

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**C. (n° 3)**

**c.**

**CERN**

**138<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4902**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN), formée par M. F. C. le 4 août 2021 et régularisée le 19 août 2021, le mémoire en réponse du CERN du 5 décembre 2021, la réplique du requérant du 19 janvier 2022 et la duplique du CERN du 25 février 2022;

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 son évaluation de performance pour 2019, qui a été qualifiée d'«acceptable».

Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans le jugement 4900, également prononcé ce jour, concernant les première et quatrième requêtes du requérant. Ces deux requêtes découlent d'une plainte pour harcèlement déposée par le requérant, dans laquelle il indiquait que son évaluation de performance pour 2019 relevait des faits constitutifs du harcèlement allégué.

Le requérant est entré au service du CERN le 1<sup>er</sup> janvier 1998. En 2003, il a obtenu un contrat de durée indéterminée. Tout au long de sa carrière au CERN, il a travaillé dans différents services et départements de l'Organisation. Au début de l'année 2012, il a été affecté au département «Technologies de l'information» (IT) en qualité d'ingénieur

informatique, au grade 7. En février 2021, comme suite à une procédure de mobilité interne, il a été réaffecté au département «Site et Ingénierie civile».

Au moment des faits, conformément à l'article S II 2.02 du Statut du personnel et aux articles R II 2.05, 2.06 et 2.07 du Règlement du personnel, la performance des titulaires devait être évaluée dans le cadre d'un rapport d'évaluation annuel et la reconnaissance du mérite s'effectuait par l'attribution de rétributions liées à la performance, un paiement de performance, une promotion et/ou l'octroi de primes. La procédure d'évaluation de la performance était exposée en détail dans la circulaire administrative n° 26 (Rév. 11), intitulée «Reconnaissance du mérite» («la circulaire n° 26»); ainsi, chaque procédure d'évaluation annuelle était appelée «exercice de reconnaissance du mérite».

Le 28 février 2019, le requérant eut une réunion avec son chef de groupe, M. T. S., sous la supervision duquel il avait récemment été placé, afin de parler de ses fonctions et objectifs pour 2019. Une série d'objectifs furent fixés. À cette époque, la possibilité que le requérant soit affecté à un autre groupe était envisagée. Une seconde réunion eut lieu le 26 juin 2019, durant laquelle furent fixés des objectifs supplémentaires à atteindre au cours du second semestre de 2019.

Dans le cadre de l'exercice de reconnaissance du mérite réalisé en 2020 pour l'année de référence 2019, le requérant eut son entretien annuel le 25 février 2020 avec son superviseur de cette année-là (M. T. S.). À l'époque, suite à un changement dans la structure hiérarchique, le requérant était sous la supervision d'une autre gestionnaire (M<sup>me</sup> B. L.), qu'il rencontra lors d'un autre entretien le 28 février 2020 afin de parler de ses objectifs pour 2020.

Le 11 mars 2020, le requérant déposa une plainte formelle pour harcèlement, notamment contre son superviseur de 2019 (M. T. S.), dans laquelle il affirmait notamment avoir été victime d'un harcèlement institutionnel de la part de l'Organisation. Cette plainte pour harcèlement fait l'objet des première et quatrième requêtes que le requérant a formées devant le Tribunal, mentionnées ci-dessus.

Le 13 mars 2020, le superviseur du requérant pour 2019 (M. T. S.) enregistra son évaluation dans le système de traitement électronique des documents du CERN («le système EDH»). Le lendemain, le chef de section (M. G. L.) approuva l'évaluation.

Le 24 mars 2020, une discussion eut lieu entre le chef du département IT et les chefs de groupe. La représentante des Ressources humaines (RH) ne put y assister en raison de problèmes techniques, mais elle discuta de la performance du requérant pour 2019 avec le chef de département plus tard dans la journée.

Le 26 mars 2020, le requérantregistra ses observations concernant le rapport d'évaluation dans le système EDH; il exprima son désaccord et fournit sa propre évaluation de ses objectifs et de sa performance.

Le 16 mai 2020, il fut indiqué dans le système que le rapport d'évaluation de la performance avait été «pleinement autorisé»\*. Le décompte de paye du 21 mai 2020 constitua la notification formelle de la décision d'attribuer la mention «acceptable» à la performance du requérant pour l'année 2019.

Le 17 juillet 2020, le requérant introduisit un recours interne pour contester cette évaluation, dans lequel il affirmait que l'évaluation de sa performance pour 2019 comprenait nombre «d'inexactitudes et de commentaires trompeurs»\*, que l'appréciation d'ensemble de son superviseur était «désobligeante et sans fondement»\* et que rien ne prouvait que le chef de département avait consulté collégalement les chefs de groupe et la représentante des RH et que, même s'il l'avait fait, le «résultat ne pouvait être que vicié»\* au vu des commentaires incorrects de son superviseur. Le 17 août 2020, le requérant fut informé que son recours interne était jugé recevable.

La Commission paritaire consultative des recours (CPCR) communiqua son rapport à la Directrice générale le 30 mars 2021 et recommanda le rejet du recours. Par lettre du 29 avril 2021, le requérant fut informé de la décision définitive de la Directrice générale de suivre

---

\* Traduction du greffe.

cette recommandation et de rejeter son recours. Telle est la décision attaquée en l'espèce.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du 29 avril 2021, de prendre une nouvelle décision concernant l'évaluation de sa performance et de lui octroyer une indemnité pour tort moral d'un montant de 10 000 euros. Il réclame en outre l'octroi de 10 000 euros à titre de dépens.

Le CERN demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable en partie et infondée dans son intégralité.

#### CONSIDÈRE:

1. Dans sa troisième requête, le requérant conteste le fait que sa performance ait été qualifiée d'«acceptable» pour l'année 2019. Il prétend que la procédure était entachée de vices de procédure et d'erreurs de fait. Il soutient notamment que cette évaluation était le résultat d'un harcèlement institutionnel à son encontre.

2. Le requérant sollicite la tenue d'un débat oral. Mais, compte tenu des arguments complets présentés par les parties dans leurs écritures et des pièces justificatives qu'elles ont produites, le Tribunal considère qu'il n'y a pas lieu d'organiser un tel débat. Cette demande est donc rejetée.

3. L'Organisation soutient d'emblée que la requête est en partie irrecevable en tant qu'elle concerne les allégations de harcèlement formulées par le requérant dans ses autres procédures. Dans sa troisième requête, le requérant a souligné en particulier qu'il est fort inhabituel que la performance d'un membre du personnel du CERN, quel qu'il soit, ne soit qualifiée que d'«acceptable» pour la deuxième année consécutive, puisque moins de 3 à 4 pour cent des fonctionnaires reçoivent cette qualification chaque année.

À cet égard, le requérant soutient que l'évaluation d'ensemble de ses objectifs pour 2019 semble être le résultat d'un «harcèlement institutionnel diffus»\* et de l'absence d'enquête menée en bonne et due forme, ce qui a été contesté dans deux requêtes distinctes formées devant le Tribunal. Dans la présente requête, le requérant allègue qu'en raison de ce harcèlement institutionnel, il aurait subi un préjudice moral résultant de l'accumulation de divers faits survenus depuis 2016 en lien avec ce harcèlement.

Ces allégations de harcèlement ont fait l'objet de deux recours internes distincts qui ont conduit le requérant à former deux requêtes distinctes devant le Tribunal, lesquelles ont été tranchées dans le jugement 4900, également prononcé ce jour. À cet égard, il convient de relever que le requérant ne saisit pas le Tribunal d'un grief indépendant concernant des allégations de harcèlement en tant que telles dans le cadre de la présente requête. Il invoque plutôt le harcèlement dont il aurait été victime pour démontrer que l'évaluation de sa performance pour 2019 était entachée d'irrégularité, inférant qu'elle était fondée sur des considérations inopportunes et dépourvues de pertinence. Il y a donc lieu que le Tribunal examine cet argument, mais uniquement dans la mesure où il est strictement lié à la légalité de la décision spécifique contestée en l'espèce (voir, par exemple, les jugements 4149, au considérant 7, 3688, au considérant 1, 3617, au considérant 2, et 2837, au considérant 3).

Quant aux références faites par le requérant à la qualification de sa performance pour l'année 2018 afin d'établir un lien entre les qualifications de sa performance pour les années 2018 et 2019, même si la qualification de sa performance pour l'année 2018 fait l'objet d'une requête distincte et du jugement 4901 également prononcé ce jour, établir un parallèle entre des événements successifs peut contribuer à mettre en évidence ou à comprendre un schéma récurrent. Il n'en reste pas moins que la présente requête est manifestement dirigée contre l'évaluation de la performance pour 2019.

---

\* Traduction du greffe.

L'exception d'irrecevabilité soulevée par le CERN doit être rejetée.

4. S'agissant de l'évaluation et de la qualification de la performance des membres du personnel du CERN comme le requérant, dans le jugement 4901, également prononcé ce jour, sur la deuxième requête dirigée contre l'évaluation de sa performance pour l'année précédente, soit 2018, le Tribunal a longuement cité les dispositions applicables des Statut et Règlement du personnel et de la circulaire administrative n° 26 (Rév. 11), intitulée «Reconnaissance du mérite» («la circulaire n° 26»). Le Tribunal renvoie aux considérants 5 et 6 de ce jugement qui contiennent les dispositions en question, raison pour laquelle il ne sera pas nécessaire de les reproduire ici.

Aux fins du présent litige, il convient toutefois également d'y ajouter les paragraphes 20, 22 et 23 de la circulaire n° 26 qui concernent l'entretien et à la fixation des objectifs dans le cadre de la procédure d'évaluation de la performance et prévoient ce qui suit:

**«A. Entretien et fixation des objectifs**

[...]

20. Les objectifs à atteindre pendant l'année en cours sont fixés par le superviseur, compte tenu de l'emploi repère et des fonctions du titulaire, et incluent non seulement des objectifs de travail, mais aussi, s'il y a lieu, des objectifs de développement et des objectifs de supervision.

[...]

22. Un entretien spécifique, dont le but est de déterminer les objectifs pour le reste de l'année en cours, a lieu dans les six semaines suivant les événements indiqués ci-après :

- a) les fonctions du titulaire sont modifiées de manière substantielle ;
- b) le pourcentage de temps alloué aux fonctions est modifié de façon substantielle ;
- c) le titulaire reprend ses fonctions après une absence de 16 semaines consécutives ou plus, sauf dans le cas d'un congé de maternité ;
- d) la période probatoire du titulaire se termine entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 décembre.

23. Cet entretien spécifique peut être remplacé par l'entretien annuel si ce dernier a lieu dans les six semaines suivant l'événement en question.

[...]»

5. Dans le recours interne qu'il a introduit le 17 juillet 2020, le requérant a souligné le fait que l'évaluation de sa performance pour 2019 comprenait nombre d'inexactitudes et de commentaires trompeurs, conférant une impression générale négative à sa performance, que l'appréciation d'ensemble de son superviseur était désobligeante et sans fondement, que l'organisation n'avait pas le pouvoir d'imposer de nouveaux objectifs supplémentaires dans le cadre d'une période d'évaluation en cours, comme elle l'aurait fait, et qu'il n'y avait pas eu de consultation collégiale malgré les exigences du paragraphe 31 de la circulaire n° 26, ni de discussion définitive sur la qualification de sa performance après la présentation de ses propres observations.

6. Le 5 mars 2021, la Commission paritaire consultative des recours (CPCR) a tenu une audience en présentiel dans le cadre de la procédure de recours interne. Elle a sollicité la participation d'une experte des Ressources humaines (RH) sur les questions relatives à l'exercice de mérite, ainsi que celle du chef de groupe (M. T. S.), de la chef de section (M<sup>me</sup> B. S.) et de la représentante des RH du département «Technologies de l'information» (IT) au moment où l'exercice de mérite visé dans la présente requête avait eu lieu (M<sup>me</sup> M. L. F.). Dans le rapport que la CPCR a présenté à la Directrice générale le 30 mars 2021, elle a conclu à l'unanimité que la procédure de qualification de la performance avait été menée dans le respect des règles applicables et que la décision administrative contestée avait été prise conformément aux procédures en vigueur. La CPCR a recommandé le rejet du recours du requérant dans son intégralité.

7. Le Tribunal observe que, dans le long rapport qu'elle a présenté, la CPCR a résumé en détail les arguments tant du requérant que de l'Organisation, les déclarations des quatre témoins entendus au cours de son audience, ainsi que les arguments que les deux parties lui

ont présentés. Le Tribunal relève en outre qu'à la fin de son examen, la CPCR a indiqué ce qui suit:

«La [CPCR] souligne que, si des objectifs sont fixés pour moins d'un an, cela doit être indiqué clairement dans le formulaire MERIT.

Certaines inexactitudes factuelles regrettables dans les observations auraient pu être évitées.

Il est apparu clairement que [le requérant] ne pouvait espérer une évolution professionnelle et personnelle adéquates au sein du département IT, raison pour laquelle la [CPCR] se félicite de sa récente affectation à un nouveau poste au sein de l'Unité de gestion et de soutien des services du département [Site et Ingénierie civile] [...]\*

8. Le requérant invoque cinq arguments pour contester la procédure d'évaluation suivie par le CERN aux fins de l'évaluation de sa performance et du mérite réalisée en 2020 pour l'année de référence 2019. Premièrement, il maintient que son superviseur aurait fait deux déclarations erronées concernant les résultats obtenus dans le rapport d'évaluation. Deuxièmement, il soutient que le CERN n'avait pas le pouvoir d'imposer de nouveaux objectifs supplémentaires dans le cadre d'une période d'évaluation en cours pendant l'année de référence en question. Troisièmement, il allègue que l'Organisation n'aurait pas mené de consultation collégiale malgré les exigences du paragraphe 31 de la circulaire n° 26. Quatrièmement, il prétend que la discussion définitive sur la qualification de sa performance aurait eu lieu avant qu'il présente ses observations en qualité de supervisé, ce qui était contraire aux règles et à la procédure applicables. Enfin, comme indiqué plus haut, il invoque son harcèlement allégué pour démontrer que l'évaluation de sa performance pour 2019 était entachée d'irrégularité.

9. Au titre de son premier argument, le requérant maintient que sa performance pour l'année 2019 a été qualifiée d'«acceptable» sur la seule base de deux évaluations négatives des objectifs assignés, qui se sont avérées entachées d'erreurs de fait.

---

\* Traduction du greffe.

Or, sur ce point, le Tribunal relève que la CPCR a déclaré dans son rapport, après une audience au cours de laquelle le superviseur du requérant a été entendu comme témoin, que, même si certaines inexactitudes factuelles regrettables auraient pu être évitées, elle était convaincue que l'évaluation de la performance du requérant correspondait à la définition d'«acceptable» figurant dans le guide des promotions et que l'intéressé n'avait pas fourni d'éléments substantiels justifiant que sa performance se soit vu attribuer une autre qualification.

À cette fin, le Tribunal relève également que, dans le résumé du témoignage livré par ce superviseur lors de l'audience devant la CPCR, celui-ci a expliqué pourquoi, à son avis, les objectifs assignés au requérant n'ont pas été atteints comme on pouvait l'attendre d'une personne de son expérience au grade 7, et pourquoi, par conséquent, il a considéré cette performance comme étant «acceptable» plutôt qu'«élevée», comme le requérant l'aurait préféré.

Compte tenu du contrôle restreint que le Tribunal exerce en matière d'évaluation de la performance comme il ressort d'une jurisprudence constante (voir, par exemple, les jugements 4787, au considérant 5, 4786, au considérant 4, 4713, au considérant 11, et 4564, aux considérants 2 et 3, et la jurisprudence citée), le fait que le requérant ne partage pas l'avis de son superviseur concernant sa performance n'est manifestement pas suffisant pour annuler cette évaluation et ordonner qu'une autre évaluation soit effectuée.

Ce moyen est donc dénué de fondement. En fait, l'essentiel de la thèse du requérant est plutôt axé sur les autres arguments qu'il a soulevés et que le Tribunal va maintenant examiner.

10. Au titre de son deuxième argument, le requérant soutient que son superviseur n'avait pas le pouvoir de fixer des objectifs supplémentaires et de les ajouter au milieu de l'année de référence, c'est-à-dire en juin 2019. Il considère que l'entretien de mérite du 26 juin 2019, au cours duquel de nouveaux objectifs ont été ajoutés aux objectifs initiaux pour l'année de référence, ne relève d'aucune des circonstances recensées au paragraphe 22 de la circulaire n° 26 permettant d'organiser un entretien spécifique à la suite de l'entretien

initial. Il ajoute qu'il n'était pas indiqué dans le formulaire d'évaluation du mérite que les objectifs initiaux étaient censés être atteints dans un délai de six mois, comme le soutient le CERN. Selon lui, l'affirmation de l'Organisation selon laquelle les objectifs initiaux étaient clairement censés ne s'appliquer que pendant six mois compte tenu du souhait du requérant de quitter le département est trompeuse et incorrecte. Il soutient en fait que l'Organisation a fait montre de mauvaise foi en utilisant l'évaluation négative de ces objectifs supplémentaires pour abaisser la qualification de sa performance globale pour l'année.

11. S'agissant des objectifs du requérant, le Tribunal relève que l'entretien initial avec son nouveau superviseur pour 2019, M. T. S., a eu lieu le 28 février 2019. Dans le formulaire d'évaluation du mérite pour 2019, ces objectifs ont ensuite été identifiés en ce qui concerne les fonctions spécifiques suivantes, à savoir «[p]ar intérim: CAA [Collaboration, Appareils et Applications], suivi et facturation des ressources pour l'ensemble du groupe»\*. Dans son témoignage devant la CPR, le superviseur concerné a expliqué que cette indication avait été ajoutée car il était prévu que le requérant quitte le Groupe CAA, compte tenu de l'intérêt qu'il avait manifesté pour les possibilités de mobilité interne.

Il ressort également du dossier qu'un second entretien entre le requérant et son superviseur a eu lieu le 26 juin 2019, au cours duquel, selon le CERN, des objectifs supplémentaires pour le second semestre de 2019 ont été fixés. Ces objectifs supplémentaires figurent en effet sur le formulaire d'évaluation du mérite de 2020, dans la section intitulée «Objectifs de développement supplémentaires (atteints au cours de la période de référence)»\*.

Sur cette question précise, le Tribunal fait observer que, dans sa requête, au paragraphe 32, le requérant a indiqué ce qui suit:

---

\* Traduction du greffe.

«En ce qui concerne la qualification de la performance, les objectifs initiaux assignés pour une année donnée doivent être considérés comme la référence aux fins de l'évaluation de la performance globale pour cette année-là. Étant donné que le requérant a atteint les objectifs initialement assignés pour 2019 non seulement dans les délais impartis, mais même suffisamment rapidement pour accepter des objectifs supplémentaires, on ne peut que conclure qu'il avait rempli ses objectifs à la satisfaction de son superviseur, car, autrement, il ne se serait pas vu attribuer de nouveaux objectifs, mais aurait plutôt été invité à améliorer les résultats liés à ses tâches initiales. Par conséquent, la performance globale du requérant aurait déjà dû être qualifiée d'«élevée».»\* (Soulignement ajouté.)

De plus, dans sa réplique, au paragraphe 11, il a ajouté ce qui suit:

«Le requérant ne fait pas non plus preuve de mauvaise foi, comme l'a affirmé l'Organisation, lorsqu'il remet en cause des objectifs supplémentaires qu'il avait acceptés [...] Étant donné que le requérant était victime d'un harcèlement institutionnel depuis un certain temps et qu'il avait reçu des évaluations négatives les années précédentes, il a estimé qu'il n'avait pas d'autre choix que d'accepter le nouvel objectif afin d'améliorer sa performance. Tout refus aurait pu renforcer l'impression négative concernant sa performance. Le requérant était en fait satisfait de ce nouvel objectif à ce moment-là, ce qui démontrait qu'il était capable de faire plus que ce qui lui avait été initialement assigné. La nécessité de remettre en cause ce nouvel objectif n'est apparue qu'une fois qu'il était devenu évident que sa performance serait à nouveau dénigrée, et ce, d'autant plus que ce nouvel objectif avait en fait été atteint à la satisfaction initiale de son superviseur. Contrairement à ce qu'affirme la défenderesse, le requérant n'a pas agi de manière contradictoire [...]»\* (Soulignement ajouté.)

12. Le Tribunal considère qu'aucune disposition de la circulaire n° 26 n'interdit expressément à un superviseur d'assigner des objectifs supplémentaires à des fonctionnaires au cours de l'année. Au contraire, le formulaire standard applicable à l'exercice de reconnaissance du mérite au CERN comporte bien une section concernant précisément les objectifs supplémentaires. En outre, comme il ressort du résumé du témoignage livré par l'experte des RH lors de l'audience devant la CPCR, si les objectifs sont normalement fixés en début d'année, les priorités peuvent changer ou évoluer, et il peut s'avérer nécessaire d'ajuster les objectifs. À l'appui de cette affirmation, l'experte a

---

\* Traduction du greffe.

spécifiquement renvoyé à la ligne du formulaire de mérite où des objectifs supplémentaires peuvent être ajoutés.

De plus, si le paragraphe 22 de la circulaire n° 26 recense les circonstances dans lesquelles un entretien spécifique doit avoir lieu pour déterminer les objectifs pour le reste de l'année en cours, cela ne limite pas en soi la possibilité qu'un superviseur assigne des objectifs supplémentaires dans des situations où les fonctions sont modifiées, voire si les circonstances évoluent ou changent. En l'espèce, il ressort du résumé préparé par la CPR de l'entretien de M. T. S. que des objectifs supplémentaires avaient été assignés au requérant principalement parce que les objectifs initiaux avaient été délibérément fixés pour six mois seulement étant donné que le requérant avait manifesté son intention de quitter le Groupe CAA. À cet égard, le Tribunal relève que le requérant n'a pas contesté à l'époque l'assignation de ces objectifs supplémentaires et a même proposé d'apporter certaines modifications à leur formulation après qu'ils avaient été discutés avec son superviseur lors de l'entretien du 26 juin 2019, contribuant ainsi à leur détermination.

Enfin, l'argument que le requérant développe dans ses écritures, selon lequel il aurait dû se voir reconnaître le mérite d'avoir atteint rapidement les objectifs qui lui avaient été initialement assignés pour 2019, et suffisamment rapidement pour être en mesure d'accepter des objectifs supplémentaires, se heurte à la thèse selon laquelle ces objectifs supplémentaires constituaient une irrégularité de procédure de la part de l'Organisation ou un vice de procédure qui aurait entaché l'évaluation de sa performance. Par ailleurs, le Tribunal ne voit aucune raison de remettre en cause l'explication fournie par le superviseur du requérant, selon laquelle des objectifs supplémentaires avaient été assignés au requérant principalement parce que les objectifs initiaux avaient été délibérément fixés pour six mois seulement étant donné que le requérant avait manifesté son intention de quitter le Groupe CAA.

Le deuxième argument est dénué de fondement et ne saurait prospérer.

13. Le requérant soutient en outre que le paragraphe 31 de la circulaire n° 26 aurait été violé parce que la représentante des RH, qui devait être consultée aux fins de la qualification des performances au cours d'une réunion collégiale, n'a pas assisté à cette réunion, comme le prévoient les procédures applicables.

Or, sur cette autre question, il ressort du dossier que la représentante des RH a déclaré lors de l'audience devant la CPCRC qu'elle n'avait pas pu assister à la dernière réunion de consultation collégiale du 24 mars 2020 en raison de problèmes techniques, mais qu'elle avait fini par s'entretenir avec le chef du département IT plus tard dans la journée au sujet de cette consultation collégiale.

S'il est vrai que cette discussion ne s'est pas déroulée dans une collégialité idéale en raison de ce problème technique, il n'en demeure pas moins qu'une réunion a eu lieu, avec une seule personne absente, et que la représentante des RH a été consultée plus tard dans la journée, ce qui a permis au chef de département de satisfaire aux exigences de la procédure énoncées dans la circulaire n° 26 à cet égard. Ce n'était pas non plus la seule consultation menée dans le cadre de la procédure de performance et la personne qui était absente était la représentante des RH, qui n'avait pas de contribution directe à apporter à l'évaluation de la performance du requérant et qui était plutôt là pour fournir une expertise technique.

En résumé, même en admettant que cela constituait un vice de procédure, le Tribunal considère qu'il ne s'agit pas, en tout état de cause, d'un vice substantiel qui rendrait irrégulière l'évaluation de la performance et justifierait l'annulation de la décision attaquée pour ce motif.

Le troisième argument du requérant est également dénué de fondement.

14. Quatrièmement, le requérant soutient que la qualification de la performance était tout à fait irrégulière car elle a eu lieu le 24 mars 2020, c'est-à-dire avant qu'il présente ses observations sur l'évaluation de sa performance le 26 mars 2020.

Mais le requérant n'est pas en mesure d'indiquer quelle règle ou procédure le CERN aurait violée en agissant de la sorte. Le paragraphe 31 de la circulaire n° 26 exige que le chef de département consulte collégalement les chefs de groupe du titulaire et le représentant des RH avant d'évaluer la performance du titulaire. Ce paragraphe n'exige pas que les observations du titulaire soient examinées lors de cette consultation collégiale. Rien n'empêche de prendre en compte les observations du titulaire à tout moment au cours de la qualification de la performance. En l'espèce, la CPCR a effectivement fait remarquer que le chef de département disposait des observations du requérant en date du 26 mars 2020 avant l'évaluation définitive de sa performance, qui n'a en effet été finalisée que près de deux mois plus tard, le 16 mai 2020.

Cet autre argument est dépourvu d'objet et de fondement, et doit être rejeté.

15. Enfin, le requérant affirme que divers événements survenus depuis 2016, même s'ils ne semblent pas liés, peuvent révéler un harcèlement général. Il souligne à cet égard qu'il n'est pas programmeur et que ses fonctions ne correspondaient donc pas nécessairement à un poste classique au sein de l'équipe chargée du serveur de documents du CERN. Le Tribunal ne peut néanmoins que constater qu'en l'espèce le requérant n'a pas démontré en quoi la qualification de sa performance pour 2019 aurait résulté d'un harcèlement.

Par conséquent, ce dernier argument doit également être rejeté.

16. Il s'ensuit qu'aucun des arguments du requérant n'étant fondé, la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

**DÉCIDE:**

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 14 mai 2024, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 8 juillet 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

PATRICK FRYDMAN    JACQUES JAUMOTTE    CLÉMENT GASCON

MIRKA DREGER