

108^e session

Jugement n° 2894

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN), formée par M. N. T. le 25 juillet 2008 et régularisée le 18 septembre, la réponse du CERN du 18 décembre 2008, la réplique du requérant du 26 mars 2009 et la duplique de l'Organisation du 29 mai 2009;

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. Des faits pertinents à la présente affaire sont exposés dans les jugements 2809 et 2810 prononcés le 4 février 2009.

Le requérant est un ressortissant grec né en 1971. Il fut recruté par le CERN le 1^{er} mars 2002 en tant que membre du personnel titulaire en qualité d'ingénieur dans le Groupe Systèmes de communication de la Division Technologie de l'information — qui devint par la suite le Département Technologie de l'information (ci-après le «Département IT») — sur la base d'un contrat de durée limitée de trois ans. Le 1^{er} mars 2005, ce contrat fut prolongé d'une année, puis le requérant bénéficia à nouveau d'une prolongation jusqu'au 28 février 2008, date

à laquelle il cessa son service. Il était alors classé dans la filière de carrière E, bande de rémunération b, échelon 3.

Entre-temps, au début de l'année 2007, sept emplois à long terme dans six domaines d'activité différents avaient été déclarés disponibles dans le cadre de la planification des effectifs du Département IT. Eu égard à l'expiration de son contrat de durée limitée dans les dix-huit mois à venir et conformément à la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3) intitulée «Recrutement, engagement et évolution de la situation contractuelle des titulaires», le requérant fut invité, par un memorandum du chef dudit département en date du 30 mars 2007, à être évalué par le Comité d'examen de la situation contractuelle du département selon des modalités qui étaient précisées. Le requérant adressa un courriel au conseiller en ressources humaines du Département IT, qui était également coprésident du Comité, en vue d'obtenir davantage d'informations concernant les critères sur la base desquels il serait évalué. Dans sa réponse, le coprésident lui indiqua que les critères appliqués par le Comité seraient principalement ceux du paragraphe 51 de la circulaire susmentionnée, à savoir ceux liés à la personne; il lui énuméra également les six domaines d'activité dans lesquels étaient ouverts les emplois à long terme.

Le 20 avril 2007, la candidature du requérant fut examinée par le Comité. Ce dernier rendit son rapport final le 8 mai. Les membres dudit comité estimèrent que, si l'intéressé satisfaisait à l'ensemble des critères pour se voir octroyer un emploi à long terme, il ne pouvait néanmoins être classé au même niveau qu'un autre candidat satisfaisant également auxdits critères, car ils avaient observé «certaines faiblesses dans sa présentation, ses compétences en matière de communication et sa capacité à répondre aux questions»*.

Par lettre du 30 mai 2007, le chef du Département des ressources humaines informa le requérant que le Comité de direction, qui avait été consulté par le Directeur général, ne recommandait pas de lui octroyer un contrat de durée indéterminée, et il invita l'intéressé à présenter ses commentaires à ce sujet.

* Traduction du greffe.

Le requérant transmet donc ses commentaires au chef du Département des ressources humaines par une lettre du 12 juin 2007 dans laquelle il contestait l'évaluation qui avait été faite. Il demandait qu'il soit procédé à une nouvelle évaluation et à un nouveau classement de sa candidature afin que lui soit accordé un contrat de durée indéterminée. Le Directeur général lui répondit, par lettre du 3 août 2007, qu'à son avis sa candidature avait été traitée correctement et qu'il avait décidé de ne pas lui octroyer de contrat de durée indéterminée.

Le 1^{er} octobre 2007, le requérant introduisit un recours interne contre cette décision. Dans son rapport du 12 mars 2008, la Commission paritaire consultative des recours, relevant notamment l'inobservation de certaines règles prescrites par la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3) lors de l'examen de la candidature de l'intéressé, recommanda au Directeur général d'accueillir le recours.

Le Directeur général fit savoir au requérant par une lettre du 30 avril 2008, qui constitue la décision attaquée, qu'il maintenait sa décision de ne pas lui octroyer de contrat de durée indéterminée.

B. Le requérant soutient, en se fondant tant sur la jurisprudence du Tribunal de céans que sur les textes en vigueur au CERN, qu'un avis de vacance d'emploi relatif à un contrat de durée indéterminée pour un emploi précis aurait dû être publié. Il fait valoir qu'à la différence des requérants dans les affaires ayant conduit aux jugements 2809 et 2810, aucune description d'activité ne lui a été communiquée. En effet, le mémorandum du 30 mars 2007 ne donnait aucune indication sur la nature de l'emploi pour lequel l'octroi d'un contrat de durée indéterminée pouvait être envisagé ou sur le domaine d'activité dans lequel se situait cet emploi. Il en déduit que la procédure d'évaluation est entachée d'irrégularités.

Le requérant estime que le Comité d'examen de la situation contractuelle n'a pas tenu compte de certains éléments essentiels puisqu'il n'a évalué son travail que partiellement. Il ajoute que le rapport dudit comité contient des conclusions manifestement erronées, notamment au regard de la qualité de ses rapports d'évaluation.

En outre, il fait grief au CERN de ne pas avoir respecté le principe de bonne foi et les exigences de confiance réciproque devant régir les rapports entre l'Organisation et ses fonctionnaires. Il dénonce un manque de transparence évident et en veut notamment pour preuve le fait que la planification des effectifs n'a pas été portée à la connaissance du personnel. De plus, en raison de l'absence d'avis de vacance d'emploi et de description de poste, il ignorait pour quel poste et dans quelles conditions il concourait. Par ailleurs, il reproche au Directeur général d'avoir ignoré les conclusions de la Commission paritaire consultative des recours, qui lui étaient favorables.

Enfin, il 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.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du Directeur général du 30 avril 2008 et d'en tirer toutes les conséquences de droit, à savoir condamner le CERN à procéder à la reconstitution de sa carrière depuis la date de sa cessation de service et lui accorder à compter de cette date un contrat de durée indéterminée ou, à défaut, condamner le CERN à lui payer un montant égal à cinq ans de traitement et indemnités ouvrant droit à pension. Il réclame également l'octroi de dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation rappelle tout d'abord les différentes étapes procédurales menant à l'octroi d'un contrat de durée indéterminée selon la nouvelle politique contractuelle.

Elle affirme ensuite 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 des titulaires. Elle déclare ne pas comprendre comment l'absence de publication d'un avis de vacance d'emploi aurait pu porter préjudice au requérant, puisque ce dernier a bien été évalué pour l'octroi d'un contrat de durée indéterminée, que cette évaluation a été conduite de façon objective et selon la procédure prescrite par la circulaire administrative précitée, et que l'absence de publication d'un avis de vacance d'emploi n'a eu aucune influence sur la décision contestée.

Elle ajoute que le requérant a obtenu toutes les informations nécessaires sur le poste et les conditions dans lesquelles il serait évalué, puisqu'il a échangé plusieurs courriels à ce sujet avec le conseiller en ressources humaines Du Département IT. S'il désirait obtenir davantage d'informations sur l'activité pour laquelle il serait évalué, il lui incombait de les demander.

La défenderesse conteste que le travail du requérant n'ait été évalué que partiellement. Elle souligne que les rapports d'évaluation des candidats à l'octroi d'un contrat de durée indéterminée ne sont qu'un des éléments pris en compte par le Comité et que, sur la base des informations recueillies, le requérant a été jugé comme étant moins qualifié que le candidat qui a été considéré comme le meilleur.

De surcroît, l'Organisation réfute les allégations relatives au manque de transparence ainsi qu'au non-respect du principe de bonne foi et des exigences de confiance réciproque formulées par le requérant. S'agissant du prétendu manque de transparence, elle indique que la réglementation interne du CERN ne prévoit pas que celui-ci est obligé d'informer le personnel de la planification de ses effectifs mais que le personnel en est tout de même régulièrement informé, dans les grandes lignes, par le Directeur général. À cet égard, elle rappelle que le requérant a été invité, par un mémorandum du chef du Département IT en date du 30 mars 2007, à être évalué pour un emploi à long terme et qu'il a obtenu tous les renseignements nécessaires pour se préparer à son évaluation. Étant donné son profil, son expérience professionnelle et les fonctions qu'il exerçait au CERN, il ne pouvait être évalué que pour le seul domaine d'activité qui le concernait et non pour les six domaines en même temps. La défenderesse considère qu'en aucun cas elle n'a fait preuve de mauvaise foi dans le traitement de cette affaire. De plus, elle indique que le Directeur général a estimé que la recommandation de la Commission paritaire consultative des recours était fondée sur des considérations et des conclusions totalement erronées.

Enfin, l'Organisation conteste qu'il y ait eu détournement de procédure. Elle estime avoir exercé son pouvoir d'appréciation tel qu'il est reconnu par le Tribunal aux organisations internationales «devant

prendre la décision importante de transformer un contrat de durée limitée en un engagement de durée indéterminée».

D. Dans sa réplique, le requérant indique que, suite au prononcé des jugements 2809 et 2810 dans lesquels le Tribunal a rejeté des arguments similaires aux siens, il abandonne les moyens exposés dans sa requête. Cependant, il déclare que sa situation est singulière par rapport à celle des requérants dans les affaires qui ont conduit aux deux jugements précités, et il développe de nouveaux moyens censés démontrer l'irrégularité de la procédure ayant mené à la décision attaquée. Ainsi, tout en reconnaissant que la Commission est un organe consultatif, le requérant soutient qu'un avis unanime de celle-ci, recommandant au Directeur général d'accueillir son recours, «a, indubitablement, un certain poids, et ne peut être rejeté d'un coup d'éventail».

Le requérant reprend, sous une autre formulation, certains des arguments énoncés dans sa requête. Il relève un manque de transparence des règles applicables aux procédures de concours, le non-respect du principe de bonne foi et des exigences de confiance réciproque, l'omission d'un fait essentiel ou une erreur manifeste d'appréciation.

E. Dans sa duplique, le CERN fait part de son incompréhension face au maintien de la requête. Il estime que la procédure suivie n'est entachée d'aucune irrégularité. En effet, le Directeur général n'était pas tenu de suivre les recommandations de la Commission paritaire consultative des recours, étant donné que, d'une part, il ne s'agit que d'un organe consultatif et que, d'autre part, les conclusions que celle-ci avait rendues en l'espèce étaient erronées.

CONSIDÈRE :

1. En 2006, la politique contractuelle du CERN a changé. Les conditions rendant possible la conversion des contrats de durée limitée en contrats de durée indéterminée ont été fixées par la circulaire

administrative n° 2 (Rév. 3) de janvier 2006. Pour les détails concernant cette nouvelle politique contractuelle, il y a lieu de se référer aux jugements 2711, 2809 et 2810.

2. Le requérant, dont le contrat de durée limitée au Département IT arrivait à terme le 28 février 2008, fut informé par un mémorandum du 30 mars 2007 de son chef de département qu'il était invité à participer à une évaluation en vue de l'octroi d'un contrat de durée indéterminée. Cette évaluation devait être effectuée par le Comité d'examen de la situation contractuelle dudit département. Il était précisé dans le mémorandum que, si le requérant était intéressé, il lui fallait envoyer son curriculum vitae et communiquer le nom de deux personnes de référence, et que l'évaluation comprendrait un entretien avec le Comité.

Le requérant demanda au conseiller en ressources humaines du Département IT des informations supplémentaires à propos des critères d'évaluation. Le conseiller lui répondit le même jour que les critères appliqués par le Comité seraient principalement ceux cités au paragraphe 51 de la circulaire susmentionnée.

3. L'évaluation ayant eu lieu, le Comité rendit son rapport final dans lequel il conclut que, si le requérant satisfaisait à l'ensemble des critères pour se voir octroyer un emploi à long terme au CERN, il ne pouvait néanmoins être classé au même niveau qu'un autre candidat satisfaisant également auxdits critères. L'intéressé demanda le 12 juin 2007 qu'il soit procédé à une nouvelle évaluation.

Le 3 août 2007, le Directeur général notifia au requérant sa décision de ne pas lui octroyer de contrat de durée indéterminée. L'intéressé introduisit un recours le 1^{er} octobre 2007 devant la Commission paritaire consultative des recours, qui recommanda à l'unanimité d'accueillir le recours.

Le Directeur général décida de ne pas suivre cette recommandation et informa l'intéressé par lettre du 30 avril 2008 qu'il maintenait sa décision du 3 août 2007.

4. Le requérant demande principalement au Tribunal d'annuler la décision du 30 avril 2008 et d'en tirer toutes les conséquences de droit.

Dans le mémoire qu'il joint à sa requête, il développe quatre moyens, à savoir l'irrégularité de la procédure d'évaluation, l'omission d'éléments essentiels et l'existence de conclusions manifestement erronées, le non-respect du principe de bonne foi et des exigences de confiance réciproque et, enfin, le détournement de procédure.

5. Le Tribunal de céans a rendu le 4 février 2009 les jugements 2809 et 2810 dans des affaires que le requérant considère comme étant «les deux autres volets du contentieux relatif à la politique contractuelle au CERN».

Après avoir pris connaissance desdits jugements, le requérant a, par l'organe de son conseil qui est le même que celui des requérants dans les deux affaires susmentionnées, fait savoir dans ses dernières écritures qu'il «a trop de respect pour le Tribunal pour remettre sur le métier des arguments qu'il avait fait valoir dans sa requête et qui n'ont pas prospéré», et qu'il les abandonne tous.

Il fait cependant remarquer que son affaire présente des différences très nettes avec les deux affaires précédentes dans la mesure où, dans ces affaires, la Commission paritaire consultative des recours avait recommandé le rejet des recours, alors qu'en l'espèce elle a émis un avis unanime recommandant au Directeur général d'accueillir son recours. Il affirme que, dans les deux affaires susmentionnées, le Tribunal avait implicitement reproché aux requérants de n'avoir pas pris contact avec leurs conseillers en ressources humaines, mais il relève que lui-même a eu de nombreux échanges avec son conseiller en ressources humaines. Il ajoute que, si le Tribunal a admis le principe du concours entre candidats pour l'attribution d'un contrat de durée indéterminée, dans son cas, les opérations du concours ont été entachées d'irrégularités. Il prétend qu'il existe de graves contradictions entre les informations données par le conseiller en ressources humaines du Département IT avant

le concours et le témoignage de celui-ci devant la Commission. Il soutient enfin qu'en l'espèce un élément essentiel a été omis ou une erreur manifeste d'appréciation a été commise.

6. Le requérant insiste sur le fait que la Commission paritaire consultative des recours a recommandé à l'unanimité au Directeur général d'accueillir son recours.

Tout en reconnaissant que l'avis rendu par cet organe consultatif ne saurait lier le Directeur général, il relève que ledit organe compte en son sein un membre désigné par le Directeur général et que l'on ne saurait de ce fait rejeter son avis unanime «d'un coup d'éventail, au nom de sa nature consultative».

7. Le Tribunal rappelle que, conformément à sa jurisprudence, le chef exécutif d'une organisation internationale est en droit de s'écarter de la recommandation d'un organe de recours à la condition d'indiquer avec précision les raisons de sa divergence d'opinions (voir notamment le jugement 2833, au considérant 4).

En l'espèce, le Directeur général a procédé à une analyse minutieuse du rapport de la Commission paritaire consultative des recours et a indiqué avec précision les raisons pour lesquelles il ne pouvait faire sien l'avis rendu par ladite commission.

8. Le requérant soutient que les opérations relatives au concours étaient entachées d'irrégularités, le témoignage d'un membre du Comité ayant fait apparaître que «[les règles régissant] les concours ne sont ni appliquées ni interprétées de la même manière dans les différents départements». Selon le requérant, cette différence dans l'interprétation et l'application de la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3) est «fâcheuse», car les candidats n'ont aucun moyen de savoir comment ils vont être traités alors même que la transparence est la règle primordiale dans le cadre d'un concours.

Il affirme qu'il eut été utile pour les candidats de connaître, avant le concours, le nombre d'emplois à long terme déclarés disponibles

dans chaque domaine d'activité, ainsi que le nombre de candidats dont le profil correspondait à l'un de ces domaines d'activité.

a) Concernant la différence d'interprétation et d'application de la circulaire administrative susmentionnée dans les divers départements, le Tribunal constate que l'allégation du requérant ne repose que sur la reproduction du témoignage d'un seul membre du Comité devant la Commission paritaire consultative des recours et qu'aucun exemple précis n'a été donné pour prouver qu'un candidat d'un autre département aurait bénéficié d'un traitement plus favorable lors de son évaluation.

b) Pour ce qui est du nombre d'emplois à long terme disponibles et de candidats, la défenderesse fait observer avec pertinence que le requérant avait été informé qu'au moins un emploi à long terme était disponible dans son domaine d'activité dans le cadre de la planification des effectifs du Département IT et qu'il avait également été informé de la procédure applicable, en particulier des critères définis aux paragraphes 51 et 52 de la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3).

Comme il l'a déjà indiqué dans son jugement 2809, le Tribunal estime que la question relative au nombre de postes disponibles n'est pas importante car le requérant pouvait être évalué dès lors qu'au moins un emploi à long terme était disponible dans son domaine d'activité. En l'espèce, l'intéressé a été informé par le conseiller en ressources humaines du Département IT qu'une activité à long terme était envisagée dans six domaines différents.

Par ailleurs, aucun texte applicable en l'espèce n'obligeait la défenderesse à communiquer au requérant le nombre de candidats dont le profil correspondait à l'un de ces domaines d'activité.

9. Le requérant fait valoir qu'il existe de graves contradictions entre les informations données par ledit conseiller en ressources humaines avant le concours et le témoignage de celui-ci devant la Commission paritaire consultative des recours.

Sans qu'il soit utile de s'attarder sur la question de savoir s'il existait ou non des contradictions dans les informations données par ce conseiller, le Tribunal retient que ce dernier a confirmé devant la Commission que le Comité avait évalué la candidature du requérant pour un seul domaine d'activité, ce qui n'a jamais été contesté. Or il est constant qu'avant l'entretien avec le Comité le requérant n'en avait pas été informé. Il convient dès lors de se demander si cette façon de procéder est conforme à la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3).

10. Le paragraphe 50 de ladite circulaire prévoit que «[l]e 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». Il résulte de ce texte que l'évaluation d'un candidat pour l'attribution d'un contrat de durée indéterminée ne peut être effectuée que si un emploi à long terme disponible a été identifié. Dès lors, il est logique qu'avant d'être évalué le candidat connaisse l'emploi disponible dans le domaine d'activité pour lequel il va être évalué.

Or le Tribunal constate qu'en l'espèce, et contrairement à ce qui avait été fait dans les affaires ayant abouti aux jugements 2809 et 2810, où les requérants avaient reçu, préalablement à leur évaluation, la description de l'activité pour laquelle ils allaient être évalués, le requérant n'a reçu, avant son évaluation, aucune description précise de l'activité concernée. Et, lorsqu'il s'est adressé au conseiller en ressources humaines du Département IT pour avoir de plus amples informations, celui-ci lui a communiqué la liste de six domaines d'activité, alors qu'au final il n'a été évalué que pour un seul.

Le Tribunal retient de ce qui précède qu'en ne prenant en compte pour l'évaluation du requérant qu'un seul domaine d'activité, alors que la description de ce domaine spécifique ne lui avait pas été communiquée au préalable, la défenderesse a enfreint la règle *tu patere legem quam ipse fecisti*. La décision attaquée doit en conséquence être annulée. Cependant, compte tenu du fait que le requérant a été évalué avec d'autres candidats, qu'il n'est pas apporté la preuve que le candidat considéré comme étant le meilleur pour le domaine d'activité concerné a bénéficié d'un traitement différent

de celui réservé au requérant, le Tribunal estime que ce dernier, qui a quitté l'Organisation le 28 février 2008 au terme de son contrat, ne peut prétendre à la reconstitution de sa carrière depuis la date de sa cessation de service.

Le Tribunal estime équitable de lui allouer la somme de 30 000 francs suisses en réparation du préjudice subi.

11. Le requérant soutient qu'un élément essentiel a été omis ou qu'une erreur manifeste d'appréciation a été commise, en ce que le Comité lui a reproché quelques faiblesses en matière de communication. Il relève que le rapport final de ce comité ne fait pas état des exposés qu'il a présentés dans le cadre de conférences et qu'il a mentionnés dans son curriculum vitae. Le Tribunal ne peut accueillir ce moyen qui n'est fondé que sur de simples allégations ne reposant sur aucun élément du dossier, alors que la Commission paritaire consultative des recours a indiqué dans son rapport que le Comité a procédé de façon minutieuse à une analyse approfondie des capacités du requérant avant de formuler le reproche en question.

12. Le requérant a droit à des dépens, que le Tribunal fixe à la somme de 5 000 francs.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. Le CERN versera au requérant la somme de 30 000 francs suisses en réparation du préjudice subi.
3. Il lui versera également la somme de 5 000 francs à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 13 novembre 2009, par M. Seydou Ba, Vice-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 3 février 2010.

SEYDOU BA
CLAUDE ROUILLER
PATRICK FRYDMAN
CATHERINE COMTET