

## QUATRE-VINGT-DIX-SEPTIÈME SESSION

**Jugement n° 2349**

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN), formée par M. I. R. C. le 11 mars 2003 et régularisée le 17 avril, la réponse de l'Organisation du 21 juillet, la réplique du requérant du 26 août et la duplique du CERN du 3 novembre 2003;

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 et les allégations suivants :

A. Le requérant, ressortissant britannique né en 1963, est entré au service du CERN en 1995 en qualité de physicien au bénéfice d'un «contrat de durée déterminée» de trois ans (que le CERN appelle désormais un «contrat de durée limitée»), qui a été renouvelé pour trois ans en octobre 1998. En janvier 2001, le directeur de l'administration notifia au requérant que son engagement expirerait le 30 septembre 2001, comme stipulé dans son contrat.

En avril 2001, le requérant a posé sa candidature à un poste au Groupe du vide de la Division du grand collisionneur de hadrons (LHC VAC, selon son sigle anglais), auquel correspondait un engagement de durée déterminée susceptible d'être converti en engagement de durée indéterminée. Parmi les exigences de l'avis de vacance figuraient la «volonté de s'acquitter de fonctions de supervision» ainsi que la «capacité d'apporter une contribution importante à moyen ou long terme à l'Organisation au delà des fonctions qui [lui] avaient été initialement attribuées».

La procédure de recrutement du CERN pour les engagements de ce type prévoit que le Comité de sélection et le Comité des contrats à long terme (LTCB, selon son sigle anglais) procèdent séparément à une évaluation. En l'espèce, le Comité de sélection a recommandé la nomination du requérant au poste mais le LTCB a exprimé des réserves. Compte tenu de celles-ci, il a été décidé de reporter le pourvoi du poste vacant et de prolonger l'engagement du requérant de dix-huit mois au cours desquels le Comité de sélection réévaluerait la qualité de ses services ainsi que sa capacité à satisfaire aux exigences à long terme du poste. Aux fins de cette réévaluation, le requérant fut informé, au cours d'une réunion qui s'est tenue le 14 août 2001, des réserves précises exprimées par le LTCB et des objectifs qu'il devait atteindre pendant la prolongation de son contrat.

Dans un rapport de situation daté du 11 juin 2002, les superviseurs du requérant ont signalé certains problèmes de communication entre le requérant et ses collègues ainsi que des critiques émanant de ses subordonnés en ce qui concernait la définition de leurs tâches. En août 2002, le président du Comité de sélection indiquait, dans un memorandum adressé au chef de la Division des ressources humaines, que les objectifs fixés au requérant avaient été atteints pour l'essentiel mais que, compte tenu de certaines «difficultés liées à l'aptitude à assumer des fonctions de supervision exigée pour le poste», ni le Comité de sélection ni la direction de la Division du grand collisionneur de hadrons (LHC, selon son sigle anglais) n'estimaient possible de le recommander pour le poste vacant à LHC VAC.

Dans une lettre du 13 septembre 2002, le coordinateur des ressources humaines a informé le requérant qu'il ne serait pas nommé à ce poste. Il lui expliquait que son profil ne correspondait pas entièrement à celui décrit dans l'avis de vacance, notamment en ce qui concernait les fonctions de supervision. La semaine suivante, le directeur de LHC a adressé au requérant un memorandum dans lequel il lui faisait savoir qu'il proposait que son engagement, qui devait arriver à expiration le 31 mars 2003, ne soit pas prolongé. Il joignait une copie de

l'évaluation sur laquelle reposait cette proposition. Il invitait en outre le requérant, conformément au Règlement du personnel, à soumettre des observations, ce qu'il a fait le 25 septembre 2002. Par lettre du 26 septembre 2002, le directeur de l'administration a informé l'intéressé que le directeur de LHC, après avoir examiné les observations qu'il avait soumises, avait décidé de maintenir sa décision de ne pas prolonger son contrat.

Le 12 octobre 2002, le requérant a adressé au Directeur général une demande de réexamen avec médiation de la décision de ne pas le nommer au poste vacant. Dans son rapport daté du 19 novembre 2002, le médiateur a conclu que le profil du requérant ne correspondait pas exactement à celui requis dans la description du poste et que l'intéressé, «malgré les nombreuses possibilités qui lui avaient été accordées, n'avait pas réussi à satisfaire à tous les critères requis». Par lettre du 12 décembre 2002, le directeur de l'administration a informé le requérant qu'après avoir étudié tous les éléments de son dossier, y compris le rapport du médiateur, il avait décidé, par délégation du Directeur général, que la décision de ne pas le nommer devait être maintenue. Telle est la décision attaquée.

En outre, à la fin de l'année 2002, le requérant s'est également plaint auprès du Groupe consultatif sur l'égalité des chances du CERN de ce qu'il avait été victime de harcèlement psychologique pendant la procédure de recrutement au poste vacant. Dans son rapport du 17 avril 2003, le Groupe a constaté que le requérant avait rencontré une certaine résistance de la part de ses subordonnés qui avaient ignoré sa place dans la voie hiérarchique mais il a estimé que cela ne pouvait être considéré comme du harcèlement psychologique au sens des dispositions en vigueur.

B. Comme premier moyen, le requérant soutient qu'il n'a reçu aucun avertissement quant à «la prétendue mauvaise qualité de ses services qui a abouti à son renvoi de l'Organisation». Il estime que, si la décision de ne pas le nommer au poste vacant reposait essentiellement sur les résultats qu'il avait obtenus comme superviseur, il aurait dû en être averti plus tôt. Au contraire, il était précisé dans son rapport d'évaluation de 2001 qu'il s'était «acquitté de manière satisfaisante de ses fonctions de supervision» et que les objectifs qu'il devait atteindre pendant la prolongation de son contrat ne laissaient aucun doute quant à sa capacité à assumer des fonctions de supervision.

Deuxièmement, le requérant soutient que son supérieur hiérarchique ne l'a pas aidé à surmonter les difficultés constatées. Il lui reproche d'avoir sapé son autorité et de ne pas avoir apporté d'éclaircissements tant sur ses propres activités et priorités que sur celles de ses subordonnés.

Troisièmement, il affirme que l'entretien avec les membres du Comité de sélection lui avait donné l'espoir d'obtenir un contrat de durée déterminée. Il a, en outre, été informé que le poste demeurerait vacant dans l'attente d'une nouvelle évaluation de ses services. Dans la mesure où il a atteint les objectifs fixés à la suite des réserves exprimées par le LTCB, il considère qu'il aurait dû être recruté pour le poste vacant à LHC VAC.

Quatrièmement, le requérant fait valoir qu'il n'a reçu «aucune indication claire quant aux raisons de la cessation de son engagement», car le LTCB n'a pas établi de rapport écrit exprimant ses réserves, ce qui l'a privé du droit de réponse et ne lui a pas permis de savoir quels aspects de son travail appelaient une amélioration.

Enfin, il soutient que le chef de la Division des ressources humaines n'a pas respecté les règles relatives à la procédure de réexamen avec médiation. Aux termes de la circulaire administrative n° 6 (Rév. 1), le rapport de médiation doit être communiqué par le «chef de la Division du personnel» au membre du personnel concerné ainsi qu'au directeur de l'administration. Or, le rapport lui a été remis par le directeur de l'administration et le requérant estime donc que cela permet d'avoir des doutes sur les conclusions du rapport.

Le requérant demande sa «réintégration» dans le poste pour lequel il avait posé sa candidature ou dans un poste similaire, des dommages intérêts pour torts moral, professionnel et matériel ainsi que les dépens.

C. L'Organisation soutient que la requête est irrecevable pour non épuisement des voies de recours internes. Elle considère que la décision attaquée du 12 décembre 2002, qui a été prise à l'issue de la procédure de réexamen avec médiation, était une nouvelle décision qui, même si elle était identique quant au fond, remplaçait la décision antérieure de ne pas le nommer au poste vacant à LHC VAC. De ce fait, il aurait dû, dans les délais prescrits, former un recours contre la décision du 12 décembre 2002. Puisqu'il ne l'a pas fait, aucune décision définitive n'a été prise et sa requête est par conséquent irrecevable en vertu du Statut du personnel du CERN ainsi que de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal.

A titre subsidiaire, l'Organisation soutient que la requête est dénuée de fondement. Dans ses observations

préliminaires sur le fond, elle souligne que bon nombre des arguments du requérant concernent non pas la décision attaquée mais celle de ne pas renouveler son engagement de durée limitée. Alors que l'intéressé aurait pu contester cette dernière décision par une saisine directe du Tribunal, il ne l'a pas fait. Le CERN renvoie à la jurisprudence du Tribunal et fait valoir que, les décisions en matière de nomination étant de nature discrétionnaire, elles ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle restreint par le Tribunal.

Reprenant les arguments spécifiques du requérant, la défenderesse nie que celui-ci n'ait pas été averti de ses insuffisances en matière de supervision. Au moment où il a présenté sa candidature, il n'assumait que depuis peu d'importantes fonctions de supervision, ainsi que cela ressort de son rapport d'évaluation de 2001. Les réserves émises par le LTCB lui ont été expliquées en détail au cours de la réunion du 14 août 2001. A cette occasion, ses difficultés de communication ont également été portées à son attention. Son rapport d'évaluation de 2002 confirmait que des difficultés subsistaient.

S'agissant de l'allégation du requérant selon laquelle il n'a pas été aidé par son supérieur hiérarchique, l'Organisation répond que des objectifs de travail clairs lui avaient été fixés aussi bien dans son rapport d'évaluation que lors de la prolongation de son contrat, ce qui a d'ailleurs été constaté par le médiateur.

Le CERN se déclare surpris que le requérant affirme avoir atteint les objectifs qui lui ont été fixés alors que tant le rapport de situation du 11 juin 2002 que son rapport d'évaluation de 2002 faisaient ressortir que des difficultés subsistaient et que les objectifs n'avaient été atteints qu'en partie, ce que le médiateur a confirmé dans son rapport.

Rejetant l'allégation du requérant selon laquelle il n'avait reçu aucune indication claire sur les réserves exprimées par le LTCB, l'Organisation soutient que la réunion du 14 août 2001 avait été organisée précisément pour expliquer ces réserves à l'intéressé et pour lui fixer en conséquence des objectifs à atteindre.

Le CERN reconnaît un «léger écart par rapport à la procédure normale» dans la mesure où c'est le directeur de l'administration qui a adressé au requérant le rapport du médiateur mais, selon la défenderesse, cet élément de la procédure vise simplement à s'assurer que le fonctionnaire concerné reçoit bien une copie du rapport, l'identité de l'expéditeur n'ayant pas d'importance.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient ses arguments sur le fond. Sur la recevabilité, il soutient que l'interprétation donnée par le CERN des dispositions régissant les recours internes est erronée. Même si la circulaire administrative n° 6 (Rév. 1) prévoit la possibilité d'introduire un recours interne contre la décision prise à l'issue de la procédure de réexamen avec médiation, il ne s'agit pas d'une étape obligatoire de la procédure et il est possible de saisir directement le Tribunal à ce stade. Il ajoute que la personne qui était médiateur dans son affaire représente désormais le CERN à la Commission paritaire consultative des recours, de sorte qu'un recours interne donnerait inévitablement le même résultat que la procédure de réexamen.

Selon lui, l'Organisation a suspendu la procédure de recrutement non pas pour lui donner une autre chance de satisfaire aux exigences du poste mais parce que, compte tenu de ses évaluations antérieures et du fait qu'il y avait un poste vacant correspondant manifestement à son profil, elle ne disposait à l'époque d'aucun élément qui lui aurait permis de justifier une décision de ne pas le nommer audit poste.

Le requérant modifie ses conclusions et demande que lui soient versées six années de traitement net au cas où il ne pourrait être nommé au poste vacant à LHC VAC ou à un poste similaire.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient son objection à la recevabilité. Selon elle, les dispositions régissant la procédure de réexamen prévoient que, si un membre du personnel n'est pas satisfait de la décision prise à l'issue de la procédure de réexamen, l'étape suivante consiste à introduire un recours interne. Elle ajoute que le médiateur en question n'aurait évidemment pas siégé à la Commission paritaire consultative des recours dans le cadre de ce recours.

La défenderesse maintient également ses arguments subsidiaires sur le fond. Répondant à l'allégation du requérant relative à la suspension de la procédure de recrutement, l'Organisation fait observer qu'il se plaint d'un arrangement qui avait pour seul but de protéger ses perspectives de carrière.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant conteste la décision du CERN de ne pas le nommer à un poste vacant à LHC VAC, auquel correspondait un engagement de durée déterminée.

2. L'Organisation soutient en premier lieu que la requête déposée le 11 mars 2003 est irrecevable. Les dispositions pertinentes en l'espèce sont les suivantes :

Article R VI 1.01 du Règlement du personnel

«La procédure de réexamen peut être introduite par un membre du personnel préalablement à un recours interne. L'intéressé a la possibilité de faire intervenir un médiateur dans cette procédure. A l'issue de la procédure de réexamen, le Directeur général prend une nouvelle décision qui annule et remplace la décision initiale et peut faire l'objet d'un recours interne. Les modalités de la procédure de réexamen sont précisées par le Directeur général.»

Article VI 1.03, alinéa b), du Statut du personnel

«[Une décision peut être contestée par un membre du personnel] en introduisant une requête auprès du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail lorsque la décision est définitive, à savoir lorsqu'elle n'est pas contestable à l'intérieur de l'Organisation ou lorsque les procédures internes ont été épuisées.»

Circulaire administrative n° 6 (Rév. 1)

«[...]

1. Conformément à l'article VI 1.03 du Statut du personnel, une décision peut être contestée à l'intérieur de l'Organisation, soit par la procédure de réexamen, soit directement par la procédure de recours interne. En application de l'article R VI 1.01 du Règlement du personnel, le but de la présente circulaire administrative est de préciser les modalités de la procédure de réexamen.

[...]

17. Le chef de la Division du personnel communique le rapport de médiation au membre du personnel concerné ainsi qu'au directeur de l'administration.

[...]

21. Cette nouvelle décision ne peut être soumise à un second réexamen. Elle peut par contre faire l'objet d'un recours interne dans un délai de 60 jours suivant notification.

[...]»

3. Le requérant soutient que le chef de la Division des ressources humaines n'a pas respecté les règles relatives à la procédure de réexamen avec médiation. Il est indiqué au paragraphe 17 de la circulaire administrative n° 6 (Rév. 1) que «le chef de la Division du personnel communique le rapport de médiation au membre du personnel concerné ainsi qu'au directeur de l'administration». Or, c'est le directeur de l'administration qui, le 12 décembre 2002, lui a remis le rapport du médiateur accompagné d'une lettre indiquant que la décision de ne pas le nommer au poste vacant était maintenue. Selon le requérant, ce manquement aux règles de procédure remet en question les conclusions du médiateur.

4. Le requérant demande à être «réintégré» dans le poste de durée déterminée pour lequel il avait posé sa candidature ou dans un poste similaire. Il réclame également des dommages intérêts pour torts moral, professionnel et matériel, ainsi que les dépens.

5. La requête est irrecevable car le requérant n'a pas épuisé les voies de recours internes à sa disposition compte tenu de l'objet de la requête. Le 12 décembre 2002, à l'issue de la procédure de réexamen avec médiation, le CERN lui a communiqué une décision qui, même si elle était identique quant au fond, remplaçait sa décision antérieure de ne pas le nommer audit poste. Aussi la décision attaquée constitue t elle une nouvelle décision. Pour la contester, le requérant aurait dû introduire un recours dans les soixante jours suivant le 12 décembre 2002.

6. En formant sa requête sans avoir auparavant introduit un recours interne dans les délais prescrits, le

requérant n'a pas respecté les dispositions de l'article VI 1.03 du Statut du personnel du CERN ni celles de l'article VII du Statut du Tribunal.

7. Le requérant soutient que sa requête est recevable en vertu du paragraphe 21 de la circulaire administrative n° 6 (Rév. 1). Il affirme que ce paragraphe n'impose pas d'introduire un recours interne, un tel recours étant possible mais pas obligatoire. Selon lui, ayant déjà recouru à la procédure de réexamen avec médiation, il avait épuisé toutes les voies de recours internes et pouvait donc s'adresser directement au Tribunal. Il invoque à l'appui de cette interprétation le paragraphe 1 de la circulaire administrative n° 6 (Rév. 1) duquel il ressort notamment qu'«une décision peut être contestée à l'intérieur de l'Organisation, soit par la procédure de réexamen, soit directement par la procédure de recours interne». Par ailleurs, il souligne que le paragraphe 3 de l'annexe de la circulaire susmentionnée, intitulé «La procédure devant le TAOIT» prévoit notamment que «[c]ette procédure intervient normalement après épuisement des voies de recours internes décrites ci-dessus (demande de réexamen suivie d'un recours interne, ou simple recours interne), à moins que le Directeur général n'autorise le membre du personnel concerné à saisir directement le [Tribunal]».

8. En outre, le médiateur intervenu dans la procédure de réexamen étant également membre de la Commission paritaire consultative des recours, le requérant considère qu'il lui serait inutile d'introduire un recours car il ne pourrait pas être entendu en toute impartialité.

9. Tous ces arguments sont dénués de fondement. Si la requête est en soi irrecevable, ce qui est le cas, les vices éventuels de la procédure de médiation qui a abouti à l'adoption de la décision attaquée sont tout simplement dénués de pertinence du fait que la décision elle-même n'ayant pas été contestée de manière appropriée est définitive et ne peut donc plus faire l'objet d'un réexamen. Les passages cités des dispositions applicables sont intrinsèquement cohérents et ne demandent pas d'éclaircissements. Bien entendu, aucun requérant n'est obligé d'introduire un recours interne puisqu'il peut toujours choisir d'accepter la décision qui fait suite au rapport du médiateur. L'emploi du terme «peut» employé au paragraphe 1 de la circulaire administrative n° 6 (Rév. 1) est donc tout à fait approprié. Le fait que l'introduction d'un recours interne soit une condition préalable indispensable à la saisine du Tribunal n'enlève rien au caractère entièrement volontaire tant du recours interne lui-même que de cette saisine. Lorsque la procédure choisie est celle du réexamen avec médiation, il en résulte une décision entièrement nouvelle, seule susceptible de faire l'objet d'un recours interne puis d'être attaquée devant le Tribunal. Enfin, l'idée que le requérant risquait de ne pas être entendu en toute impartialité par la Commission paritaire consultative des recours est non seulement une pure conjecture (qui peut dire que le médiateur aurait siégé dans la formation qui aurait été chargée d'examiner le recours ou qu'il n'aurait pas été récusé avec succès ?) mais elle est aussi purement et simplement dénuée de pertinence puisqu'une saisine ultérieure du Tribunal aurait donné au requérant la possibilité de faire annuler la procédure de ce seul chef. La requête étant irrecevable, elle doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 21 mai 2004, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice-Président, et M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 14 juillet 2004.

(Signé)

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 19 juillet 2004.