions afférentes à d'autres postes nouvellement créés auxquels il avait pu faire acte de candidature en tant que candidat prioritaire.

24. Nonobstant les allégations du requérant concernant les failles de la formation, il est vrai que celle-ci visait à le doter des compétences requises pour qu'il puisse se porter candidat à un poste de classe G-3.

Toutefois, hormis l'affirmation selon laquelle le requérant n'a pas été jugé apte à exercer les fonctions afférentes à d'autres postes nouvellement créés, aucun élément du dossier ne permet d'étayer l'affirmation selon laquelle les conditions requises pour les postes nouvellement créés ont fait l'objet d'un examen visant à déterminer si le requérant avait les qualifications nécessaires pour l'un quelconque de ces postes. On aurait pu s'attendre à ce que le requérant soit au moins informé du fait que d'autres possibilités d'emploi avaient été étudiées. De surcroît, les possibilités d'emploi étudiées se limitaient aux postes nouvellement créés par suite de la restructuration. Or l'obligation faite par la jurisprudence vise à identifier un autre emploi au sein de l'organisation dans son ensemble et ne se limite pas aux postes nouvellement créés par suite d'une restructuration. Il ressort de la jurisprudence que, en n'étudiant pas avec le requérant d'autres possibilités d'emploi au sein de la Cour, la CPI a manqué à son devoir de traiter le requérant avec dignité et respect (voir, par exemple, le jugement 2902, au considérant 14).

25. Au vu des constatations et conclusions qui précèdent, il n'est pas nécessaire d'examiner l'allégation du requérant selon laquelle la CPI n'aurait pas prouvé que les nécessités du service exigeaient la suppression de son poste en application de l'article 9.1-b-i du Statut du personnel, ni ses arguments concernant les failles alléguées de la formation au maniement des armes à feu et du test y relatif.

26. Eu égard à la violation par la CPI de son devoir d'agir de bonne foi et de traiter le requérant avec dignité et respect, à l'absence de motivation de sa décision de mettre fin à l'engagement du requérant, au manquement à son obligation d'étudier avec lui d'autres possibilités d'emploi et à la déclaration écrite du requérant selon laquelle il avait souffert d'anxiété et de stress ainsi que de problèmes de santé physique en raison de l'illégalité de son licenciement, il y a lieu d'accorder au requérant une indemnité de 20 000 euros pour tort moral. Dans les circonstances de l'espèce, il n'y a pas lieu d'ordonner sa réintégration. Toutefois, le requérant a droit à des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 37 000 euros pour la perte de la possibilité de continuer à travailler au sein de la CPI. Par souci de clarté, le Tribunal

précise que l'indemnité de licenciement versée au requérant ne sera pas déduite des sommes ainsi octroyées. Le requérant a également droit à des dépens, fixés à 4 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Greffier de la Cour du 23 mars 2016 est annulée, de même que sa décision antérieure du 16 juin 2015 en tant qu'elle concerne la résiliation de l'engagement du requérant.
2. La CPI versera au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 37 000 euros.
3. La CPI versera au requérant une indemnité pour tort moral d'un montant de 20 000 euros.
4. La CPI versera au requérant la somme de 4 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 1^{er} novembre 2017, 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, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 24 janvier 2018.

(signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ