

B.

c.

OEACP

141^e session

Jugement n° 5115

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (OEACP), formée par M. A. B. le 22 novembre 2023, le mémoire en réponse de l'OEACP du 2 janvier 2024, la réplique du requérant du 20 février 2024, la duplique de l'OEACP du 18 mars 2024, les écritures supplémentaires du requérant du 24 avril 2024 et les observations finales de l'OEACP du 6 juin 2024;

Vu les observations fournies par le requérant, le 13 novembre 2025, et par l'OEACP, les 13 et 14 novembre 2025, dans le cadre d'un supplément d'instruction ordonné par le Tribunal;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

Le requérant conteste la décision de résiliation de son contrat d'engagement pour violation grave des dispositions de ce contrat.

Le requérant, ressortissant de l'Afrique du Sud, est entré au service de l'OEACP en 2020, après avoir accepté, le 3 mars 2020, une offre d'emploi pour le poste de chef de Cabinet du Secrétariat de l'Organisation, au grade P-5, au Siège à Bruxelles (Belgique) pour la période allant du 1^{er} mars 2020 au 28 février 2025.

En mars 2020, la Direction du Protocole du Service public fédéral belge (ci-après «la Direction du Protocole») délivra au requérant, par l'intermédiaire du Secrétariat de l'OEACP, une carte d'identité spéciale de type D destinée aux diplomates.

Par un courriel du 28 mars 2023, la Direction du Protocole informa toutefois le Secrétariat de l'OEACP que, d'après les informations reçues, le requérant aurait demandé une carte d'identité spéciale de type D alors qu'il était déjà titulaire d'une carte d'identité de type F, octroyée aux membres de la famille d'un citoyen de l'Union européenne ayant demandé une autorisation de séjour dans le cadre d'un regroupement familial, carte qu'il avait obtenue en tant qu'ascendant d'enfants de nationalité belge. La Direction indiquait que, si tel était le cas, le requérant devait rendre l'une de ces deux cartes, car il était «bien stipulé que les agents ne [pouvaient] avoir deux cartes d'identité».

Par un mémorandum du 12 avril 2023, la Sous-secrétaire générale chargée de l'administration, des finances et des ressources humaines (AFRH) (ci-après «la Sous-secrétaire générale AFRH») informa le requérant que le Secrétariat avait été avisé de la détention simultanée par celui-ci d'une carte d'identité de type F délivrée par sa commune de résidence et d'une carte d'identité spéciale de type D, ce qui contrevenait aux règles en vigueur. Le requérant était donc prié de remettre la carte d'identité spéciale de type D au Département AFRH de l'Organisation.

Le requérant répondit le même jour, expliquant qu'il avait en effet reçu un permis pour travailler temporairement en tant que chercheur au sein d'une université bruxelloise et que, avec le soutien de cette dernière, ce permis avait été remplacé par une «carte de séjour à des fins professionnelles»*. L'intéressé indiquait que, étant donné que son travail était temporaire, il n'avait pas modifié son statut de résident en Afrique du Sud, y avait conservé une adresse domiciliaire, n'avait «jamais demandé de procédure d'émigration financière» et était resté résident fiscal sud-africain en continuant à soumettre ses déclarations fiscales annuelles dans ce pays. En outre, pendant la première semaine de mars 2020, il aurait informé la commune de Tervuren – qui avait

* Traduction du greffe.

émis sa carte d'identité de type F – qu'il allait recevoir une carte d'identité spéciale de type D et que sa carte d'identité de type F en tant que résident devait être annulée. Toutefois, il aurait récemment appris que cela n'avait pas été fait par la commune en raison d'une erreur de communication entre celle-ci et le ministère de l'Intérieur belge. Enfin, le requérant indiquait qu'il avait finalement remis sa carte d'identité de type F à la commune de Tervuren le 5 avril 2023 et qu'il avait reçu confirmation que celle-ci avait été annulée.

Par un mémorandum du 24 mai 2023 en réponse à la communication du requérant du 12 avril 2023, la Sous-secrétaire générale AFRH réaffirma que la possession simultanée des deux cartes d'identité de types F et D était contraire aux règles en vigueur en Belgique, ainsi qu'aux dispositions pertinentes du Règlement du personnel de l'Organisation. Elle soulignait que cette situation risquait de nuire à la réputation du Secrétariat, qui avait validé la demande de carte diplomatique. Elle indiquait que les éléments recueillis démontraient que le requérant résidait principalement en Belgique, y exerçait ses activités professionnelles et y scolarisait ses enfants. Ces éléments confirmaient son statut de résident permanent, ce qui, «du point de vue juridique»*, lui octroyait des droits et lui imposait des obligations en vertu de la législation belge. Sur la base de ces preuves *prima facie*, il était considéré que l'intéressé avait induit le Secrétariat en erreur et bénéficié indûment de privilèges et d'avantages auxquels il n'aurait pas eu droit s'il avait «déclaré honnêtement [son] statut en Belgique»*. En particulier, le requérant avait demandé, en 2021, une indemnité au titre du transport de ses effets personnels depuis l'Afrique du Sud, alors qu'il résidait déjà en Belgique avec une carte d'identité de type F. La Sous-secrétaire générale AFRH informait ensuite l'intéressé que, eu égard à la gravité des faits, le Secrétaire général avait décidé de diligenter une procédure disciplinaire à son encontre. Le requérant était, en conséquence, invité à soumettre à la Sous-secrétaire générale, en sa qualité de présidente du Comité de discipline, une réponse dans un délai de quinze jours, accompagnée de documents justificatifs relatifs à son statut de résidence, à ses activités en Belgique et à sa situation fiscale.

* Traduction du greffe.

Enfin, la Sous-secrétaire générale indiquait au requérant que l'Organisation se «réserv[ait] tous droits en cas de rupture de contrat et de demande de dommages-intérêts s'il devait s'avérer qu[il] av[ait] choisi de ne pas divulguer des informations essentielles à l'OEACP à quelque stade [d'exécution] que ce soit de [son] contrat, alors que les parties [étaient] tenues par une obligation de bonne foi l'une envers l'autre»*.

Le 5 juin 2023, le requérant adressa au Secrétaire général une lettre dans laquelle il dénonçait l'attitude adoptée par la Sous-secrétaire générale AFRH à son égard à l'occasion de diverses réunions du management exécutif de l'Organisation. Il sollicitait, en conséquence, l'ouverture d'une enquête afin que les faits qui lui étaient reprochés par la Sous-secrétaire générale et qu'il contestait puissent, le cas échéant, être établis au plus tôt après consultation des deux parties concernées.

Le conseil du requérant réagit le 14 juin 2023 au courrier de la Sous-secrétaire générale AFRH du 24 mai 2023 en s'adressant directement au Secrétaire général. En substance, il faisait valoir que la carte d'identité de type F dont le requérant était titulaire était temporaire et ne lui octroyait ni le statut de résident permanent en Belgique ni celui de citoyen belge. Par conséquent, aucune règle n'aurait été violée lorsque le Secrétariat avait sollicité auprès de la Direction du Protocole la délivrance d'une carte d'identité spéciale de type D pour l'intéressé. La réputation du Secrétariat n'aurait donc pas été mise en danger et le requérant aurait régulièrement bénéficié des privilèges et immunités octroyés aux membres du personnel de l'OEACP. Le conseil du requérant rappelait notamment que celui-ci ne possédait plus le double statut incriminé, car il avait contacté les autorités belges dès l'instant où il avait été informé du problème administratif en question. Le bien-fondé de l'ouverture d'une procédure disciplinaire était également contesté du fait que celle-ci reposait sur une confusion entre une carte d'identité de type F, qui ne serait qu'un document de séjour temporaire, et une carte d'identité de type «F+», qui serait un document attestant d'un séjour permanent en Belgique.

* Traduction du greffe.

Par une lettre du 5 juillet 2023, le Secrétaire général adressa au requérant une «invitation à mettre fin d'un commun accord et à l'amiable à la relation contractuelle»* entre lui et l'Organisation. Le Secrétaire général indiquait, en particulier, que des «faits récemment découverts»* auraient démontré que le requérant avait déclaré comme lieu de résidence, lors de son recrutement en 2020, une adresse en Afrique du Sud, alors qu'il était officiellement enregistré comme résident dans la région de Bruxelles depuis février 2019, et qu'il avait communiqué des informations erronées au sujet de sa date d'arrivée en Belgique. Le Secrétaire général considérait que les divers manquements reprochés au requérant constituaient une faute grave et «une violation [...] [des] obligations contractuelles [du requérant], d'une gravité telle que la relation contractuelle ne saurait être poursuivie[, et que] [ses] agissements s'apparent[aient] à une rupture de confiance, alors même que la fonction de chef de Cabinet [était] un poste à hautes responsabilités»*.

Le 18 juillet 2023, la Sous-secrétaire générale AFRH notifia au requérant la décision du Secrétaire général de dissoudre le comité de discipline constitué à la suite de la communication du 24 mai 2023 et «de suivre la voie juridique» pour traiter son cas.

Par une lettre du 9 août 2023, le Secrétaire général informa le requérant de sa décision de mettre fin à la relation contractuelle entre lui et l'Organisation à compter du 14 août 2023. Il indiquait notamment que les recherches effectuées, ainsi que des découvertes supplémentaires, avaient permis d'établir que les «faits» reprochés au requérant ne relevaient pas d'une «simple nature disciplinaire» et justifiaient l'engagement d'une «procédure juridique pour violation fondamentale des obligations contractuelles»*. Le Secrétaire général ajoutait que la teneur du contrat conclu entre le requérant et l'Organisation offrait une base contractuelle explicite permettant de prononcer une résiliation en raison des manquements constatés, en vertu notamment du paragraphe 9 de l'article 16 de la version «applicable»* du Statut du personnel du Secrétariat de l'OEACP, et que le fondement juridique de la résiliation anticipée d'un contrat pouvait également être trouvé dans l'article 1184

* Traduction du greffe.

de l'ancien Code civil belge, qui prévoyait la possibilité de mettre fin à tout contrat en cas de manquement grave de l'autre partie.

Le 6 septembre 2023, le requérant introduisit un recours, «conformément aux dispositions de l'Annexe VII – 'Régime disciplinaire' [de la version de 2011] du Statut du personnel»*, contre cette décision. Il soutenait que celle-ci constituait un licenciement disciplinaire et que la procédure prévue à cet égard par les règles de l'Organisation n'avait pas été suivie.

Par une lettre du 28 septembre 2023, le conseil externe de l'Organisation répondit au requérant qu'il n'avait pas été licencié au titre d'une «simple mesure disciplinaire mais en vertu d'une décision juridique fondée sur la constatation d'une violation grave [de son] contrat [d'engagement]»*. Il précisait que, nonobstant la lettre du 6 septembre 2023, le Secrétariat de l'Organisation et son Secrétaire général maintenaient la décision de licenciement du 9 août 2023.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du 28 septembre 2023, ainsi que la décision initiale du 9 août 2023. Il réclame une indemnité de 338 595 euros à titre de dommages-intérêts pour tort matériel et une indemnité de 40 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que des dépens.

L'OEACP demande au Tribunal de rejeter la requête, à titre principal, comme étant irrecevable et, à titre subsidiaire, comme étant infondée. L'Organisation demande également au Tribunal de condamner le requérant aux dépens.

CONSIDÈRE:

1. Outre des conclusions d'ordre pécuniaire, le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du 28 septembre 2023 ayant rejeté le recours formé contre celle du 9 août 2023 par laquelle le Secrétaire général avait mis fin à son engagement en tant que chef de Cabinet du Secrétariat de l'OEACP.

* Traduction du greffe.

2. Le Tribunal observe tout d'abord que les deux parties se réfèrent, dans leurs écritures, aux dispositions du Statut du personnel du Secrétariat de l'OEACP dans sa version adoptée par le Conseil des ministres le 2 décembre 2011. Toutefois, ce Statut a notamment fait l'objet d'une révision le 17 décembre 2020, soit avant la résiliation du contrat d'engagement du requérant. L'applicabilité au litige de la version de 2020 du Statut, qui serait dès lors normalement de règle, n'en est pas moins effectivement discutable, car il ressort du dossier que ce contrat prévoyait expressément que «les conditions de service [de l'intéressé] [seraient] régies par le Statut du personnel (ACP/41/050/11 Rev.1) du Secrétariat de l'[OEACP]»*, soit la version du Statut adoptée en 2011.

Mais, pour des raisons qui apparaîtront plus loin, le Tribunal considère qu'il n'est, en tout état de cause, pas nécessaire de trancher la question de savoir quelle version du Statut est effectivement applicable en l'espèce.

3. Dans ses observations présentées dans le cadre d'un supplément d'instruction ordonné par le Tribunal, l'Organisation soutient, indépendamment des exceptions d'irrecevabilité qu'elle avait déjà soulevées dans ses précédentes écritures, que le recours formé par le requérant contre la décision de résilier son contrat d'engagement n'aurait pas été introduit dans le délai prévu à cet effet. Elle fait valoir que la requête serait par conséquent irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne.

4. Selon l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, «[u]ne requête n'est recevable que si la décision attaquée est définitive, l'intéressé ayant épuisé tous moyens de recours mis à sa disposition par le Statut du personnel». Conformément à la jurisprudence du Tribunal, un requérant n'est réputé avoir usé des voies de recours interne mises à sa disposition que si le recours interne a été introduit dans les conditions de forme et de délai requises (voir les jugements 5081, au considérant 3, 5032, au considérant 15, 5013, au considérant 7, 4973, au considérant 3,

* Traduction du greffe.

4929, au considérant 4, 4742, au considérant 6, 4573, au considérant 3, 4103, au considérant 1, et 3829, aux considérants 4 et 7). Par conséquent, la tardiveté du recours interne formé par un requérant entraîne l'irrecevabilité de sa requête (voir, par exemple, le jugement 4830, au considérant 7).

5. Il convient, afin de répondre à la fin de non-recevoir soulevée par l'Organisation, de déterminer quels moyens de recours interne étaient effectivement mis à la disposition du requérant.

6. Le Tribunal note tout d'abord que, dans sa version de 2011, le Statut du personnel ouvrait aux membres du personnel deux voies de recours interne distinctes selon la nature de la décision contestée.

D'une part, s'agissant des décisions de nature administrative, le paragraphe 1 de l'article 22 du Statut du personnel disposait que «[t]out membre du personnel peut adresser au Secrétaire général une demande ou une réclamation concernant sa situation personnelle au sein du Secrétariat, conformément aux dispositions du mécanisme interne de règlement des griefs prévu à l'Annexe VIII [au] présent Statut». Le paragraphe 1 de l'annexe VIII au Statut du personnel, intitulé «Mécanisme interne d'examen des griefs», indiquait quant à lui que «toutes les réclamations portant sur les relations interpersonnelles et l'application des conditions de service, à l'exclusion de celles découlant d'une mesure disciplinaire, doivent d'abord être soumises au supérieur hiérarchique direct» (soulignement ajouté). Le paragraphe 2 de la même annexe précisait que, «[s]auf circonstances exceptionnelles, les réclamations des membres du personnel sont soumises par écrit, dans un délai de sept (7) jours civils suivant l'incident ayant donné lieu à la réclamation». En outre, le paragraphe 3 de cette même annexe VIII prescrivait que, «[l]orsque la personne visée par le grief est le Secrétaire général, le membre du personnel lui soumet d'abord, par écrit, l'objet de sa réclamation. En l'absence de réponse satisfaisante du Secrétaire général dans un délai de trente jours civils, le membre du personnel peut saisir le Président du Comité des ambassadeurs.»

D'autre part, s'agissant des sanctions disciplinaires, l'article 46 du Statut du personnel de 2011 disposait que «[t]out membre du personnel qui manque aux obligations auxquelles il est tenu au titre du présent Statut, s'expose à une sanction disciplinaire, conformément aux dispositions figurant dans l'annexe VII [au] présent Statut». L'annexe VII au Statut du personnel dans sa version de 2011, intitulée «Régime disciplinaire», disposait quant à elle, à l'alinéa premier de sa section «Recours auprès du panel d'experts juristes», que, «[l]orsqu'un agent est licencié par le Secrétaire général, sur avis du Comité de discipline, il peut, dans un délai de 30 jours civils, solliciter l'examen de son dossier par un panel d'experts juristes constitué par le Comité des ambassadeurs».

7. Le Tribunal observe ensuite que, dans sa version de 2020, le Statut du personnel offre également aux membres du personnel deux voies de recours interne distinctes selon la nature de la décision contestée.

S'agissant des décisions de nature administrative, l'article 22 du Statut du personnel (version de 2020), intitulé «Plaintes», dispose que «[t]out membre du personnel peut introduire une réclamation concernant son emploi au Secrétariat de l'OEACP, conformément aux dispositions du mécanisme interne de règlement des griefs prévu à l'annexe IX [au] présent Statut». Le paragraphe 1 de l'article 1er de l'annexe IX au Statut du personnel, intitulée «MÉCANISME DE GRIEF», indique que «tout membre du personnel peut introduire un recours contre une décision individuelle dont il est l'objet ou qu'il considère comme contraire aux dispositions du Statut du personnel ou à d'autres règles régissant sa nomination». À cet effet, le paragraphe 1 de l'article 3 de cette annexe IX dispose qu'un délai de 14 jours calendaires est alors prévu pour adresser une «réclamation [au] supérieur hiérarchique [du membre du personnel en question]», et ce, à compter de l'événement à l'origine de cette réclamation. Selon le paragraphe 13 de l'article 3 de cette même annexe, lorsque le Secrétaire général «est personnellement impliqué dans l'événement à l'origine de la réclamation, le membre du personnel soumet, par dérogation aux paragraphes précédents, sa

réclamation directement au Secrétaire général», et ce, dans un délai de 14 jours calendaires «après l'événement en question».

S'agissant des sanctions disciplinaires, l'article 46 du Statut du personnel, dans sa version de 2020, reprend, dans les mêmes termes que ceux de la version de 2011, la disposition selon laquelle tout membre du personnel qui manque aux obligations prévues par les règles de l'Organisation s'expose à une sanction disciplinaire, conformément à l'annexe VIII au Statut, dont l'énumération a toutefois été révisée. Pour sa part, le paragraphe 1 de l'article 10 de l'annexe VIII au Statut du personnel, intitulée «RÉGIME DISCIPLINAIRE», précise qu'un membre du personnel qui souhaite contester «une décision disciplinaire de licenciement prise à son encontre par le Secrétaire général peut solliciter l'examen de son dossier par un panel d'experts juristes». Un délai de 30 jours est ensuite prévu par le paragraphe 3 de l'article 10 de cette même annexe pour introduire une requête à cette fin auprès du Secrétaire général.

8. Il s'ensuit que si, en l'espèce, la décision du 9 août 2023 devait être considérée comme une mesure disciplinaire au sens de l'article 46 du Statut du personnel (dans ses deux versions) et, plus particulièrement, comme un licenciement au sens de l'annexe relative au régime disciplinaire (soit l'annexe VII dans la version du Statut du personnel de 2011 ou l'annexe VIII dans celle de 2020), le recours contestant cette décision pouvait être interjeté dans un délai de 30 jours à compter de sa notification. Dans cette hypothèse, que fait valoir le requérant, son recours aurait bien été introduit dans le délai imparti et il aurait effectivement épuisé les voies de recours interne mises à sa disposition. En effet, il a introduit son recours contre la décision du 9 août 2023 le 6 septembre 2023, soit 28 jours après la notification de celle-ci.

Si, en revanche, la décision du 9 août 2023 devait être considérée comme une décision de nature administrative – thèse soutenue par l'Organisation –, le recours du requérant aurait dû être introduit soit dans le délai de sept jours civils (sauf circonstances exceptionnelles) prévu aux paragraphes 1 et 2 de l'annexe VIII au Statut du personnel, dans la version de 2011, soit dans le délai de 14 jours calendaires prévu

par le paragraphe 1 de l'article 3 de l'annexe IX au Statut du personnel, dans la version de 2020. Dans l'hypothèse où la décision en cause devrait ainsi être regardée comme étant de nature administrative et quelle que soit la version du Statut applicable, il y aurait donc lieu de constater que le requérant n'a effectivement pas épuisé les voies de recours interne dans le délai imparti à cet effet.

Le Tribunal considère, à cet égard, que la situation du requérant s'inscrit dans cette deuxième hypothèse.

9. En effet, il ressort des pièces du dossier que le requérant a été clairement informé, le 18 juillet 2023, de la décision du Secrétaire général de dissoudre le Comité de discipline initialement constitué pour examiner son cas et d'adopter la «voie juridique» pour traiter sa situation. En outre, et tel qu'indiqué ci-dessus, dans sa décision du 9 août 2023, le Secrétaire général a précisé qu'il considérait que les «faits» reprochés au requérant ne relevaient pas d'une «simple nature disciplinaire» et justifiaient l'engagement d'une «procédure juridique pour violation fondamentale des obligations contractuelles»*. Le Secrétaire général a ainsi manifestement décidé de mettre fin au contrat en cause en raison de ce qu'il estimait être une violation des obligations du requérant et, par suite, une rupture du lien de confiance particulier devant exister entre l'Organisation et le fonctionnaire exerçant les fonctions de chef de Cabinet. Le Secrétaire général a de même expressément précisé que le contrat d'engagement offrait, selon lui, une base légale permettant d'y mettre fin, en dehors du cadre d'une procédure disciplinaire, sur le seul fondement d'une rupture contractuelle.

10. Il résulte, à l'évidence, de ce qui précède que l'Organisation a, à bon droit ou non, présenté la décision attaquée comme étant de nature administrative, et non comme une sanction disciplinaire. Le Tribunal considère que, dans les circonstances de l'affaire, l'intéressé ne pouvait, de sa propre initiative, requalifier la nature de la décision ainsi adoptée par le Secrétaire général et qu'il devait, en conséquence,

* Traduction du greffe.

se conformer aux délais de recours interne applicables pour contester la décision notifiée eu égard à la qualification retenue par l'Organisation.

Il s'ensuit qu'en l'espèce, quelle que soit celle des versions du Statut du personnel à prendre en considération, le requérant n'a pas valablement épuisé les voies de recours interne prévues en la matière.

11. Dans ses observations présentées dans le cadre du supplément d'instruction ordonné par le Tribunal, le requérant tente néanmoins de faire valoir qu'il aurait bien épuisé les voies de recours interne. Il soutient, à cet effet, que l'annexe VII au Statut du personnel de 2011 – qu'il considère, ainsi qu'indiqué précédemment, être applicable en l'espèce – prévoirait un délai de 30 jours pour introduire un recours contre la décision du 9 août 2023.

Le Tribunal relève toutefois que, dans l'hypothèse même où la version du Statut de 2011 serait effectivement applicable en l'espèce, le délai de 30 jours invoqué par le requérant concernait en réalité une étape postérieure à celle de la réclamation initiale. En effet, les paragraphes 7 à 9 de l'annexe VIII au Statut du personnel, dans sa version de 2011, disposaient que, en l'absence d'un règlement à l'amiable, le membre du personnel ayant introduit une réclamation pouvait saisir le Comité des réclamations, lequel rendait une recommandation au Secrétaire général sur le recours en cause. Le Secrétaire général prenait ensuite une décision sur la base des recommandations du Comité. Enfin, selon le paragraphe 10 de l'annexe VIII, «[l]orsque le membre du personnel s'estim[ait] lésé par la décision du Secrétaire général, il [pouvait] adresser à ce dernier, dans les trente jours suivant la notification de la décision, une requête en vue de sa révision». Le délai de 30 jours mis en avant par le requérant, qui n'était pas celui trouvant à s'appliquer en la circonstance, n'a donc aucune incidence sur l'absence d'introduction par l'intéressé d'une réclamation contre la décision de résilier son contrat dans le délai de sept jours prévu par l'annexe VII au Statut du personnel. Ainsi qu'il a en effet déjà été indiqué ci-avant, dans l'hypothèse où ce serait la version du Statut du personnel de 2011 qui devrait être prise en considération, ce sont les paragraphes 2 et 3 précités de l'article 3 de l'annexe VIII au Statut, selon lesquels le délai

de réclamation était de «sept (7) jours civils suivant l'incident ayant donné lieu à la réclamation», qu'il conviendrait d'appliquer.

Il s'ensuit que cette argumentation du requérant est infondée.

12. Le requérant soutient en outre que, dans l'hypothèse où la version du Statut du personnel de 2020 serait applicable au litige, lui imposer le délai de 14 jours calendaires pour introduire une réclamation prévu par cette version du Statut, plutôt que le délai de 30 jours qui serait prévu par la version de 2011, méconnaîtrait «le principe de protection des droits acquis». Il ajoute que le Statut «ne [prévoyait] nulle part que ses dispositions puissent être modifiées à tout moment ou librement adaptées par l'administration» et que, «[b]ien au contraire, [...] toute modification [du Statut] doit être adoptée par le Conseil des ministres sur recommandation du Comité des ambassadeurs».

Mais le Tribunal relève tout d'abord que, ainsi qu'il a déjà été indiqué ci-dessus, le requérant se méprend quant au délai de recours prévu par le Statut du personnel dans sa version de 2011. Celui-ci était en effet de sept jours civils – sauf circonstances exceptionnelles – et non de 30 jours comme le soutient l'intéressé.

Il convient ensuite de souligner que la modification apportée au délai dans lequel doit être contestée une décision de nature administrative a eu pour effet de faire passer ce délai de sept jours civils (version de 2011) à 14 jours calendaires (version de 2020). Le Tribunal n'aperçoit pas en quoi cette extension du délai de recours, qui a modifié l'état du droit dans un sens favorable aux membres du personnel, aurait pu violer un droit acquis du requérant.

Le Tribunal note enfin que, contrairement à ce que paraît soutenir l'intéressé, le Statut du personnel de 2020 a bien été adopté par le Conseil des ministres, en vertu d'une décision du 17 décembre 2020.

L'argumentation du requérant selon laquelle il aurait été irrégulièrement porté atteinte à l'un de ses droits acquis doit donc également être rejetée.

13. Le requérant fait aussi valoir que le délai de recours interne ouvert contre une décision de nature administrative, tel que prévu par les dispositions précitées, serait «manifestement insuffisant» et aurait pour effet de restreindre «l'exercice même de son droit de contester une décision individuelle dans un délai raisonnable et prévisible», ce qui aurait pour effet de porter atteinte au devoir de sollicitude de l'Organisation ainsi qu'au principe de bonne administration et violerait son droit à un recours effectif.

Le Tribunal considère toutefois que, dans l'hypothèse où la version du Statut du personnel de 2020 serait applicable en l'espèce, un délai de 14 jours calendaires pour introduire un recours interne ne saurait, au regard de la jurisprudence du Tribunal en la matière, être considéré comme déraisonnable.

Dans l'hypothèse où c'est la version du Statut du personnel de 2011 qui serait applicable en l'espèce, le Tribunal note que ce serait alors un délai de sept jours civils qui trouverait à s'appliquer, «sauf circonstances exceptionnelles», pour introduire une réclamation contre une décision de nature administrative. La brièveté de ce délai, pour réelle qu'elle soit, n'est cependant pas telle que le principe du droit à un recours effectif ou celui du droit à une procédure régulière s'en trouveraient, par là même, méconnus (voir, pour des hypothèses comparables, les jugements 4897, au considérant 4, et 4795, au considérant 7). Le requérant aurait pu en effet, s'il estimait ne pas disposer d'un délai suffisant pour présenter sa réclamation, justifier un dépassement de celui-ci en faisant valoir des «circonstances exceptionnelles». Or le Tribunal relève qu'en l'espèce l'intéressé n'a pas invoqué l'existence de telles circonstances. Il convient, au surplus, de souligner que les 28 jours mis par le requérant pour introduire sa requête dépassent largement ce délai de sept jours. Par conséquent, l'assujettissement de l'intéressé aux règles de délai fixées par le Statut du personnel dans la version de 2011 ne saurait, lui non plus, être considéré comme ayant illégalement méconnu ses droits.

Cette argumentation du requérant doit, en conséquence, être également rejetée.

14. Le requérant fait par ailleurs valoir qu'il aurait été induit en erreur par l'Organisation quant aux voies de recours interne à suivre dans son cas.

Toutefois, comme indiqué ci-dessus, il ressortait clairement de la lettre du 18 juillet 2023 et de la décision du 9 août 2023 que l'OEACP avait décidé de ne pas mener à terme la procédure disciplinaire initialement engagée pour traiter l'affaire du requérant et de suivre, à la place, une «procédure juridique» fondée sur une violation des obligations contractuelles de l'intéressé et une rupture corrélative du lien de confiance entre lui et l'Organisation. À la lumière des considérations qui précèdent, le Tribunal estime que, dans les circonstances particulières de l'affaire, le requérant n'a dès lors pas été induit en erreur quant à celle des voies de recours interne qu'il lui incombait de suivre afin de contester la décision de le licencier. L'Organisation ne lui a en effet rien caché dans l'intention de nuire à l'exercice de son droit de recours interne et elle ne l'a pas non plus privé de la possibilité d'exercer ce droit en violation de son devoir de sollicitude ou du principe de bonne foi.

Ce dernier moyen doit également être rejeté.

15. Le Tribunal observe que la question de la détermination de la nature juridique de la lettre des conseils de la défenderesse du 28 septembre 2023, adressée au requérant en réponse à l'envoi de son recours du 6 septembre 2023, est sans incidence sur l'issue du litige, dès lors que ce recours était en tout état de cause tardif.

16. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que la présente requête doit, en application de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, être déclarée irrecevable pour défaut d'épuisement des voies de recours interne.

17. La requête doit donc être rejetée en toutes ses conclusions, sans qu'il y ait lieu de se prononcer sur la demande formulée par l'Organisation tendant à ce que certaines pièces soient écartées des débats.

18. Le requérant a sollicité la tenue d'un débat oral. Mais, eu égard au motif de rejet de la requête ci-dessus retenu et au fait que les parties ont été appelées à s'exprimer à ce sujet dans le cadre d'un supplément d'instruction ordonné par le Tribunal, un tel débat oral ne serait d'aucune utilité. Cette demande sera donc rejetée.

19. Se référant notamment au Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, la défenderesse demande que tous les noms des individus, ainsi que toutes les données à caractère personnel, soient anonymisés dans le jugement à intervenir dans la présente affaire.

Mais, pour les mêmes motifs que ceux exposés dans les jugements 4940, au considérant 11, et 4759, au considérant 10, en réponse à une demande identique présentée par la même organisation, cette demande ne peut qu'être rejetée.

20. La défenderesse demande enfin, à titre reconventionnel, que le requérant soit condamné à lui verser la somme de 5 000 euros à titre de dépens pour la procédure devant le Tribunal.

Mais le Tribunal estime que, si la requête doit être rejetée, celle-ci ne présentait pas pour autant un caractère abusif. Il n'y a donc pas lieu de faire droit à cette conclusion de l'Organisation.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée, de même que la conclusion reconventionnelle de l'OEACP.

Ainsi jugé, le 14 novembre 2025, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, René M. Vargas M., Greffier.

Prononcé le 10 février 2026 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

RENÉ M. VARGAS M.