

C.
c.
CERN

122^e session

Jugement n° 3678

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN), formée par M. M. C. le 24 février 2014, la réponse du CERN du 19 juin, la réplique du requérant du 3 septembre, la duplique du CERN du 5 décembre 2014, les écritures supplémentaires du requérant du 25 mars 2015 et les observations finales du CERN à leur sujet du 21 avril 2015;

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 suivants :

Le requérant conteste la décision de le licencier au terme de sa période probatoire.

Le requérant a été engagé par le CERN en janvier 2013 comme ingénieur en génie électrique au sein du Département Ingénierie, au bénéfice d'un contrat de durée limitée de cinq ans. Il était soumis à une période probatoire de douze mois.

Le 28 janvier 2013, le requérant eut un entretien d'entrée en fonctions avec son superviseur, au cours duquel furent fixés les sept objectifs qui devaient être atteints au cours de sa période probatoire.

Le 26 avril, le requérant rencontra son superviseur afin de faire le point sur son travail depuis son entrée en fonctions. Dans un courriel du 8 mai résumant les discussions tenues à cette occasion, ledit superviseur conclut que le requérant avait encore beaucoup à faire pour atteindre ses objectifs.

Dans le rapport «à mi-parcours de la période probatoire» établi à la suite de deux entretiens tenus les 17 et 28 juin, le superviseur du requérant répéta que ce dernier, même s'il avait accompli des progrès depuis le 26 avril, avait encore beaucoup à faire pour atteindre ses objectifs. Proposant d'apporter son soutien à l'intéressé, il indiquait qu'il attendait de ce dernier qu'il s'améliore «drastiquement» pour que les objectifs qui lui avaient été fixés soient atteints avant la fin de l'année. Une représentante du Département des ressources humaines ajouta dans ledit rapport qu'elle avait insisté, lors d'un entretien qu'elle avait eu avec le requérant le 5 juillet, sur les efforts que celui-ci devrait fournir pour atteindre ses objectifs.

Le 25 septembre, le requérant rencontra à nouveau son superviseur et la représentante du Département des ressources humaines. Dans un courriel du 1^{er} octobre résumant la teneur de ces discussions, le superviseur indiqua au requérant qu'il s'inquiétait de son manque de progrès et l'encouragea à solliciter son aide, ce qu'il n'avait que très rarement fait dans le passé.

Dans le rapport de fin de période probatoire établi au cours du mois de novembre, le superviseur du requérant, indiquant que celui-ci avait partiellement atteint quatre objectifs et qu'il n'avait pas atteint les trois autres, concluait que ses prestations n'étaient pas au niveau attendu et qu'aucune amélioration ne pouvait être raisonnablement attendue avant la fin de l'année. Le 22 novembre, le requérant fournit ses commentaires sur ce rapport, s'attachant à démontrer qu'il avait entièrement atteint ses objectifs. Le 27 novembre, le Directeur général, conformément à une proposition du chef du Département Ingénierie, informa le requérant qu'il avait décidé de le licencier et que son engagement serait par conséquent résilié avec effet au 31 décembre 2013. Telle est la décision attaquée.

Le 9 décembre 2013, le requérant demanda au Directeur général que sa période probatoire soit prolongée en application de l'article R II 1.18 du Règlement du personnel. Le 16 décembre, le Directeur général lui répondit que, conformément à l'alinéa a) de l'article S VI 1.07 du Statut du personnel, un recours interne ne pouvait être introduit à l'encontre d'une décision de licenciement notifiée pendant la période probatoire et que la contestation d'une telle décision s'effectuait directement auprès du Tribunal.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du 27 novembre 2013 et de condamner le CERN à réparer le préjudice matériel et moral qu'il prétend avoir subi. Il sollicite également l'allocation de dépens. Enfin, il demande que le Tribunal l'«achemine [...] à prouver par toutes voies de droit utiles les faits allégués» dans sa requête.

Le CERN conclut au rejet de la requête comme dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant conteste la décision du 27 novembre 2013 par laquelle le Directeur général a décidé de le licencier au terme de sa période probatoire.

Avant d'examiner les moyens du requérant, il est utile de rappeler que, selon la jurisprudence du Tribunal, une organisation doit dispenser à ses fonctionnaires, en particulier à ceux qui se trouvent en période d'essai, des orientations, des directives et des conseils sur l'exercice de leurs tâches et qu'elle est tenue de les avertir, sans ambiguïté, lorsqu'ils ne donnent pas satisfaction et risquent d'être licenciés; qu'un fonctionnaire dont les services ne sont pas considérés comme satisfaisants a le droit d'être informé à temps de ce qu'on lui reproche afin que des mesures puissent être prises pour remédier à la situation et que, de plus, l'intéressé est en droit de voir ses objectifs fixés à l'avance afin de savoir selon quels critères son travail sera désormais évalué (voir le jugement 3128, au considérant 5, et la jurisprudence citée). Ce sont là des aspects fondamentaux de l'obligation qu'a une organisation internationale d'agir de bonne foi à l'égard de ses fonctionnaires et de respecter leur dignité (voir le jugement 2529, au considérant 15).

2. Le requérant soutient qu'il n'a pas été informé du fait «que sa période probatoire pouvait avoir une issue négative et que son contrat de travail allait par conséquent être résilié».

Le Tribunal relève qu'à plusieurs reprises le CERN a attiré l'attention du requérant sur les insuffisances de son travail et lui a demandé clairement de prendre des dispositions pour atteindre les objectifs qui lui avaient été fixés. Ainsi, le 8 mai 2013, le superviseur du requérant, faisant état des difficultés de ce dernier, l'avait averti du fait qu'il devrait fournir des efforts soutenus afin d'atteindre lesdits objectifs. Dans le rapport «à mi-parcours de la période probatoire», le même superviseur, après avoir renouvelé son avertissement, avait indiqué qu'il attendait du requérant qu'il s'améliore «drastiquement». Enfin, dans le courriel du 1^{er} octobre 2013, il déplorait le manque de progrès de l'intéressé et constatait que celui-ci n'avait pas encore pris la mesure de l'ensemble des responsabilités afférentes à son poste.

Certes, il n'est pas établi, au vu du dossier, que l'Organisation ait formellement indiqué au requérant pendant sa période probatoire qu'il courait le risque objectif que son engagement ne soit pas confirmé à l'échéance de cette période. Cependant, il résulte du rapport de fin de période probatoire de novembre 2013, qui lui a été communiqué et sur lequel il a d'ailleurs formulé des commentaires, que son superviseur considérait que ses performances ne correspondaient pas au niveau exigé. En outre, et comme il a déjà été dit plus haut, le requérant avait été informé à plusieurs reprises pendant sa période probatoire des insuffisances qui lui étaient reprochées au regard des objectifs qui lui avaient été fixés lors de son entretien d'entrée en fonctions. Dans ces conditions, l'intéressé était nécessairement conscient qu'il encourait un risque sérieux que son engagement ne fût pas confirmé à l'échéance de sa période probatoire.

3. Le requérant soutient que son superviseur ne lui aurait pas donné les instructions et conseils qu'il pouvait légitimement attendre de sa part afin d'atteindre ses objectifs. Mais il ressort du dossier que, dans le rapport «à mi-parcours de la période probatoire», puis à nouveau dans le courriel du 1^{er} octobre 2013 susmentionné, le superviseur du

requérant avait encouragé ce dernier à solliciter son aide. Cette argumentation ne peut donc qu'être écartée.

4. Le requérant met en cause l'objectivité de l'évaluation contenue dans son rapport de fin de période probatoire. De son point de vue, cette évaluation procéderait d'un «abus du pouvoir d'appréciation».

Le requérant conteste ainsi l'appréciation portée sur son comportement professionnel au cours de sa période probatoire, qui a conduit à son licenciement. Or, en vertu d'une jurisprudence constante, le Tribunal n'exerce sur une telle décision qu'un contrôle limité. Ainsi, cette décision sera certes annulée si, notamment, elle viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit ou procède d'un détournement de pouvoir (voir, par exemple, les jugements 987, au considérant 2, 1817, au considérant 5, ou 2715, au considérant 5). Mais, en ce qui concerne l'évaluation des mérites du fonctionnaire intéressé, le Tribunal se refuse à substituer sa propre appréciation à celle du chef exécutif de l'organisation et ce n'est que dans l'hypothèse où il constaterait que ce dernier a tiré du dossier des conclusions manifestement erronées, qu'il censurera cette appréciation.

Or, le Tribunal estime que l'examen du rapport critiqué en l'espèce ne révèle pas que l'évaluation des performances du requérant serait entachée d'une erreur manifeste d'appréciation.

5. En outre, contrairement à ce qu'affirme le requérant, il ne ressort pas du dossier que le CERN ait ignoré les commentaires qu'il avait formulés au sujet de son rapport de fin de période probatoire. En effet, ce n'est qu'après avoir pris en considération ledit rapport ainsi que les commentaires du requérant à son sujet, que le chef du Département Ingénierie a proposé, conformément au paragraphe 39 de la circulaire administrative n° 2 (Rév. 5) intitulée «Recrutement, engagement et évolution de la situation contractuelle des titulaires», de ne pas confirmer l'engagement du requérant.

6. Le requérant fait valoir que le CERN aurait cherché à «se débarrasser de lui» après s'être rendu compte que ses services n'auraient pas été «nécessaires». Mais le Tribunal rappelle que le détournement de pouvoir ne se présume pas et qu'il appartient à celui qui s'en prévaut d'en établir les éléments constitutifs (voir le jugement 2116, au considérant 4). Or, en l'espèce, aucune pièce du dossier ne vient confirmer les allégations du requérant.

7. L'affirmation du requérant selon laquelle «la cause de ses problèmes» serait à rechercher dans le traitement assimilable à du harcèlement moral que lui aurait réservé son superviseur n'est pas non plus corroborée par des éléments versés au dossier.

8. Il n'y a pas lieu de faire droit à la conclusion du requérant, tendant à ce qu'il soit autorisé à «prouver par toutes voies de droit» les faits qu'il allègue, dès lors qu'il lui appartenait de produire toute pièce utile devant le Tribunal au cours de la procédure (voir le jugement 1248, au considérant 7).

9. Il résulte de ce qui précède que la requête ne peut qu'être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 6 mai 2016, par M. Claude Rouiller, Président du Tribunal, M. Patrick Frydman, Juge, et M^{me} Fatoumata Diakité, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2016.

CLAUDE ROUILLER

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

DRAŽEN PETROVIĆ