

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

I.

c.

Organisation ITER

125^e session

Jugement n° 3911

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale ITER pour l'énergie de fusion (Organisation ITER), formée par M. Y. I. le 17 février 2016, la réponse de l'Organisation ITER du 9 juin, la réplique du requérant du 6 septembre, régularisée le 28 septembre 2016, et la duplique de l'Organisation ITER du 9 janvier 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 décision de résilier son engagement pour insuffisance professionnelle.

Le requérant est entré au service de l'Organisation ITER le 10 septembre 2012 en vertu d'un contrat de cinq ans, au grade P5. Ses prestations furent jugées satisfaisantes dans les rapports relatifs à sa période probatoire et dans son rapport d'évaluation pour l'année 2013, en date du 15 mai 2014. Cependant, il reçut l'appréciation «insuffisant» dans son rapport d'évaluation pour l'année 2014, établi le 22 mai 2015.

En juillet 2015, le requérant fut informé qu'au regard de son rapport d'évaluation pour l'année 2014 le Directeur général entendait mettre un terme à son contrat pour insuffisance professionnelle, conformément au sous-alinéa ii) de l'alinéa a) de l'article 6.3 du Règlement du personnel,

mais qu'il aurait la possibilité d'exprimer son point de vue à ce sujet lors d'une réunion qui aurait lieu deux jours plus tard avec le Département des ressources humaines et son supérieur hiérarchique.

À la suite de cette réunion, le 3 août, le Directeur général notifia au requérant sa décision de résilier son contrat pour insuffisance professionnelle. Conformément au sous-alinéa ii) de l'alinéa a) de l'article 6.3 du Règlement du personnel, son dernier jour de travail serait le 2 novembre 2015.

En septembre, le requérant introduisit un recours contre cette décision auprès du Directeur général. Il affirmait avoir rencontré, dès son arrivée, une hostilité pouvant être considérée comme du harcèlement. Ses rapports d'évaluation pour les années 2012 et 2013 avaient été positifs et, sans avertissement préalable, il avait reçu une évaluation négative pour 2014. Il demandait que des efforts soient déployés afin de le réaffecter à un autre poste «avant que lui soit signifié son licenciement», insistant sur le fait qu'il était disposé à accepter un poste dans une autre division et à envisager la possibilité d'un changement de grade. Si une réaffectation était impossible, il demandait au Directeur général de modifier le motif de son licenciement et de déclarer que la résiliation de son contrat était due à un changement dans les fonctions afférentes à son poste.

Le Directeur général rejeta le recours le 6 octobre 2015.

Le 12 octobre, le requérant déposa une demande de médiation et le médiateur fut saisi le 19 octobre. Dans le rapport qu'il remit au Directeur général le 27 novembre, le médiateur relevait de graves vices de procédure. En particulier, il concluait que le requérant n'avait pas été averti à temps que son contrat risquait d'être résilié pour insuffisance professionnelle si la qualité de son travail ne s'améliorait pas, et qu'aucune mesure n'avait été prise pour l'aider à apporter les améliorations nécessaires par la mise en œuvre d'un plan d'amélioration. Le médiateur recommandait au Directeur général d'annuler sa décision de résilier le contrat du requérant et de verser à l'intéressé les traitements et indemnités qui lui étaient dus depuis la date de son licenciement et jusqu'à la date de la décision qu'il lui recommandait de prendre. Il recommandait également au Département des ressources humaines d'étudier avec le

requérant les possibilités de le réaffecter à un autre poste de même grade au sein de l'Organisation ITER ou, si aucun poste de ce grade n'était disponible, à un autre poste de grade inférieur. Dans l'éventualité où un poste approprié serait identifié, le Directeur général devrait réintégrer le requérant et faire en sorte que l'Organisation ITER prenne en charge ses frais de voyage et de déménagement, ainsi que les autres frais nécessaires à son retour. Dans l'éventualité où aucun poste approprié ne serait identifié ou accepté par le requérant, l'Organisation ITER devrait lui faire une proposition de règlement à l'amiable.

Par lettre du 10 décembre 2015, le Directeur général informa le requérant qu'il avait décidé de ne pas suivre la recommandation du médiateur et de confirmer sa décision de résilier son contrat au motif qu'il n'était pas parvenu à atteindre le niveau de performance requis pour son poste. Il avait reçu l'appréciation «très insuffisant» dans son rapport d'évaluation pour l'année 2014 et il savait parfaitement, comme tous les autres membres du personnel, qu'une performance insuffisante pouvait entraîner un licenciement. Le Directeur général ajoutait que, conformément à la recommandation du médiateur, il avait donné instruction au Département des ressources humaines de chercher des solutions afin de le réaffecter à un autre poste au sein de l'Organisation ITER, mais qu'à l'époque dix postes seulement étaient à pourvoir et qu'aucun d'eux ne correspondait au profil du requérant. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée. Il demande également sa réintégration avec effet rétroactif (et jusqu'à l'expiration de son contrat de cinq ans) dans son ancien poste ou dans tout autre poste adapté à son expérience et ses qualifications, ainsi que le versement de l'ensemble des traitements et indemnités dus entre sa date de licenciement et sa date de réintégration. À titre subsidiaire, il demande le versement de ses traitements et indemnités en lieu et place du préavis prescrit de six mois, ainsi que l'indemnité de perte d'emploi versée en cas de licenciement suite à un changement dans les fonctions afférentes au poste inscrit au budget. Il réclame également une indemnité pour tort moral et 5 000 euros à titre de dépens.

L'Organisation ITER demande au Tribunal de rejeter tous les moyens du requérant relatifs à son rapport d'évaluation pour l'année 2014 comme étant irrecevables pour non-épuisement des moyens de recours interne. Elle demande également au Tribunal de rejeter la requête comme étant mal fondée. Elle insiste sur le fait qu'elle s'oppose à la réintégration du requérant, ses prestations étant réellement insuffisantes.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant, qui était entré au service de l'Organisation ITER le 10 septembre 2012 en vertu d'un contrat de cinq ans, a été informé le 3 août 2015 de la décision du Directeur général de résilier son contrat le 2 novembre 2015 pour insuffisance professionnelle. Dans la décision attaquée, en date du 10 décembre 2015, le Directeur général a confirmé cette décision, bien que le médiateur ait constaté de graves irrégularités dans la procédure ayant conduit au licenciement. Le médiateur avait recommandé que la décision de résilier le contrat du requérant soit annulée, que la possibilité de le réaffecter à un autre poste soit envisagée et qu'à défaut de réaffectation l'Organisation parvienne à un règlement à l'amiable avec le requérant.

2. Le requérant conteste la décision de résilier son contrat et la décision attaquée en invoquant les moyens suivants :

- 1) son rapport d'évaluation pour l'année 2014 n'était pas fiable;
- 2) il n'a pas eu la possibilité d'exercer son droit à une procédure contradictoire au cours de l'évaluation;
- 3) la décision de résilier son contrat n'a pas été prise sur le seul fondement du rapport d'évaluation établi pour l'année 2014;
- 4) il n'a reçu aucune description de poste ni aucune évaluation de ses prestations en 2015;
- 5) les dispositions prévoyant la mise en place d'un plan d'amélioration ont été ignorées;
- 6) il n'a reçu aucun avertissement écrit préalable l'informant que son contrat risquait d'être résilié si ses prestations ne s'amélioraient pas;

7) l'Organisation a manqué à son obligation d'agir de bonne foi et à son devoir de sollicitude à son égard.

3. Selon une jurisprudence constante, une organisation internationale qui décide de résilier le contrat d'un de ses fonctionnaires doit suivre ses propres règles. En conséquence, le Tribunal a déclaré qu'il annulerait toute décision faisant grief à un fonctionnaire, comme la décision prise en l'espèce portant résiliation du contrat du requérant, dès lors qu'une telle décision serait fondée sur un constat d'insuffisance établi dans un rapport d'évaluation dans le cadre duquel les règles de procédure applicables n'ont pas été suivies (voir le jugement 3239, au considérant 18).

4. Dans son premier moyen, le requérant conteste le contenu de son rapport d'évaluation pour 2014. Il demande au Tribunal d'examiner les informations et considérations contenues dans son rapport d'évaluation pour 2014 à la lumière de celles contenues dans ses rapports antérieurs. Il affirme que, compte tenu des nombreuses remarques positives figurant dans ses évaluations antérieures, il est impensable que son appréciation d'ensemble ait pu subitement devenir «*insuffisant*» pour l'année 2014. Il affirme qu'une analyse attentive de son évaluation pour l'année 2013 et de ses évaluations antérieures ne laisse transparaître aucun signe des problèmes évoqués dans son évaluation de 2014 et que «[l]e contraste frappant entre les évaluations de 2013 et de 2014 décrédibilise entièrement l'avis formulé par [son] supérieur hiérarchique». Il insiste sur le fait que certains passages de son évaluation de 2014 sont contestables, soit parce qu'ils sont dénués de pertinence dans le cadre d'une évaluation, soit parce qu'ils sont inexacts, soit parce que ses résultats ont été totalement ignorés. Il affirme qu'à plusieurs reprises dans son rapport d'évaluation de 2014 son supérieur hiérarchique a formulé des commentaires indiquant en substance qu'il (le requérant) était inapte à occuper son poste, ce qui n'était pas l'objet de l'évaluation.

5. Par ces arguments, le requérant conteste la légalité de son rapport d'évaluation pour l'année 2014. Cependant, selon une jurisprudence constante, lorsqu'un fonctionnaire ne conteste pas un rapport d'évaluation en introduisant un recours interne dans le délai

prévu, le rapport devient définitif et ne peut plus être contesté, même en ce qui concerne sa légalité (voir, par exemple, les jugements 3059, au considérant 7, et 3666, au considérant 7).

Le Tribunal relève que le rapport d'évaluation du requérant pour l'année 2014 a été établi en mai 2015. À cette époque, la procédure à suivre pour contester une évaluation était définie dans la Politique de développement professionnel du personnel d'ITER, qui a été approuvée en janvier 2015. Elle prévoyait notamment ce qui suit :

«Le dernier rapport d'évaluation de l'année, de même que la décision finale prise par le Directeur général relativement aux promotions, avancements et primes, sont des décisions administratives qui peuvent, de ce fait, faire l'objet d'un recours, le cas échéant, sous le régime de l'article 26 du Règlement du personnel.»*

6. En application de l'alinéa b) de l'article 26.1 du Règlement du personnel, le requérant devait soumettre un recours contre l'évaluation de 2014 «au Directeur général dans les 40 jours ouvrés suivant la décision contestée». Comme il ne l'a pas fait, le rapport d'évaluation est devenu définitif et sa légalité ne peut désormais plus être remise en cause. La seule question dont est véritablement saisi le Tribunal est donc celle de la légalité de la décision de licencier le requérant (voir le jugement 3126, au considérant 11). En conséquence, le premier moyen, ainsi que les deuxième, troisième et cinquième moyens, par lesquels le requérant conteste également la légalité de son rapport d'évaluation pour l'année 2014 et non la légalité de la décision de résilier son contrat, sont irrecevables puisque l'intéressé n'a pas épuisé les moyens de recours interne, comme l'exige l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, s'agissant du rapport d'évaluation en question.

7. Le Tribunal note qu'en vertu du sous-alinéa ii) de l'alinéa a) de l'article 6.3 du Règlement du personnel le Directeur général peut résilier le contrat d'un membre du personnel «en cas d'insuffisance professionnelle [...], en tenant compte des rapports d'évaluation annuelle et du processus d'évaluation, conformément à l'article 20 [du Règlement du personnel]». C'est ce qui a été fait en l'espèce.

* Traduction du greffe.

8. S'agissant du sixième moyen, dans lequel le requérant soutient qu'il n'a pas été averti que son contrat risquait d'être résilié pour insuffisance professionnelle, les parties sont en désaccord sur la question de savoir si l'Organisation avait l'obligation d'adresser un tel avertissement. Le requérant affirme qu'une telle obligation existait, et il s'appuie sur le raisonnement du médiateur fondé sur les jugements 1484, 3070 et 3085 du Tribunal.

9. Le médiateur s'était fondé sur le considérant 9 du jugement 3070, dans lequel le Tribunal avait déclaré en substance qu'un 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 qu'il soit mis en mesure de remédier à cette situation. Il s'était également fondé sur le considérant 9 du jugement 1484, dans lequel le Tribunal avait déclaré qu'un fonctionnaire est réputé avoir été informé à temps s'il est «prévenu, de manière reconnaissable, de l'intention de l'Organisation de mettre un terme prématuré au contrat [du fonctionnaire]». Il s'était également fondé sur le considérant 20 [recte 21] du jugement 3085, dans lequel le Tribunal avait déclaré ce qui suit : «Il est établi qu'il importe d'adresser à temps un avertissement à l'intéressé sur les lacunes relevées dans son travail : on pourrait donc s'attendre à ce qu'un document tel qu'une note pour le dossier soit signé et daté».

Le médiateur avait relevé que le jugement 3085 portait sur la question de l'envoi d'un avertissement dans le cadre d'une période de stage, et il avait conclu que, dans la mesure où le jugement se rapportait à une période de stage, «précaire par nature», le fait que le requérant soit titulaire d'un contrat de cinq ans rendait d'autant plus nécessaire un avertissement écrit clair, adressé en temps utile. Le médiateur avait conclu que le requérant n'avait reçu aucun avertissement de cette nature, remarquant que le premier document l'informant que ses prestations étaient jugées insuffisantes et pouvaient donner lieu à son licenciement était contenu dans un courriel en date du 8 juillet 2015, soit moins d'un mois avant la résiliation effective de son contrat.

10. L'Organisation considère qu'elle n'était nullement obligée, «en vertu d'une règle de procédure, d'avertir [le requérant] par écrit et de manière précise [...] qu'il pouvait être licencié si la qualité de son travail ne s'améliorait pas». L'Organisation reconnaît qu'elle est tenue de respecter ses règles internes et les principes généraux du droit applicables à la fonction publique internationale et appliqués par le Tribunal. Elle souligne que, contrairement à d'autres organisations, ses règles internes ne lui imposent pas d'adresser un avertissement écrit en temps utile à ses agents lorsqu'elle décide de résilier leur contrat pour insuffisance professionnelle. Elle invoque les déclarations faites par le Tribunal au considérant 7 du jugement 1484 et au considérant 18 du jugement 1546, soutenant que ces déclarations confirment que le droit d'un fonctionnaire d'une organisation internationale de recevoir un avertissement écrit préalable l'informant qu'il risque d'être licencié pour insuffisance professionnelle découle uniquement des règles internes de l'organisation qui l'emploie, et non d'un principe général du droit. Elle soutient que les déclarations du Tribunal dans ces jugements étayaient son argument selon lequel, en l'absence d'une telle règle interne, le fonctionnaire ne peut prétendre à recevoir un avertissement écrit préalable, mais uniquement à être entendu avant que son contrat ne soit résilié pour insuffisance professionnelle.

Il convient de noter que ce raisonnement reflète en partie la décision attaquée, dans laquelle il est précisé que le requérant «savait parfaitement, comme tous les autres membres du personnel, que des prestations insuffisantes pouvaient entraîner une résiliation de contrat, en application du Règlement du personnel et de la Politique de développement professionnel».

Il s'agit là, toutefois, de conclusions erronées.

11. Premièrement, le Tribunal n'a opéré aucune distinction dans les déclarations susmentionnées entre les cas dans lesquels un avertissement écrit préalable était imposé par les règles écrites de l'organisation internationale concernée et les cas où, en l'absence de telles règles, les principes généraux du droit conféraient uniquement aux fonctionnaires le droit d'être entendus avant leur licenciement pour

insuffisance professionnelle. Dans le jugement 1484, au considérant 7, ayant observé que le droit à un avertissement écrit préalable découlait des articles 1070.1 et 1070.2 du Règlement du personnel de l’OMS, le Tribunal a déclaré qu’il «résulte de ces dispositions qu’un contrat ne peut pas être résilié prématurément, pour travail insuffisant ou inaptitude, avant qu’un avertissement préalable n’ait été donné expressément, par écrit, et assez tôt à l’agent concerné pour lui permettre d’améliorer ses prestations». Au considérant 8, le Tribunal a ensuite rappelé le principe selon lequel une organisation ne peut prendre aucune mesure ayant pour effet de modifier le statut d’un agent avant que l’intéressé n’ait été entendu. Il a déclaré ce qui suit :

«Par ailleurs, il résulte des principes généraux du droit administratif et du droit de la fonction publique internationale que le statut d’un agent ne peut pas être modifié unilatéralement par l’organisation sans que l’intéressé n’ait été mis en mesure de se prononcer préalablement au sujet de la mesure envisagée. Ainsi, dans le jugement 1082 [...], le Tribunal déclarait au considérant 18 :

“L’existence d’un lien d’emploi crée entre l’administration publique et le fonctionnaire un rapport de confiance qui impose à l’administration l’obligation de faire connaître, en cas de licenciement, ses intentions au fonctionnaire concerné et de lui donner l’occasion de faire valoir son point de vue et de défendre ses intérêts.”

Les mêmes principes étaient à nouveau énoncés dans les jugements 1212 [...], aux considérants 2 à 4, et 1395 [...], au considérant 6.»

12. La déclaration faite par le Tribunal au considérant 18 du jugement 1546, invoquée par l’Organisation, n’étaye en aucune manière son argument selon lequel, en l’absence de disposition expresse ouvrant droit à un avertissement écrit préalable, le droit dont bénéficie le fonctionnaire en vertu des principes généraux du droit est simplement le droit d’être entendu avant son licenciement pour insuffisance professionnelle.

13. Deuxièmement, même si le droit à un avertissement écrit préalable peut découler des règles internes de l’organisation, le Tribunal a également déclaré qu’il pouvait découler d’un principe général du droit fondé sur son obligation d’agir de bonne foi et sur son devoir de

sollicitude à l'égard de ses agents. C'est également ce que soutient le requérant dans son septième moyen.

14. Il convient de rappeler que la déclaration faite par le Tribunal au considérant 15 du jugement 2529 était fondée sur la déclaration de principe figurant au considérant 23 du jugement 2414 :

«15. Une jurisprudence à la fois abondante et cohérente du Tribunal veut qu'une organisation doive dispenser à ses fonctionnaires, en particulier ceux qui se trouvent en période d'essai, des orientations, directives et conseils sur l'exercice de leurs tâches et qu'elle soit tenue de les avertir, en des termes précis, lorsqu'ils ne donnent pas satisfaction et risquent d'être licenciés (voir le jugement 1212). Plus récemment, dans son jugement 2414, le Tribunal a considéré que :

“23. [...] Un 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. De plus, l'intéressée est en droit de voir ses objectifs fixés à l'avance afin de savoir selon quel critère son travail sera désormais évalué. Ce sont là des aspects fondamentaux de l'obligation qu'a une organisation internationale d'agir de bonne foi à l'égard de ses fonctionnaires et de respecter leur dignité. C'est pourquoi il était dit dans le jugement 2170 qu'une organisation doit 'agir d'une manière qui permette à ses employés d'avoir l'assurance que [ses] règles seront respectées'”.

15. Selon l'Organisation, le requérant avait reçu un avertissement suffisant de son supérieur hiérarchique à l'occasion de plusieurs discussions portant sur le caractère insuffisant de ses prestations. Dans son rapport, le médiateur a fait observer que les éléments de preuve fournis par l'Organisation à cet égard se rapportaient aux quatre derniers mois de l'année 2014 et à plusieurs événements isolés plutôt qu'à une évaluation d'ensemble du travail du requérant. Il a conclu que, si certains indices pouvaient laisser supposer que le supérieur hiérarchique du requérant n'était pas satisfait de ses prestations, aucun élément ne pouvait être considéré comme un avertissement que son contrat risquait d'être résilié pour insuffisance professionnelle si ses prestations ne s'amélioraient pas. Selon le médiateur, le premier document contenant un avertissement en ce sens est un courriel en date du 8 juillet 2015. Le Tribunal n'a identifié dans le dossier aucun élément permettant

d'aboutir à une autre conclusion. Il est précisé que le requérant a reçu un autre avertissement écrit par un courriel daté du 27 juillet 2015. Il a de nouveau été invité à une réunion avec le Département des ressources humaines et son supérieur hiérarchique le 29 juillet 2015, afin d'exprimer son point de vue au sujet des intentions du Directeur général, dont les courriels faisaient état. Il est également précisé que moins d'un mois après ce courriel, le 3 août 2015, il a été informé de la décision de résilier son contrat. Aucun élément ne prouve qu'il a eu la possibilité d'améliorer ses prestations après avoir reçu l'avertissement écrit.

16. Au vu de ce qui précède, le sixième moyen invoqué par le requérant est fondé, l'intéressé n'ayant pas été informé à temps, ni de manière adéquate, qu'il risquait de voir son contrat résilié si ses prestations ne s'amélioraient pas. Par extension, son septième moyen est également fondé, notamment parce qu'il ressort du dossier qu'à plusieurs égards l'Organisation ITER n'a pas fait preuve, dans le cas du requérant, du respect pour la dignité dont toute organisation internationale est tenue de faire preuve envers ses agents.

Sur ce dernier point, bien que cet élément n'apparaisse ni dans ses rapports d'évaluation ni dans aucun autre document, il ressort du procès-verbal de la réunion du 29 juillet 2015 que le requérant a été informé que son insuffisance professionnelle et l'absence d'encadrement de sa part poussaient certains fonctionnaires de sa section à démissionner. Aucun élément permettant d'étayer cette allégation n'a pu être identifié au cours de la présente procédure, ce qui tend à confirmer l'argument invoqué par le requérant dans son troisième moyen, à savoir que la procédure d'évaluation n'était pas le seul élément ayant motivé la décision de résilier son contrat. Le 2 avril 2015, à l'occasion d'une réorganisation, le requérant fut «affecté temporairement» au poste de responsable de la production par CAO (conception assistée par ordinateur), dans la Division du bureau d'études, sans qu'aucune description de poste ne lui soit communiquée. Cet élément est également invoqué à l'appui de son quatrième moyen, qui est donc, lui aussi, fondé. Le requérant affirme qu'il n'a été informé de cette réaffectation qu'au moment où celle-ci a été annoncée devant «l'ensemble du personnel PSE», ce que l'Organisation ne nie pas. Il affirme également

que, le 23 juin, un collègue lui a annoncé qu'il devrait changer de bureau. Le requérant estime que cela a porté atteinte à sa dignité, de même que son transfert d'un bureau individuel à un bureau partagé. L'Organisation semble ne pas bien comprendre que c'est la manière dont le requérant a été informé de son changement de bureau et les circonstances dans lesquelles ce changement est intervenu qui lui sont reprochées. Le Tribunal considère que l'Organisation ne fournit pas une réponse pertinente à ces allégations lorsqu'elle affirme que le requérant «ne prétend pas que cela aurait eu une incidence sur ses prestations» et qu'il n'explique pas en quoi cela aurait porté atteinte à sa dignité, alors que la majorité des membres du personnel de l'Organisation travaillent dans des bureaux partagés, et que cet élément est manifestement sans rapport avec la décision attaquée.

17. En résumé, la décision de résilier l'engagement du requérant est entachée d'une erreur de droit. Par conséquent, cette décision ainsi que la décision attaquée doivent être annulées. L'Organisation a également manqué à son obligation d'agir de bonne foi et à son devoir de sollicitude à l'égard du requérant, ce qui justifie l'octroi à ce dernier d'une indemnité pour tort moral, fixée à 20 000 euros. Le requérant a également droit à des dépens d'un montant de 5 000 euros.

18. Compte tenu de toutes les circonstances de l'espèce, le Tribunal n'ordonnera pas la réintégration du requérant. Il ordonnera à l'Organisation ITER de verser à l'intéressé des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à l'ensemble des traitements, indemnités et autres prestations qu'il aurait perçus entre le 3 novembre 2015 et le 9 septembre 2017, hors congé dans les foyers et autres indemnités connexes, assortis d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an, calculés à compter de la date de chaque échéance mensuelle jusqu'à la date du paiement final. De cette somme seront déduits les revenus nets du requérant provenant de tout autre emploi entre le 3 novembre 2015 et le 9 septembre 2017, dont le requérant devra rendre compte.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général en date du 10 décembre 2015 et sa décision antérieure du 3 août 2015 portant résiliation du contrat du requérant sont annulées.
2. L'Organisation ITER versera au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel comme il est dit au considérant 18 ci-dessus.
3. L'Organisation ITER versera au requérant une indemnité de 20 000 euros pour tort moral.
4. L'Organisation ITER versera au requérant la somme de 5 000 euros au titre des dépens.
5. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 26 octobre 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

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

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ