

## QUATRE-VINGT-DIX-NEUVIÈME SESSION

**Jugement n° 2427**

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN), formée par M. G. B. P. le 24 mai 2004, la réponse de l'Organisation du 25 août, la réplique du requérant datée du 20 septembre et la duplique du CERN du 15 décembre 2004;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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 hongrois né en 1974, est entré au service du CERN le 1<sup>er</sup> avril 2003 aux termes d'un contrat de durée limitée de trois ans, en qualité d'ingénieur technicien, au Groupe de soutien informatique (ISS selon son sigle anglais) de la Division de soutien en ingénierie et technologies (EST selon son sigle anglais). Au sein du Groupe, il faisait partie de la section chargée de fournir un soutien à la Division EST ainsi qu'à la Division de l'inspection technique et de la sécurité (TIS selon son sigle anglais). Sa nomination était soumise à une période probatoire de douze mois.

Au cours des premiers mois ayant suivi sa nomination, le requérant a été affecté à diverses tâches lui permettant de se familiariser avec les activités de sa section. Le CERN l'a également inscrit à ses cours de français, afin qu'il puisse satisfaire aux exigences linguistiques du poste. En juillet 2003, il a commencé à travailler sur le projet de base de données de soutien de la Division TIS (ci après «le projet TIS»), ce qui, selon l'avis de vacance de son poste, devait être l'une de ses principales fonctions. Dans le rapport à mi parcours de sa période probatoire, établi en août 2003, la qualité de ses services était considérée comme satisfaisante et son chef de groupe le décrivait comme une «personne très efficace, qui apprend vite» et qui s'était adaptée très rapidement à son nouveau milieu de travail.

Pendant la seconde moitié de sa période probatoire, l'opinion de ses supérieurs hiérarchiques sur la qualité de son travail a toutefois changé. Le 12 février 2004, lors d'une réunion à laquelle participaient également son supérieur hiérarchique immédiat et le coordinateur des ressources humaines, le chef de groupe lui a fait savoir que la qualité de ses services n'était pas satisfaisante et que ses fonctions allaient par conséquent être confiées à l'un de ses collègues. Le requérant a été invité à présenter ses observations par écrit. Le lendemain, il a eu un entretien avec le coordinateur des ressources humaines afin de discuter, en particulier, de la possibilité d'une prolongation de sa période probatoire. Le requérant a fait part de ses observations au chef de groupe dans un courriel daté du 17 février.

Afin de trouver au requérant un autre poste au sein de l'Organisation, le coordinateur des ressources humaines a organisé un entretien avec le chef du service des alarmes du Département du support technique, mais ce dernier a conclu que le requérant ne convenait pas pour occuper un poste dans son service.

L'intéressé a reçu son rapport de fin de période probatoire le 31 mars 2004. Son chef de groupe y déclarait que des problèmes étaient survenus au cours de la seconde moitié de cette période, en particulier concernant «[son] analyse des situations, [sa] présentation des questions en jeu (trop axée sur les détails au lieu de fournir une vue d'ensemble satisfaisante de la situation)» et concernant son implication dans le travail de l'équipe, considérée comme insuffisante. Le chef de groupe a également estimé qu'en douze mois les connaissances en français du requérant n'avaient pas du tout évolué. Il concluait ainsi :

«A la fin de la période probatoire, il est apparu, malheureusement, pour les responsables du groupe [...], que [le requérant] n'a pas sa place dans le groupe. Afin de lui permettre de disposer de suffisamment de temps pour

rechercher d'autres postes au CERN, nous suggérons que sa période probatoire soit prolongée de deux mois, jusqu'au 30.5.04.»

Dans un courriel du 20 avril 2004, le coordinateur des ressources humaines a rappelé au requérant qu'il avait le droit de répondre aux observations faites dans son rapport de fin de période probatoire et l'a invité à donner son point de vue par écrit. Le 23 avril, l'intéressé a fait savoir au coordinateur qu'il n'avait pas l'intention de répondre car il considérait qu'«une réponse [...] n'allait rien changer à [sa] situation». En avril et mai 2004, il s'est porté candidat, sans succès, à plusieurs autres postes au CERN.

Par une lettre du 29 avril 2004, qui constitue la décision attaquée, le directeur des finances et des ressources humaines a fait savoir au requérant que, par délégation du Directeur général, il avait décidé d'accepter la proposition de ses supérieurs hiérarchiques de ne pas prolonger son contrat au delà de sa période probatoire. Par conséquent, son engagement prendrait fin le 31 mai 2004.

B. L'intéressé fait valoir qu'on ne lui a jamais expliqué qu'il était important d'acquérir rapidement des notions de français. Il fait remarquer qu'il a suivi des cours pendant neuf mois et demi, et non douze mois comme indiqué dans son rapport de fin de période probatoire, et qu'il a passé avec succès l'examen de français en décembre 2003, obtenant un total de 64,5 points sur cent. Il n'en considère pas moins que, pour participer aux réunions auxquelles il devait assister, de simples notions de français auraient de toute façon été insuffisantes.

Il affirme qu'on ne lui a jamais dit que ses résultats n'étaient pas satisfaisants. Citant la jurisprudence, il fait valoir qu'il ne peut être mis fin à un engagement pour résultats insatisfaisants sans que le fonctionnaire concerné ait reçu un avertissement clair lui laissant suffisamment de temps pour s'améliorer. Il ajoute que, lorsqu'une organisation confie une nouvelle tâche à un fonctionnaire, et en particulier à quelqu'un qui se trouve en période probatoire, on est en droit d'attendre d'elle qu'elle lui dispense une formation adéquate. Le CERN n'a pas non plus appliqué sa procédure de rétablissement de la performance prévue par la circulaire administrative n° 26.

Le requérant attire l'attention sur le fait que les évaluations de la qualité de ses services ont été incohérentes. Son rapport de fin de période probatoire représentait un «virage à 180 degrés» par comparaison à celui établi à mi-parcours qui était favorable. Il suggère que cela laisse planer un doute quant à la validité de la décision attaquée. Il affirme que l'Organisation n'a pas tenu compte de faits essentiels, en particulier dans la mesure où ses services ont été évalués au regard de tâches autres que celles qu'on lui avait confiées. Il avait d'ailleurs pratiquement consacré tout son temps à des tâches autres que le projet TIS, conformément aux instructions qu'il avait reçues de son supérieur hiérarchique immédiat, M<sup>me</sup> M. P. Or l'évaluation de ses résultats a été basée sur son travail dans le cadre de ce projet. Il considère que M<sup>me</sup> M. P. s'est en fait immiscée dans son travail et ne lui a pas permis de travailler de façon indépendante.

Selon le requérant, le processus «visant à [l']éliminer» avait déjà été engagé avant même la réunion du 12 février 2004, puisque M<sup>me</sup> M. P. lui avait demandé de remettre tous les documents écrits concernant sa tâche principale — le projet TIS — au collègue qui a par la suite repris ses fonctions. De plus, il n'a été tenu absolument aucun compte des observations qu'il a soumises après cette réunion, alors que cela aurait dû être le cas avant l'établissement du rapport de fin de période probatoire.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner que le CERN lui verse, en réparation des pertes qu'il a subies, le traitement, les indemnités et les cotisations de retraite auxquels il aurait eu droit pendant les vingt-deux mois restants de son contrat, déduction faite de toute prestation de chômage reçue à ce jour. Il demande également réparation pour le tort moral qu'il a subi, et les dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation souligne le caractère discrétionnaire de la décision de confirmer la nomination d'un fonctionnaire après une période probatoire — décision sur laquelle le Tribunal ne peut exercer qu'un contrôle restreint — et fait valoir que la décision attaquée a été prise conformément aux règles régissant les périodes probatoires.

Elle fait observer qu'il était clairement mentionné dans l'avis de vacance du poste du requérant que des notions de français étaient requises. Bien que l'Organisation l'ait aidé à acquérir les connaissances de base en lui permettant de suivre des cours de français tout au long de sa période probatoire, il a lui-même reconnu que son niveau de français était insuffisant pour lui permettre de suivre des réunions de travail dans cette langue, confirmant ainsi

l'évaluation faite par ses supérieurs hiérarchiques.

En ce qui concerne l'incohérence, alléguée par le requérant, dans l'évaluation de ses résultats, l'Organisation explique qu'au cours de la première moitié de sa période probatoire, ses tâches consistaient pour l'essentiel à se familiariser avec les services fournis et les instruments utilisés par sa section. Son travail dans ce domaine avait donné satisfaction, d'où le rapport favorable établi à mi parcours de sa période probatoire, mais ne nécessitait pas la capacité d'analyse ou de travail indépendant que l'on a considérée, au cours de la seconde moitié de sa période probatoire, lorsqu'il a commencé à travailler sur le projet TIS, comme lui faisant défaut. Rejetant l'argument du requérant selon lequel il avait reçu pour instruction de consacrer l'essentiel de son temps à des tâches autres que le projet TIS, l'Organisation fait remarquer que les tâches de soutien quotidiennes qu'il assumait faisaient partie de celles figurant dans l'avis de vacance de poste et ne l'empêchaient pas de poursuivre son travail sur le projet TIS. Elle estime que c'est en raison de son «manque de capacités d'analyse et de synthèse» que le requérant a consacré au projet TIS plus de temps qu'il n'aurait dû.

L'Organisation fait valoir que l'allégation selon laquelle elle n'avait pas dispensé de formation adéquate au requérant n'est pas pertinente étant donné que toutes les tâches de l'intéressé correspondaient à celles énumérées dans l'avis de vacance de poste et qu'il était donc censé être qualifié pour les assumer. Elle ajoute que la procédure de rétablissement de la performance prévue par la circulaire administrative n° 26 n'a, elle non plus, rien à voir avec l'affaire puisqu'elle concerne les cas où il est décidé de ne pas accorder d'augmentation d'échelon à un fonctionnaire titulaire et qu'elle n'est donc pas applicable aux fonctionnaires en période probatoire.

S'agissant de l'allégation selon laquelle elle n'avait pas informé le requérant du fait que la qualité de ses services était considérée comme insatisfaisante, la défenderesse fait valoir que M<sup>me</sup> M. P., qui avait eu des entretiens réguliers avec lui au cours de la seconde moitié de sa période probatoire, l'avait averti à plusieurs reprises de cette situation et lui avait dit clairement qu'il fallait qu'il prenne «les mesures de correction appropriées». En dépit de ces avertissements, les services du requérant ne se sont pas améliorés et, après dix mois, ses supérieurs hiérarchiques sont parvenus à la conclusion qu'il ne possédait pas certaines aptitudes essentielles à l'exercice de ses fonctions. Les arguments que l'intéressé a fait valoir dans son courriel du 17 février 2004 ont été dûment pris en compte, mais ils n'apportaient aucun élément susceptible de modifier l'évaluation de ses services par ses supérieurs hiérarchiques.

D. Dans sa réplique, le requérant réitère ses arguments sur le fond. Il fait remarquer qu'il ressort du libellé du rapport à mi parcours de sa période probatoire que l'évaluation satisfaisante de ses services s'appliquait également au travail qu'il avait déjà accompli sur le projet TIS. Il soutient que le CERN aurait dû vérifier qu'il possédait bien «les aptitudes requises devant le Comité de sélection». Il prétend également que l'Organisation a violé ses propres règles régissant les périodes probatoires en n'organisant pas à son intention un entretien d'initiation lorsqu'il a pris ses fonctions. Le but de cet entretien, affirme-t-il, est de définir les objectifs et les résultats attendus de la période probatoire.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient la position exposée dans sa réponse. Elle attribue l'absence, dans le rapport à mi parcours de la période probatoire de l'intéressé, de toute critique précise concernant son travail sur le projet TIS au fait qu'il n'avait encore produit aucun résultat, le projet venant seulement de démarrer. Elle reconnaît qu'il n'y a pas eu officiellement d'entretien d'initiation mais considère que cela n'a pas pour autant entaché d'irrégularité la période probatoire du requérant. Ses objectifs lui ont été fixés oralement et il les a bien compris puisqu'il a effectivement assumé, quoique de façon insatisfaisante, les tâches qui lui ont été confiées.

## CONSIDÈRE :

1. Le requérant a été engagé au bénéfice d'un contrat de durée limitée de trois ans stipulant, entre autres, que sa nomination était soumise à une période probatoire de douze mois. Les qualifications requises pour son poste, telles que définies dans l'avis de vacance, comprenaient notamment une «bonne connaissance de l'anglais ou du français» et des «notions de l'autre langue ou un engagement à les acquérir rapidement». Le Tribunal reviendra sur ce dernier point car il s'agit d'un élément important de l'argumentation des deux parties dans la présente affaire.

Le requérant a bénéficié d'une évaluation favorable dans le rapport à mi parcours de sa période probatoire mais, peu après, ses supérieurs hiérarchiques sont parvenus à un consensus — ce dont il était informé — quant au fait que ses services étaient insatisfaisants et qu'il ne correspondait pas aux exigences du poste. A la fin de sa période

probatoire, il a été officiellement informé de ce constat et l'Organisation a prolongé de deux mois cette période afin de lui donner la possibilité de trouver un autre poste.

Le requérant réclame le paiement des traitements et indemnités qu'il aurait reçus si le CERN n'avait pas mis fin à son contrat, ainsi que des dommages-intérêts pour tort moral et les dépens.

2. Selon la jurisprudence, à laquelle le requérant se réfère à de très nombreuses reprises, le Tribunal a compétence pour contrôler la légalité de toute décision prise par le Directeur général de mettre fin à la période probatoire d'un fonctionnaire. Il peut en particulier déterminer si cette décision est fondée sur des motifs de droit erronés ou sur des faits inexacts, si des éléments de fait essentiels n'ont pas été pris en considération, si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier ou, enfin, si un détournement de pouvoir est établi. Il ne peut toutefois pas substituer sa propre appréciation à celle du chef exécutif de l'Organisation, concernant le travail de l'intéressé, sa conduite ou son aptitude à exercer des fonctions internationales (voir le jugement 318, considérants).

Dans d'autres affaires, il est fait mention, comme motifs additionnels pouvant justifier la censure du Tribunal, de vices de forme ou de procédure, ou d'irrégularités de procédure (voir par exemple les jugements 13, 687, 736, 1017, 1161, 1175, 1183 et 1246); ces motifs, est-il précisé, doivent être prouvés pour invalider une décision de licenciement en fin de période probatoire.

3. La circulaire administrative n° 2 (Rev.1), intitulée «Lignes directrices et procédures concernant le recrutement et la période probatoire des titulaires», contient une clause explicite et très rigoureuse quant à l'«aptitude» (article 12.1) des agents potentiels de l'Organisation. Pour ne citer que l'une des conditions à remplir, les candidats pris en considération pour des contrats de durée limitée devront avoir «dépassé le niveau de base de leur filière de carrière et [être] capables d'apporter une contribution appréciable à l'Organisation à moyen et long terme dans l'exercice de différentes fonctions éventuelles. A cet effet, ils doivent être évalués sur la base de critères supplémentaires, tels que les performances, l'esprit d'initiative, l'acceptation de responsabilités et le potentiel professionnel à long terme». De plus, l'avis de vacance du poste du requérant précisait expressément que le titulaire devait travailler pour un «projet phare» de l'Organisation. Les difficultés qu'impliquait ce travail étaient donc évidentes pour tout le monde.

4. Le requérant critique le Comité de sélection d'avoir retenu sa candidature alors que celui-ci savait qu'il ne parlait pas français. Il fait d'ailleurs remarquer que le Comité s'attendait à ce qu'il apprenne rapidement cette langue, ainsi que cela était précisé dans l'avis de vacance de poste : «bonne connaissance de l'anglais ou du français; notions de l'autre langue ou un engagement à les acquérir rapidement». L'intéressé réfute l'affirmation selon laquelle on lui a clairement expliqué l'importance de l'acquisition rapide de notions de français mais ainsi il ne tient pas compte du fait que même l'avis de vacance était sans ambiguïté à cet égard. Le Tribunal considère qu'au vu des pièces du dossier l'intéressé a été suffisamment averti, au début de sa période probatoire et ultérieurement, des exigences du poste en matière de connaissances linguistiques. Il est clair, et le requérant l'admet, que sa connaissance du français ne s'est pas améliorée suffisamment pour lui permettre de participer aux réunions, même à la fin de sa période probatoire. Cet élément constitue à lui seul un motif suffisant pour justifier un rapport négatif de fin de période probatoire. Ce motif, pas plus que sa conséquence, à savoir la résiliation de son engagement, ne pouvait le surprendre.

5. Comme le fait remarquer le requérant, son premier rapport d'évaluation, après six mois de service, était positif et encourageant, même s'il aurait été souhaitable qu'il contienne quelques mots d'avertissement puisque apparemment l'intéressé n'a pas tenu compte des mises en garde de ses supérieurs hiérarchiques. Le 12 février 2004, il a été officiellement informé des conséquences de l'insuffisance de ses services.

6. Lorsqu'on lui a communiqué son rapport négatif de fin de période probatoire, le 31 mars 2004, en l'invitant à faire des observations à son sujet, le requérant a refusé de répondre et a reconnu qu'il avait été préalablement informé que ses services ne donnaient pas satisfaction. Il ressort de ses propres écritures qu'il était impossible qu'il n'ait pas été au courant de cet état de fait.

7. Il faut donc en conclure que l'Organisation a agi de façon raisonnable en prenant la décision attaquée, laquelle n'est entachée d'aucune irrégularité. Le requérant n'a pas prouvé qu'il a subi un tort moral justifiant réparation. Ses conclusions doivent donc être rejetées.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 13 mai 2005, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice Président, et M. Agustín Gordillo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2005.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Agustín Gordillo

Catherine Comtet