

**106<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 2810**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN), formée par M. H. B. le 6 février 2008, la réponse de l'Organisation en date du 21 mai, la réplique du requérant du 30 juillet et la duplique du CERN du 30 septembre 2008;

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 français né en 1973, a été engagé par le CERN le 1<sup>er</sup> octobre 1998 comme ingénieur-technicien en électronique dans la Division Physique expérimentale, au bénéfice d'un contrat de durée limitée de trois ans. Il avait le statut de membre du personnel titulaire et a été classé dans la filière de carrière VI, grade 7. A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2001, il a été classé dans la filière de carrière D. Le 1<sup>er</sup> octobre 2001, son contrat fut renouvelé pour trois ans, soit jusqu'au 30 septembre 2004. L'avenant au contrat précisait qu'aucun autre renouvellement ni aucune autre prolongation ne seraient accordés.

Au cours de l'été 2003, le requérant posa sa candidature à un poste d'ingénieur-technicien en électronique, pour lequel un contrat à terme fixe était offert. Sa candidature fut examinée par un comité de sélection

puis par le Comité des contrats à long terme (LTCB, selon son sigle anglais), mais le contrat en question ne lui fut pas octroyé. Par lettre du 25 mars 2004, le coordinateur des ressources humaines proposa au requérant une prolongation exceptionnelle de son contrat de durée limitée sur la base de l'article R II 1.19 du Règlement du personnel. Le requérant accepta la prolongation de son contrat du 1<sup>er</sup> octobre 2004 au 30 septembre 2007, date à laquelle il quitta le service de l'Organisation.

Entre-temps, en 2006, deux emplois à long terme avaient été déclarés disponibles au sein du Département Physique, dans le cadre de la planification des effectifs de ce département, pour des techniciens ou ingénieurs-techniciens en électronique, électromécanique ou électricité. Par courriel du 25 juillet 2006, le requérant fut informé par le Département des ressources humaines que sa candidature pouvait être considérée pour l'un de ces emplois. La description de l'activité concernée était annexée à ce courriel, de même que la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3), intitulée «Recrutement, engagement et évolution de la situation contractuelle des titulaires» et publiée en janvier 2006, qui expliquait en détail les critères et la nouvelle procédure applicables. Par courriel du 3 août, le requérant fit savoir qu'il souhaitait être évalué en vue de l'octroi d'un contrat de durée indéterminée. A l'issue de l'évaluation en question, le Comité d'examen de la situation contractuelle du Département Physique (DCRB, selon son sigle anglais) estima que le requérant satisfaisait à l'ensemble des critères énumérés dans la circulaire susmentionnée mais émit certaines remarques critiques sur l'esprit d'initiative de l'intéressé dans certains domaines. Par lettre du 30 mars 2007, le Directeur général informa ce dernier qu'il avait décidé de ne pas lui octroyer de contrat de durée indéterminée.

Le 22 mai 2007, le requérant introduisit un recours contre la décision susmentionnée. Dans son rapport en date du 22 octobre, la Commission paritaire consultative des recours recommanda au Directeur général de rejeter le recours mais aussi de prendre en considération «dans un avenir proche» la candidature du requérant «pour un poste à long terme». Par lettre du 21 novembre 2007, le Directeur général informa le requérant qu'il avait décidé de ne pas lui attribuer de contrat de durée indéterminée ni de considérer sa candidature pour un emploi à long terme. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient, en se fondant tant sur la jurisprudence du Tribunal que sur les textes en vigueur au sein du CERN, qu'un avis de vacance d'emploi relatif à un contrat de durée indéterminée pour un emploi précis, et non pour une gamme d'emplois que recouvre l'expression «technicien ou ingénieur technicien (électronique, électromécanique, électricité)», aurait dû être publié et que la description de poste aurait dû être ajustée en conséquence. Il en conclut que le processus de sélection est entaché d'une grave erreur de procédure.

Le requérant estime aussi qu'il y a eu violation des exigences de confiance réciproque. Il affirme que le traitement qui lui a été appliqué sous l'ancien régime contractuel pouvait être considéré comme une promesse implicite d'obtenir, quelques années après son passage devant le LTCB, un emploi à long terme puisque seuls comptaient, sous ledit régime, les critères liés à la personne. En outre, la décision lui refusant l'octroi d'un contrat de durée indéterminée résulte d'un manque de transparence évident. Le requérant prétend en effet qu'il ignorait à quel poste et dans quelles conditions il concourait. Dans le même ordre d'idées, il indique qu'il n'a disposé d'aucune information quant à la base sur laquelle a été faite la comparaison entre sa candidature et celle des autres candidats présentant des profils différents, quant à la procédure de classement des candidats et, enfin, quant au nombre de personnes qui ont été retenues.

Le requérant soutient que la décision contestée a été prise sur le fondement d'un rapport auquel manquaient certains éléments essentiels et contenant des conclusions manifestement erronées. Soulignant «l'excellence» de ses rapports d'évaluation, il se dit surpris que le Directeur général ait fait sien l'avis du DCRB selon lequel il ne devait pas être considéré comme faisant partie des meilleurs candidats. Il ajoute que ledit DCRB n'a pas tenu compte de nombreux éléments relatifs à la technique et à la diversité du travail qu'il a effectué, ni de son savoir-faire. Par conséquent, selon lui, son travail n'a été évalué que de manière partielle et la procédure qui a abouti au non-octroi d'un contrat de durée indéterminée n'a pas été menée dans les conditions de sérieux requises.

Enfin, le requérant est d'avis que la politique contractuelle reflétée par la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3) contient une contradiction majeure aboutissant à un détournement de procédure. Plus précisément, il soutient que la décision contestée est en contradiction non seulement avec les termes mêmes de la circulaire susmentionnée mais aussi avec le principe selon lequel les titulaires doivent avoir les mêmes chances d'obtenir un contrat de durée indéterminée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du 21 novembre 2007 et de condamner le CERN à procéder à la reconstitution de sa carrière depuis la date de sa cessation de service, et de lui accorder à compter de ladite date un contrat de durée indéterminée ou, à défaut, de condamner le CERN à lui payer l'équivalent de cinq ans de traitement et indemnités ouvrant droit à pension. Il réclame en outre l'octroi de dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation affirme qu'il résulte clairement de la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3) que l'obligation de publier un avis de vacance d'emploi s'applique uniquement lors du recrutement initial des titulaires. Elle prétend ne pas comprendre comment l'absence de publication d'un avis de vacance d'emploi aurait porté préjudice au requérant, étant donné que ce dernier a bien été évalué pour l'octroi d'un contrat de durée indéterminée et que cette évaluation a été conduite selon la procédure prescrite par ladite circulaire.

L'Organisation ne comprend pas non plus comment le requérant peut invoquer une promesse implicite de lui attribuer un contrat de durée indéterminée puisqu'il savait bien que son contrat de durée limitée ne pouvait pas être converti en contrat de durée indéterminée. Il savait aussi que la prolongation exceptionnelle de son contrat en 2004 lui avait été proposée précisément parce qu'il ne pouvait prétendre à un emploi à long terme. Le CERN ajoute que le requérant était informé du poste pour lequel il serait évalué et dans quelles conditions il le serait, puisqu'il avait reçu la description de l'activité et de la procédure applicable par courriel le 25 juillet 2006, comme il savait qu'il serait évalué avec trois autres candidats ayant le même profil que lui. Quant au fait que le requérant n'aurait pas disposé d'informations concernant l'évaluation des autres candidats et la comparaison effectuées par le DCRB, l'Organisation rappelle que la circulaire précitée ne prévoit pas que ces informations soient données aux candidats.

La défenderesse souligne que les rapports d'évaluation annuels d'un candidat ne sont qu'un des éléments pris en compte par le DCRB.

Enfin, elle conteste qu'il y ait eu détournement de procédure. Elle précise que le requérant n'est tout simplement pas apparu comme l'un des deux meilleurs candidats auxquels un contrat de durée indéterminée pouvait être octroyé.

D. Dans sa réplique, le requérant développe ses moyens. Il maintient qu'il y a bien eu, dans son cas, des irrégularités de procédure en raison de l'absence de précisions sur les postes disponibles, ce qui a entraîné un manque évident de transparence du processus de sélection. Il maintient également que l'attitude du CERN lui a permis de nourrir des attentes légitimes quant à l'octroi d'un contrat de durée indéterminée. L'intéressé estime avoir établi, à suffisance de preuves, que la décision contestée a été prise sur le fondement d'un rapport qui omet des éléments essentiels et contient des conclusions manifestement erronées. Il pense avoir établi que la décision entreprise est entachée de détournement de procédure.

E. Dans sa duplique, le CERN réitère ses arguments.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service du CERN le 1<sup>er</sup> octobre 1998, en qualité d'ingénieur-technicien en électronique, sur la base d'un contrat de durée limitée de trois ans; ce contrat, daté du 17 juillet 1998, précisait qu'il ne pouvait être converti en un contrat de durée indéterminée. Le 1<sup>er</sup> octobre 2001, le contrat fut renouvelé, conformément à la réglementation alors applicable, pour une durée de trois ans expirant le 30 septembre 2004.

N'ayant pas été nommé au poste d'ingénieur-technicien en électronique, assorti d'un contrat à terme fixe, auquel il avait posé sa candidature au cours de l'été 2003, le requérant accepta que son contrat de durée limitée fût prolongé pour une ultime période de trois ans, expirant le 30 septembre 2007; l'avenant signé à ce propos par les parties, les 7 et 15 avril 2004, précisait qu'aucun autre renouvellement ni aucune autre prolongation ne seraient accordés.

2. Au cours de l'année 2006, deux emplois à long terme pour des techniciens ou ingénieurs-techniciens en électronique, électromécanique ou électricité furent déclarés disponibles au sein du Département Physique dans le cadre de la planification des effectifs de ce département. Le requérant fut avisé par l'Organisation qu'il pouvait être évalué en vue d'une nomination à l'un de ces postes. Une procédure d'évaluation fut dès lors conduite, à laquelle participèrent le requérant et trois autres titulaires au profil comparable.

Le DCRB estima que le requérant satisfaisait à l'ensemble des critères requis pour un emploi à long terme, tels que précisés dans la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3) publiée en janvier 2006. Il fit cependant quelques observations mineures sur l'esprit d'initiative du requérant.

A l'issue du processus d'évaluation, le chef du Département Physique proposa au Département des ressources humaines de ne pas octroyer de contrat de durée indéterminée au requérant. En dépit de l'insistance de supérieurs hiérarchiques et de collègues à souligner les

qualités professionnelles de celui-ci, le Directeur général décida, le 30 mars 2007, de ne pas lui octroyer le contrat en question.

3. Le requérant forma un recours interne contre cette décision auprès de la Commission paritaire consultative des recours. Dans son rapport du 22 octobre 2007, cette commission recommanda le rejet du recours. Toutefois, elle recommanda également au Directeur général de «bien vouloir considérer la candidature [du requérant] dans un avenir proche pour un poste à long terme correspondant à son expérience et sa qualification, et de la traiter avec toute la bienveillance qui se doit». A l'appui de cette recommandation subsidiaire, elle relevait la conjoncture défavorable dont le requérant aurait été la victime, les espoirs qu'il avait pu légitimement nourrir au cours des neuf années passées «au service d'un projet difficile mené avec succès, encouragé en ceci par sa hiérarchie et son entourage» et l'évaluation positive de la part du DCRB qui avait considéré le requérant «comme candidat répondant aux critères pour l'adjudication d'un poste à long terme».

Le 21 novembre 2007, le Directeur général informa le requérant qu'il n'avait décidé ni de lui octroyer un contrat de durée indéterminée ni de suivre la recommandation subsidiaire de la Commission paritaire consultative des recours.

4. Le requérant soutient en premier lieu que la procédure qui a conduit à la décision contestée était entachée d'irrégularité formelle. L'Organisation défenderesse aurait manqué à son devoir de publier les avis de vacance d'emploi conformément à ce qu'exige la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3). Elle aurait dû remettre aux intéressés une description précise des emplois à long terme disponibles au lieu de se borner à leur transmettre une description partielle de plusieurs postes distincts constituant une «gamme d'emplois».

a) Aux termes du paragraphe 50 de ladite circulaire, le Directeur général peut octroyer un contrat de durée indéterminée pour autant qu'au moins un emploi à long terme soit disponible pour l'activité concernée dans le cadre de la planification des effectifs du département.

L'octroi d'un contrat de durée indéterminée est l'une des possibilités d'évolution de la situation contractuelle des titulaires. Contrairement à ce qui est exigé pour le recrutement des titulaires, ledit paragraphe 50 ne présuppose pas l'ouverture de la procédure d'avis de vacance d'emploi, dont le déroulement est décrit aux paragraphes 5 et suivants de la circulaire susmentionnée. L'ouverture d'une telle procédure ne serait, pour le moins, pas avantageuse pour les candidats déjà engagés sur la base d'un contrat de durée limitée qui aspirent à une nomination définitive.

b) En n'offrant que deux contrats de durée indéterminée à quatre candidats ayant un profil comparable, l'Organisation défenderesse a fait une application correcte du paragraphe 50 de ladite circulaire. Le recours à ce procédé avait bien sûr pour conséquence que deux des candidats ne seraient pas nommés, au profit des deux autres; mais rien dans la circulaire en question ne s'oppose à une telle mise en concurrence. Il faut simplement que le choix des candidats soit opéré sur la base d'une appréciation objective et sérieuse, conformément au paragraphe 56 de la circulaire, dont la teneur et la portée seront examinées plus loin.

c) Contrairement à ce que soutient le requérant, la description des emplois disponibles, qui était jointe au courriel du 25 juillet 2006, ne prêtait pas à confusion. Ce courriel précisait de surcroît qu'il lui était loisible de demander toute information qui pourrait lui être utile, ce qui incluait toutes précisions sur la nature des activités qui lui seraient confiées en cas de nomination.

d) Les critiques relatives à la régularité formelle de la procédure s'avèrent ainsi dénuées de fondement. Le Tribunal peut dès lors laisser indécise la question de savoir si, comme le prétend l'Organisation défenderesse, elles seraient irrecevables faute d'avoir été soumises à l'organe de recours interne.

5. Le requérant reproche en substance à la défenderesse d'avoir violé les exigences de confiance réciproque qui procèdent de la règle générale de la bonne foi applicable aux relations entre les organisations

internationales et leurs agents. Le refus de lui octroyer un contrat de durée indéterminée aurait déçu ses espoirs résultant du traitement qui lui a été appliqué sous l'ancien régime contractuel de l'Organisation et, en particulier, des conditions dans lesquelles son contrat a été prolongé en 2004.

Par ailleurs, il dénonce le manque de transparence de la procédure, affirmant qu'il ignorait à quel poste et dans quelles conditions il concourait.

Ces critiques sont infondées.

a) Il n'est pas contestable qu'au cours de la procédure qui a conduit à la décision attaquée, l'Organisation défenderesse a reconnu, sous des réserves mineures, que le requérant satisfaisait aux critères d'octroi d'un contrat de durée indéterminée.

La teneur de la lettre que le chef du Département des ressources humaines a adressée, le 30 avril 2007, aux supérieurs hiérarchiques et collègues du requérant est, à cet égard, surprenante. Il y est indiqué que la prolongation, en 2004, de son contrat de durée limitée aurait constitué une faveur, l'aptitude du requérant à occuper un emploi à long terme étant incertaine. Or, au vu du dossier, le maintien du requérant dans une situation d'engagement temporaire pendant neuf ans — cette dernière prolongation de contrat ayant un caractère exceptionnel — a été décidé avant tout dans l'intérêt de l'employeur; ce maintien ne saurait être tenu pour un avantage, voire pour un privilège, accordé à l'employé. Par ailleurs, les pièces produites devant le Tribunal de céans témoignent, dans l'ensemble, des bonnes qualifications du requérant compte tenu des tâches qui lui ont été confiées pendant cette période.

b) Il n'en résulte cependant pas que le requérant puisse se prévaloir, comme il l'affirme, d'une promesse implicite de lui octroyer un contrat de durée indéterminée. Le dernier avenant à son contrat, signé par les parties en avril 2004, ne contenait aucun élément qui fût propre à faire naître en lui de quelconques espérances d'une nomination ultérieure définitive, en dehors de la possibilité prévue au paragraphe 50 de la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3). Au

contraire, il ressort de la lettre du 25 mars 2004 du coordinateur des ressources humaines que la décision de prolonger exceptionnellement son contrat au-delà des six années réglementaires se justifiait, notamment, parce qu'un «contrat à long terme n'[était] pas approprié» pour les activités qui lui étaient confiées. Rien, dans le dossier, n'indique que le requérant aurait accepté cette ultime prolongation sous la contrainte ou sous une pression quelconque de l'Organisation défenderesse.

c) C'est également à tort que le requérant se plaint du manque de transparence de la procédure. La possibilité de recevoir tous renseignements utiles sur les obligations professionnelles liées au poste qu'il convoitait lui a été offerte d'emblée. Des informations satisfaisantes lui ont aussi été données sur le déroulement de la procédure devant tous les organes qui ont eu à traiter de son cas et, en particulier, sur les mesures d'évaluation mises en place, dont il n'est pas établi qu'elles aient été discriminatoires ou lacunaires. La transparence de la procédure n'exigeait pas que l'appréciation des aptitudes des autres candidats et les raisons pour lesquelles la candidature de deux d'entre eux avait été retenue fussent portées à la connaissance des candidats non sélectionnés.

6. Le requérant reproche à l'Organisation défenderesse de n'avoir pas tenu compte d'éléments essentiels, ce qui l'aurait conduite à tirer des conclusions manifestement erronées. Elle n'aurait pris sérieusement en considération ni la qualité et la diversité du travail qu'il a accompli au cours des neuf années passées à son service ni les appréciations très favorables de ses superviseurs, pour qui, d'ailleurs, le cas du requérant aurait été traité avec légèreté. Une appréciation objective de ces éléments eût dû conduire à son classement parmi les meilleurs candidats.

Les pièces du dossier et les explications qui figurent dans la réponse et la duplique au sujet du processus d'évaluation mis en place démontrent, contrairement à l'affirmation du requérant, que l'Organisation défenderesse a pris en compte les éléments essentiels de son dossier. S'il a été décidé de ne pas lui octroyer de contrat de durée

indéterminée, c'est simplement parce que d'autres candidats ont été jugés plus qualifiés que lui, quelles que soient ses aptitudes et la qualité de ses prestations antérieures. Le Tribunal ne saurait substituer sa propre appréciation à celle des organes de l'Organisation défenderesse, qui n'ont pas abusé de la liberté dont ils jouissent en ce domaine.

7. Le requérant invoque enfin un détournement de procédure.

a) Les paragraphes 50 et 56 de la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3) se lisent comme suit :

«50. Le Directeur général peut octroyer un contrat de durée indéterminée pour autant qu'au moins un emploi à long terme soit disponible pour l'activité concernée dans le cadre de la planification des effectifs du département.

56. Lorsque la planification des effectifs du département ne permet pas d'octroyer un contrat de durée indéterminée à l'ensemble des titulaires évalués, seuls les meilleurs de ceux remplissant les critères sont retenus.»

Ces deux paragraphes figurent dans le chapitre VI de la circulaire, intitulé «Possibilités d'évolution de la situation contractuelle», et plus précisément dans la section A, intitulée «Octroi d'un contrat de durée indéterminée».

Selon le requérant, les titulaires doivent avoir les mêmes chances d'obtenir un contrat de durée indéterminée. Le paragraphe 56 ne serait applicable que dans l'hypothèse d'un concours organisé afin de pourvoir un poste ou plusieurs postes absolument identiques, mais pas dans l'hypothèse d'un concours pour plusieurs postes différents. Cette argumentation revient en pratique à critiquer la politique de l'Organisation en matière d'attribution des contrats de durée indéterminée; eu égard à la réduction du personnel, cette politique conduirait à attribuer des contrats temporaires pour des durées exagérément longues, sans donner aux bénéficiaires de ces contrats une perspective sérieuse d'être définitivement nommés.

b) Il n'est certes pas douteux que la prolongation du régime du contrat de durée limitée au-delà d'une période supérieure à six ans ne devrait intervenir qu'à titre exceptionnel. Selon les circonstances, une

telle prolongation est en effet propre à donner à l'intéressé, si ce n'est des espérances légitimes d'une prochaine nomination définitive, du moins le sentiment que, contrairement à la réalité juridique, il se trouve dans une situation acquise.

En l'espèce, les circonstances ne sont pas propres à faire naître de telles espérances. Selon les informations que fournit le dossier, c'est en raison de conditions d'emploi particulières au sein de l'Organisation défenderesse que le contrat de durée limitée de l'intéressé a été exceptionnellement prolongé. Comme cela a déjà été indiqué, le requérant a accepté librement cette ultime prolongation, en toute connaissance de cause et sans émettre de réserves relatives à ses perspectives de nomination définitive.

c) Le requérant n'apporte aucun élément sérieux autorisant le Tribunal à s'écarter des explications crédibles données dans les écritures de l'Organisation défenderesse sur les circonstances dans lesquelles les deux emplois à long terme ont été déclarés disponibles au cours de l'année 2006. Il ne démontre pas que les deux contrats de durée indéterminée ne relevaient pas du même domaine d'activité commun aux groupes technologiques et aux expériences du Département Physique. Aucun indice ne vient soutenir son affirmation selon laquelle la décision de ne pas lui octroyer un contrat de durée indéterminée dissimulerait en réalité une suppression de poste.

d) L'application de la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3) n'a donc pas conduit, en l'espèce, à un détournement de procédure, qui aurait indûment privé le requérant d'une perspective légitime de se voir octroyer un tel contrat sur la base du paragraphe 50 de ladite circulaire.

En choisissant, parmi des candidats ayant les qualifications requises, ceux qui lui paraissaient objectivement les meilleurs, le Directeur général s'en est tenu à la lettre du paragraphe 56 de la circulaire en question et n'a pas méconnu les devoirs qui lui incombent lorsqu'il prend une décision qui relève de son pouvoir d'appréciation.

8. La requête doit donc être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 13 novembre 2008, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 février 2009.

SEYDOU BA  
CLAUDE ROUILLER  
PATRICK FRYDMAN  
CATHERINE COMTET