

**S. A. (n° 2)**

**c.**

**CERN**

**137<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4740**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN), formée par M. J.-L. S. A. le 12 mars 2021, le mémoire en réponse du CERN du 5 juillet 2021, la réplique du requérant du 6 août 2021 et la duplique du CERN du 28 octobre 2021;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants:

Le requérant conteste sa classification à l'issue d'un examen de carrière.

Certains des faits relatifs à la présente requête sont exposés dans le jugement 4273, prononcé le 24 juillet 2020, concernant la première requête de l'intéressé. Il suffira de rappeler que, dans le cadre de l'examen quinquennal 2015, le Conseil du CERN approuva, le 17 décembre 2015, les propositions du Directeur général portant notamment sur les traitements de base des membres du personnel et sur la structure des carrières au sein de l'Organisation. Ces propositions prévoyaient plus spécifiquement le maintien des traitements de base à leur niveau, la rationalisation de la structure des carrières, une meilleure récompense des performances et la mise en place d'un nouveau système de reconnaissance du mérite. La date effective d'entrée en vigueur de

ces propositions fut fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour la non-revalorisation des traitements de base et au 1<sup>er</sup> septembre 2016 pour les mesures liées à la structure des carrières. Dans le cadre de la mise en œuvre de ces dernières mesures, les membres du personnel furent rattachés à des emplois repères spécifiques, soit à des catégories d'emploi regroupant un ensemble de situations de travail individuelles ayant des activités principales semblables et une finalité commune. Ces emplois repères furent d'abord attribués de manière provisoire pour permettre, le cas échéant, une vérification ultérieure. En effet, si les membres du personnel considéraient avoir été rattachés à un emploi repère ne correspondant pas à leurs fonctions, ils avaient la possibilité d'en discuter avec leur hiérarchie et l'administration. L'attribution définitive des titres d'emploi repère devait être adressée aux membres du personnel au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2017.

Titulaire d'un diplôme belge d'«ingénieur industriel», le requérant fut recruté en 1992 avec le titre d'emploi «ingénieur-technicien d'exploitation (accélérateurs)». Le 18 août 2016, à la suite de la mise en œuvre de la nouvelle structure des carrières, il fut informé qu'il était provisoirement rattaché à l'emploi repère d'«ingénieur-technicien en accélérateurs/processus industriels» et que le grade 5 lui était attribué à compter du 1<sup>er</sup> septembre. Son traitement de base demeurait inchangé. Le 14 octobre, il introduisit un recours interne contre la décision du Conseil du CERN du 17 décembre 2015 de «modifier la structure des carrières et la grille de salaire associée». Il faisait valoir que son rattachement au nouvel emploi repère réduisait considérablement, selon lui, ses perspectives de carrière et que son diplôme belge avait été sous-évalué. Il demandait l'annulation de la décision générale du 17 décembre 2015 et le rattachement à l'emploi repère d'«ingénieur». Il réitéra ces griefs et demandes le 13 décembre 2016 dans une lettre adressée au chef du Département des ressources humaines conjointement avec d'autres membres du personnel titulaires du même diplôme que lui. Il lui fut répondu que l'emploi repère dépendait des fonctions exercées et non du diplôme détenu et que, s'il considérait que sa classification ne reflétait pas le niveau de ses fonctions, il avait la possibilité de demander un examen de carrière, ce qu'il s'abstint de faire à cette époque. Le 30 juin 2017, son emploi repère définitif – qui

correspondait à celui auquel il avait été rattaché le 18 août 2016 – fut confirmé.

Saisie par plusieurs autres membres du personnel qui contestaient la même décision et compte tenu des similitudes entre certains recours, la Commission paritaire consultative des recours décida de traiter la question de la modification de la structure des carrières et celle de la classification des titulaires d'un diplôme belge d'«ingénieur industriel» de manière collective, puis d'aborder individuellement la situation personnelle de chacun d'entre eux. Dans l'avis qu'elle rendit le 27 avril 2018 au sujet du requérant, elle conclut que l'examen quinquennal 2015 n'était entaché d'aucun vice de procédure et que l'Organisation avait fait preuve de transparence. S'agissant de la nouvelle structure des carrières, elle recommanda qu'une information plus approfondie soit fournie aux instances hiérarchiques quant aux possibilités offertes par le nouveau système en termes de promotion et de reconnaissance du mérite. Quant à la question plus spécifique de la classification des titulaires d'un diplôme belge, la Commission recommanda à l'Organisation de proposer au requérant de se soumettre à un examen de carrière afin de déterminer le bien-fondé d'un éventuel reclassement. Le 25 mai 2018, l'intéressé fut informé de la décision de la Directrice générale de suivre cette recommandation et du fait que le Département des ressources humaines le contacterait prochainement au sujet d'un examen de carrière. Telle est la décision attaquée dans sa première requête, qui a été rejetée par le Tribunal dans le jugement 4273, précité.

Le 5 juillet 2018, le chef du Département des ressources humaines, se référant à la décision du 25 mai, informa le requérant que, conformément aux dispositions de la circulaire administrative n° 26 (Rév. 11) intitulée «Reconnaissance du mérite», sa situation serait examinée, s'il l'acceptait, par un comité départemental (aussi appelé «Comité d'évaluation») et par un représentant du Département des ressources humaines. À toutes fins utiles, il lui fut rappelé que l'objet d'un tel examen de carrière était d'évaluer son niveau d'expertise et de fonctions en se référant aux critères énoncés dans le Guide des promotions et qu'une promotion ne pourrait intervenir qu'à condition qu'il remplisse les critères mentionnés dans la circulaire n° 26. Le

26 juillet, le requérant donna son accord pour que sa situation professionnelle soit examinée au travers d'un examen de carrière.

Le Comité d'évaluation entendit l'intéressé le 19 septembre 2018, puis se réunit le 24 septembre pour un échange de vues sur la situation de celui-ci. Cette réunion fut suivie de plusieurs autres échanges. Après un examen détaillé du niveau d'expertise et des fonctions du requérant, le Comité recommanda le maintien de son emploi repère d'«ingénieur-technicien en accélérateurs/processus industriels» au grade 5. Informé de la décision de la Directrice générale du 7 janvier 2019 de suivre cette recommandation, le requérant demanda à obtenir le rapport du Comité, ainsi que la recommandation émise par son chef de département, afin qu'il «soi[t] en mesure de comprendre et d'apprécier la motivation de [cette] décision». Le 8 février, il reçut les résultats détaillés de l'évaluation relative à son examen de carrière.

Le 14 mars 2019, il introduisit un recours interne contre la décision du 7 janvier, visant à son annulation, au changement de son emploi repère actuel pour celui d'«ingénieur» ou de «physicien appliqué» et, subsidiairement, à l'octroi d'une promotion au grade 6 dans son emploi repère.

La Commission paritaire consultative des recours rendit son avis le 11 novembre 2020 après avoir entendu les parties. Concluant à l'absence de vice de procédure dans le déroulement de l'examen de carrière, elle recommanda notamment, à l'unanimité, le rejet du recours. Par une lettre du 11 décembre 2020, dont le requérant reçut notification le 14 décembre suivant, celui-ci fut informé que la Directrice générale avait décidé de suivre cette recommandation. Telle est la décision attaquée.

Le requérant – qui prétend avoir fait l'objet d'une rétrogradation au vu de l'issue de son examen de carrière – demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner son reclassement dans l'emploi repère de «physicien appliqué» au grade 6, à salaire égal. Alternativement, il sollicite une nouvelle évaluation de son niveau d'expertise et du classement de son poste par un expert indépendant. Enfin, il réclame le versement d'une indemnité de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour le tort moral qu'il estime avoir subi et l'octroi de dépens à hauteur de 20 000 euros.

Le CERN, pour sa part, fait valoir que l'allégation du requérant selon laquelle il aurait été rétrogradé est infondée et irrecevable car celui-ci n'a, en tout état de cause, pas contesté cette prétendue «décision administrative» dans les délais statutaires. L'Organisation demande en conséquence au Tribunal de rejeter la requête comme partiellement irrecevable et totalement infondée.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant défère au Tribunal la décision de la Directrice générale du 11 décembre 2020, qui a rejeté son recours interne, introduit le 14 mars 2019, contre la décision précédente de cette dernière du 7 janvier 2019 l'informant que, à la suite d'un examen de carrière effectué par le Comité d'évaluation, son niveau d'expertise et ses fonctions étaient en adéquation avec sa classification dans l'emploi repère d'«ingénieur-technicien en accélérateurs/processus industriels» au grade 5. Dans la décision attaquée, la Directrice générale a notamment fait sienne la recommandation unanime de la Commission paritaire consultative des recours du 11 novembre 2020, qui s'était prononcée en faveur d'un tel rejet du recours interne de l'intéressé.

2. Le Tribunal observe d'abord que, dans son recours interne, le requérant a soutenu que la procédure suivie pour aboutir à la décision de la Directrice générale du 7 janvier 2019 aurait été viciée, que la motivation de cette décision serait insuffisante, que des faits essentiels n'auraient pas été pris en compte lors de l'examen de carrière et que, de toute manière, la nouvelle structure des carrières au sein du CERN serait, selon lui, illicite dans son ensemble.

Le Tribunal relève ensuite que, dans son avis unanime du 11 novembre 2020, la Commission paritaire consultative des recours a conclu qu'aucun des vices de procédure invoqués n'avait été établi, que l'audition des parties, ainsi que des experts et témoins, n'avait pas apporté d'éléments permettant de conclure à une erreur ou à une omission dans l'analyse du niveau d'expertise et des fonctions de l'intéressé et que les arguments de ce dernier concernant le caractère prétendument illicite

de la nouvelle structure des carrières adoptée par l'Organisation étaient irrecevables, si bien que la demande du requérant tendant à rejeter les conclusions de son examen de carrière n'était pas fondée.

3. Dans sa requête, outre l'annulation de la décision attaquée du 11 décembre 2020, le requérant demande au Tribunal d'ordonner son reclassement dans l'emploi repère de «physicien appliqué» au grade 6, à salaire égal, ou, alternativement, d'ordonner une nouvelle évaluation de son niveau d'expertise et du classement de son poste par un expert indépendant, de lui octroyer une indemnité de 10 000 euros en réparation du tort moral prétendument subi et de lui accorder une somme de 20 000 euros à titre de dépens.

4. Le requérant sollicite la tenue d'un débat oral. Le Tribunal considère cependant que les parties ont présenté des écritures et des documents suffisamment abondants et explicites pour lui permettre d'être dûment informé de leurs arguments et des éléments de preuve pertinents. Cette demande de débat oral est donc rejetée.

5. Le Tribunal constate que le recours interne à l'origine de la présente requête portait sur un examen de carrière effectué par l'Organisation selon une procédure d'examen qui avait été expliquée au préalable au requérant dans une lettre du 5 juillet 2018 du chef du Département des ressources humaines, à la suite de laquelle l'intéressé avait, le 26 juillet suivant, notifié son acceptation de voir sa situation professionnelle examinée selon les modalités proposées par le CERN. L'analyse opérée par le Comité d'évaluation, organe chargé de procéder à cet examen de carrière, avait mené à la conclusion que le niveau d'expertise et les fonctions du requérant étaient correctement classés au grade 5 et que les critères requis pour un reclassement de l'intéressé dans l'emploi repère d'«ingénieur-technicien en accélérateurs/processus industriels» au grade 6, ou dans celui d'«ingénieur en mécanique» ou de «physicien appliqué», n'étaient pas satisfaits en l'espèce.

6. En vertu du paragraphe 45 de la circulaire administrative n° 26 (Rév. 11), intitulée «Reconnaissance du mérite», le but d'un examen de carrière en vue de procéder au rattachement d'un poste à un emploi repère ou dans un grade supérieur du même emploi repère est «d'évaluer le niveau d'expertise, ainsi que le niveau de fonctions exercées par le titulaire, en se référant aux critères énoncés dans le Guide des promotions».

Le Tribunal observe que le rattachement d'un poste à un emploi repère ou dans un grade supérieur du même emploi repère, à la suite d'un examen de carrière opéré dans le cadre juridique ainsi défini, appelle nécessairement un jugement de valeur quant à la nature et à l'étendue des tâches et responsabilités qui y sont afférentes – ce qui correspond au «niveau de fonctions» –, ainsi qu'à l'évaluation du niveau d'expertise du fonctionnaire concerné. Or, un tel jugement de valeur doit être laissé à l'appréciation du chef exécutif de l'Organisation et il n'appartient pas au Tribunal de substituer à celle-ci sa propre évaluation à cet égard. En conséquence, de la même façon, notamment, que pour les décisions prises par une organisation en matière de classement ou de reclassement de postes, le Tribunal ne réexaminera une décision statuant dans ce domaine que pour des motifs limités et une telle décision ne pourra ainsi être annulée que si elle a été prise par une autorité incompétente, si elle est entachée d'un vice de forme ou de procédure, si elle repose sur une erreur de droit ou de fait, si des faits essentiels n'ont pas été pris en compte, si des conclusions manifestement erronées ont été tirées du dossier ou si un détournement de pouvoir a été commis (voir, par exemple, les jugements 4502, au considérant 6, 4221, au considérant 11, 4000, au considérant 7, et 3589, au considérant 4).

7. Le Tribunal relève, en premier lieu, que les arguments que l'intéressé soulève dans ses écritures en ce qui concerne, d'une part, ce qu'il considère être des vices de procédure, d'autre part, le caractère prétendument incorrect de l'évaluation de son examen de carrière et, enfin, la rétrogradation illégale dont il aurait fait l'objet en 2017 n'ont aucunement été retenus par la Commission paritaire consultative des recours. Pourtant, malgré l'analyse approfondie et détaillée à laquelle

s'est livrée cette dernière dans son avis unanime du 11 novembre 2020, au sujet duquel la Directrice générale a à juste titre indiqué, dans le cadre de la décision attaquée, que la Commission n'avait relevé aucune erreur ou omission lors de l'examen du niveau d'expertise et des fonctions du requérant mené par le Comité d'évaluation, l'intéressé ne formule étonnamment aucun commentaire sur la teneur de cette analyse.

8. En deuxième lieu, le Tribunal observe que, s'agissant des prétendus vices affectant la procédure suivie pour effectuer son examen de carrière, le requérant soutient que celui-ci serait entaché d'irrégularités en raison de l'absence de discussion collégiale préalable au sein du département, de l'absence irrégulière de recommandation de la part de son chef de département, de l'absence d'évaluation réelle par le Comité d'évaluation, de l'absence de débats collégiaux au sein de ce comité et de l'absence de signature des membres de ce dernier sur le formulaire d'examen de carrière.

Mais le Tribunal considère que, ainsi que la Commission paritaire consultative des recours l'a souligné dans son avis, ces vices ne sont pas établis compte tenu des modalités fixées pour l'examen de carrière, auxquelles l'intéressé a donné son accord. Au demeurant, les vices ainsi invoqués ne sauraient être qualifiés de substantiels et comme de nature à entacher d'illégalité la décision contestée.

9. En effet, il ressort des écritures et des pièces du dossier que l'examen de carrière litigieux a d'abord été organisé en dehors de l'exercice annuel d'avancement, à la suite d'une lettre du chef du Département des ressources humaines du 5 juillet 2018 qui proposait un examen de la situation de l'intéressé conformément au paragraphe 51 de la circulaire administrative n° 26 (Rév. 11) précitée, lequel serait effectué par un Comité d'évaluation et par un représentant du Département des ressources humaines. Dès lors que le requérant a donné son accord dans une lettre du 26 juillet 2018, il ne s'agissait pas d'un examen de carrière à l'initiative du chef de son département, mais d'un examen de carrière opéré à la demande du titulaire.

Or il ressort du dossier qu'il existait une pratique, d'ailleurs ultérieurement codifiée, selon laquelle, en cas d'examen de carrière ainsi initié à la demande du titulaire, la procédure suivie était différente en ce que le chef de département n'intervenait pas au préalable, il n'y avait pas de discussion collégiale au sein du département et la proposition du Comité d'évaluation était soumise directement au Directeur général. Telle a bien été la procédure suivie en l'espèce.

10. Il ressort également des écritures et des pièces du dossier que cet examen de carrière a été effectué par un comité d'évaluation, composé de deux membres du Comité départemental et d'un représentant du Département des ressources humaines, ainsi que cela avait été indiqué au requérant. Ces derniers ont entendu l'intéressé le 19 septembre 2018 et des échanges et discussions ont ensuite eu lieu entre ces trois membres dans le cadre du processus d'analyse suivi. Le formulaire d'examen de carrière qui a été rempli fait en outre état des commentaires généraux du Comité d'évaluation et contient une justification de la conclusion selon laquelle le niveau d'expertise et les fonctions du requérant étaient correctement évalués au grade 5. Que ce formulaire ne porte pas la signature des trois membres du Comité, ainsi que le soutient le requérant, n'a pas d'incidence dans un contexte où ni les dispositions de la circulaire administrative n° 26 (Rév. 11) ni celles du Guide des promotions ne semblent l'exiger formellement et où il ressort de surcroît des pièces du dossier que l'analyse requise a bien été effectuée et que l'exercice a été mené avec rigueur et en conformité avec les règles applicables.

À cet égard, le Tribunal note d'ailleurs que les pièces du dossier établissent qu'une réunion entre les membres du Comité a été organisée, que des échanges entre ces derniers ont eu lieu et qu'une analyse détaillée de la situation du requérant a été effectuée. Le requérant n'apporte aucunement la preuve de la circonstance que le Comité n'aurait pas procédé à l'évaluation détaillée requise aux fins de son examen de carrière. Le Tribunal considère que c'est en vain que l'intéressé croit pouvoir déceler dans l'absence de signature des membres du Comité sur le formulaire prévu une démonstration d'un doute quelconque quant à l'existence des délibérations qu'ils ont menées ou quant à la rigueur

de l'exercice auquel ils se sont prêtés. Le Tribunal estime au contraire que l'affirmation du requérant selon laquelle, en vérité, le Comité n'aurait pas lui-même procédé à l'évaluation de son niveau d'expertise et de ses fonctions est matériellement inexacte et contredite par le dossier.

11. En troisième lieu, le Tribunal observe qu'en définitive le requérant lui demande essentiellement de reprendre l'examen de carrière effectué par le Comité d'évaluation au motif que celui-ci serait inexact sur le fond et qu'il y aurait lieu de le rejeter «en bloc». Or, force est de constater que l'intéressé se méprend quant à la nature du contrôle juridictionnel qu'exerce le Tribunal dans un tel contexte. Comme indiqué au considérant 6 ci-dessus, il n'appartient pas au Tribunal de procéder lui-même à une évaluation de la nature et de l'étendue des tâches et responsabilités afférentes à un poste, ni du niveau d'expertise du fonctionnaire concerné, et la décision prise à l'issue d'un examen de carrière ne peut être annulée que pour des motifs limités, dont aucun n'est établi en l'espèce.

Il suffira de noter à ce sujet que la critique du requérant portant sur la prétendue mauvaise pondération des critères analysés par le Comité d'évaluation invite le Tribunal à substituer son appréciation à celle du Comité et méconnaît ainsi le rôle du Tribunal en la matière. Quant à l'argumentation que l'intéressé articule par ailleurs en ce qui concerne l'attribution prétendument erronée de notes qui seraient «à cheval entre deux facteurs», il appert que le formulaire de changement de grade et d'emploi repère qu'a suivi le Comité dans son analyse permet justement d'appliquer un demi-niveau, tout comme le précise également le Guide des promotions.

Il s'ensuit que l'argumentation du requérant ne permet pas de conclure que la décision de maintenir sa classification dans l'emploi repère d'«ingénieur-technicien en accélérateurs/processus industriels» au grade 5 procéderait d'une erreur de droit ou de fait, de l'omission de tenir compte de faits essentiels, d'un détournement de pouvoir ou de conclusions manifestement erronées tirées du dossier. Cette argumentation doit donc être rejetée.

12. En quatrième et dernier lieu, le Tribunal estime que, ainsi que la Commission paritaire consultative des recours l'a relevé dans son avis et que l'Organisation l'a souligné à juste titre dans ses écritures, les multiples allégations du requérant selon lesquelles il aurait fait l'objet d'une rétrogradation inopportune en 2017 à la suite de la mise en place de la nouvelle structure des carrières sont irrecevables. En effet, ces allégations sortent du cadre du recours interne de l'intéressé et de la présente requête. Si le requérant prétendait avoir fait l'objet d'une rétrogradation illégale, il lui appartenait de former un recours interne contre ce qu'il considérait être la «décision administrative» pertinente, dans les délais prescrits à cet effet, avant de saisir, le cas échéant, le Tribunal. Les écritures et les pièces du dossier établissent qu'il est désormais forclos à le faire. C'est à bon droit que la Commission n'a pas tenu compte des arguments du requérant relatifs à la rétrogradation dont il aurait fait l'objet et le Tribunal considère que les inférences ou arguments que l'intéressé cherche à tirer de cette circonstance doivent être écartés.

13. Dès lors que le requérant n'est pas en mesure de démontrer un quelconque vice de procédure substantiel ayant affecté le processus d'examen de carrière effectué par le Comité d'évaluation, qu'il n'y a pas, en l'espèce, de démonstration d'un abus du pouvoir d'appréciation du CERN dans le classement de son poste et que l'intéressé n'établit pas que des erreurs ou omissions auraient été commises dans le cadre de l'évaluation de son niveau d'expertise et de ses fonctions, les divers moyens qu'il avance ne peuvent qu'être écartés comme dénués de fondement. Il s'ensuit que la demande de réparation du préjudice moral que le requérant aurait subi, et dont il n'apporte du reste aucune justification, doit également être rejetée.

14. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée en toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 13 novembre 2023, 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 31 janvier 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

MIRKA DREGER