

## QUATRE-VINGT-DIX-SEPTIÈME SESSION

**Jugement n° 2337**

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN), formée par M. S. L.T. le 5 juin 2003 et régularisée le 2 juillet, la réponse de l'Organisation du 8 octobre, la réplique du requérant du 12 décembre 2003 et la duplique du CERN en date du 16 février 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 est un ressortissant italien né en 1963. Le 22 août 1996, le CERN publia un avis de vacance d'emploi concernant un poste d'ingénieur en mécanique auquel l'intéressé se porta candidat. Sa candidature ayant été retenue, ce dernier se vit offrir, à partir du 1<sup>er</sup> novembre 1997, un contrat à terme fixe, d'une durée de trois ans, qui prévoyait notamment ce qui suit :

«Ce contrat [...] peut être renouvelé ou prolongé pour atteindre une période totale maximale de 6 ans. Un contrat à terme fixe peut permettre l'attribution d'un contrat de durée indéterminée.»

En juin 2000, le contrat du requérant fut renouvelé jusqu'au 31 octobre 2003.

Par un courrier du 25 avril 2002, le coordinateur des ressources humaines informa le requérant que la possibilité de lui octroyer un contrat de durée indéterminée allait être étudiée. Le 1<sup>er</sup> novembre, le Comité des contrats à long terme (LTCB, selon son sigle anglais) recommanda de ne pas octroyer un tel contrat à l'intéressé au motif que deux des cinq critères énumérés au paragraphe 17 de la circulaire administrative n° 9 (Rév. 2) et devant être pris en considération pour l'attribution de ce type de contrat n'étaient pas entièrement satisfaits. Le requérant présenta par la suite des observations dont le comité susmentionné prit connaissance. Le 24 février 2003, celui-ci maintint toutefois sa recommandation.

Par une lettre du 5 mars, qui constitue la décision attaquée, le directeur de l'administration, par délégation du Directeur général, fit savoir au requérant qu'il considérait que cette recommandation était justifiée et que, par conséquent, il avait décidé de ne pas lui octroyer un contrat de durée indéterminée. Le 31 mars 2003, le requérant fut autorisé à saisir directement le Tribunal de céans.

B. Le requérant dénonce tout d'abord divers vices de procédure. Il allègue ainsi que le LTCB a procédé à son premier examen sur la base d'un dossier incomplet, a manqué d'impartialité et ne l'a pas entendu. Il ajoute que la décision attaquée n'a pas été précédée d'un avertissement. Il en veut pour preuve le fait que, depuis 1998, la qualité de son travail n'a pas été mise en cause dans les divers rapports relatifs à l'évaluation de ses services, que son chef de groupe et son chef de division ont recommandé qu'un contrat de durée indéterminée lui soit octroyé et qu'il a bénéficié d'une «attribution régulière et parfois exceptionnelle d'échelons».

Par ailleurs, le requérant prétend que la décision attaquée n'est fondée sur aucun motif valable. En effet, les «faits retenus» par le LTCB ne correspondaient pas à la réalité et étaient en totale contradiction avec les évaluations effectuées entre 1998 et 2002, lesquelles démontraient «une performance satisfaisante et parfois même exceptionnelle».

Le requérant soutient en outre que le CERN a violé le principe de la bonne foi en considérant que les critères

prévus au paragraphe 17 de la circulaire administrative n° 9 (Rév. 2) — qui sont également applicables lors d'un renouvellement de contrat à terme fixe — étaient satisfaits en 2000 lors du renouvellement de son contrat, mais ne l'étaient plus en 2003 lorsqu'il s'est agi de lui attribuer un contrat de durée indéterminée.

Enfin, l'intéressé déduit de ce qui précède que l'Organisation a commis un détournement de pouvoir. Il l'accuse d'avoir suivi une politique de réduction du personnel trouvant son origine dans des problèmes financiers au lieu de respecter les Statut et Règlement du personnel ainsi que les principes généraux du droit.

Le requérant réclame l'annulation de la décision attaquée, 1 974 411 francs suisses au titre du tort matériel subi, des dommages intérêts pour tort moral ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, la défenderesse rappelle que l'attribution d'un contrat de durée indéterminée n'est pas automatique mais subordonnée à une évaluation établie sur la base des cinq critères susmentionnés. Elle souligne également que, d'après sa jurisprudence, le Tribunal ne peut exercer en l'espèce qu'un contrôle limité. Elle considère par ailleurs avoir agi en conformité avec les principes généraux définis par le Tribunal et relatifs à l'attribution de contrats de durée indéterminée.

L'Organisation conteste point par point l'existence de vices de procédure dès lors que le dossier du requérant a été examiné «avec la plus grande diligence». Elle indique notamment que, pour l'octroi d'un contrat de durée indéterminée, une entrevue avec le fonctionnaire concerné n'est pas prévue. En outre, le requérant ne peut prétendre qu'il ignorait que la qualité de son travail laissait à désirer car, dans son rapport d'évaluation pour 2000, son superviseur avait identifié un nombre important d'«aspects insuffisants». A cet égard, le CERN ajoute que le fait d'obtenir des rapports d'évaluation annuels favorables n'implique pas qu'un fonctionnaire soit apte à répondre aux besoins de l'Organisation à long terme et, par voie de conséquence, à obtenir un contrat de durée indéterminée.

Par ailleurs, la défenderesse soutient que le simple fait que les conclusions auxquelles le LTCB est parvenu diffèrent des évaluations annuelles du travail du requérant ne saurait suffire à affirmer qu'elles ne correspondent pas à la réalité.

Le CERN réfute enfin les moyens de l'intéressé ayant trait à la violation du principe de la bonne foi et au détournement de pouvoir et qualifie de «fantaisiste» son argumentation relative à une prétendue politique de réduction des effectifs.

D. Dans sa réplique, le requérant réitère l'ensemble de ses moyens. Il ajoute que la circulaire administrative n° 9 (Rév. 2) ne prévoit pas l'intervention du LTCB dans le processus d'attribution des contrats de durée indéterminée. Toutefois, dans le cadre de mesures transitoires applicables pendant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2000 au 31 décembre 2002, le Directeur général avait décidé que le LTCB serait consulté. La décision attaquée étant datée du 5 mars 2003, le requérant considère que l'intervention du LTCB dans cette décision est illicite et que seule la recommandation favorable de son chef de division doit être prise en considération. Le requérant allègue en outre que le LTCB n'a pas suivi ses propres règles de procédure.

E. Dans sa duplique, la défenderesse maintient sa position. Elle souligne que le requérant a été informé des règles de procédure concernant l'attribution d'un contrat de durée indéterminée, et donc de l'intervention du LTCB, par le courrier du 25 avril 2002 et que, ni à cette époque ni ultérieurement, il n'a soulevé d'objection à leur sujet. Le CERN prétend que l'intéressé n'a pas apporté la preuve que les règles de procédure du LTCB n'ont pas été respectées.

## CONSIDÈRE :

1. Alors qu'il était au bénéfice d'un contrat à terme fixe d'une durée de trois ans au CERN, le requérant fut informé, par un courrier du coordinateur des ressources humaines du 25 avril 2002, que la possibilité de lui octroyer un contrat de durée indéterminée allait être examinée. Son chef de division se déclara en faveur de l'octroi d'un tel contrat. Le Comité des contrats à long terme (ci après le «LTCB») recommanda, le 1<sup>er</sup> novembre 2002, de ne pas accorder ce type de contrat à l'intéressé au motif que deux des critères définis au paragraphe 17 de la circulaire administrative n° 9 (Rév. 2), qui fixe les conditions d'octroi de tels contrats, n'étaient pas entièrement satisfaits. Le requérant présenta des observations le 16 décembre 2002. Le LTCB en prit connaissance et, après avoir procédé à

un nouvel examen du cas, décida de maintenir sa recommandation le 24 février 2003.

2. De jurisprudence constante, les décisions d'une organisation relatives à l'engagement d'un fonctionnaire, à sa révocation ou au non renouvellement d'un contrat relèvent du pouvoir d'appréciation de l'autorité investie du pouvoir de nomination, en l'espèce le Directeur général, et ne sont soumises qu'à un contrôle restreint du Tribunal. Celui-ci ne peut annuler une telle décision que si elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, ou si des éléments de fait essentiels n'ont pas été pris en considération, ou encore si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier, ou enfin si un détournement de pouvoir est établi (voir, par exemple, les jugements 1349, 1450 et 1696).

3. Le requérant invoque divers vices de procédure. Il prétend ainsi que le dossier soumis au LTCB était incomplet, que ce comité a manqué d'impartialité et qu'il n'a pas été entendu par celui-ci.

a) Le requérant soutient que, lors du premier examen par le LTCB, le dossier était incomplet puisque son curriculum vitae n'y figurait pas. Toutefois, l'Organisation relève à juste titre que le requérant a transmis ce document au LTCB avant que celui-ci ne procède à son second examen, ce qui n'est pas contesté par l'intéressé. Ce document figurait donc dans le dossier au moment où le Comité a rendu sa seconde recommandation.

De toute façon, l'absence de curriculum vitae dans le dossier lors du premier examen par le Comité doit être imputée au requérant, dès lors que le coordinateur des ressources humaines l'avait, dans son courrier du 25 avril 2002, invité à fournir un tel document.

Le grief n'est donc pas fondé en fait.

b) Le requérant prétend que le LTCB a manqué d'impartialité dès lors, notamment, que son secrétaire, le membre représentant la Division des ressources humaines, a recueilli l'avis d'au moins une partie des fonctionnaires qui ont été consultés lors du premier examen par le Comité. Il ajoute que le secrétaire faisait partie d'un organe censé proposer une stratégie permettant au CERN de diminuer ses coûts grâce à la réduction du personnel relevant de la catégorie à laquelle il appartenait, qu'il a rédigé le premier rapport du Comité et a signé, au nom du chef de la Division des ressources humaines, le mémorandum transmettant les conclusions du LTCB au directeur de l'administration.

Un organe consultatif doit faire preuve d'impartialité. Aucun élément du dossier ne permet d'affirmer que la décision litigieuse répond au désir de faire des économies de personnel, plus qu'à la volonté d'appliquer strictement les critères conditionnant l'octroi de contrats de durée indéterminée. La transmission des conclusions du LTCB au directeur de l'administration, prévue par les directives, s'imposait normalement car il appartenait en définitive au Directeur général, ou à son représentant, de prendre une décision dès lors qu'il y avait divergence entre les propositions du supérieur hiérarchique du requérant et celles du LTCB. Par ailleurs, l'accomplissement des travaux de secrétariat de cet organe entrainait dans les attributions du représentant de la Division des ressources humaines et la demande de renseignements sur le requérant, dans celles des membres du LTCB.

Les remarques du requérant ne permettent pas de mettre en doute l'impartialité du représentant de la Division des ressources humaines au LTCB ni celle de cet organe ou des rapports qu'il a présentés.

c) Il n'existe point de règle générale exigeant dans tous les cas d'un organe consultatif qu'il procède à l'audition d'un fonctionnaire. En l'occurrence, si la circulaire administrative n° 2 (Rév. 1), qui traite notamment du recrutement, prévoit en son paragraphe 13.3 que «[l']examen des candidats par les membres du Comité de sélection constitue le principal, mais non le seul, outil de sélection», son paragraphe 14.3 précise que les méthodes à la disposition du LTCB sont identiques à celles des comités de sélection mais il ne fait point de l'audition du fonctionnaire une règle absolue, ce qui se conçoit aisément pour les candidats à un contrat de durée indéterminée déjà au service du CERN et comme tels connus de leurs collègues. En outre, le mandat du LTCB prévoit expressément que celui-ci fixe lui-même ses règles de procédure, ce qui lui permet de décider s'il entend procéder ou non à une audition.

Le grief n'est donc pas non plus fondé.

4. Dans sa réplique, le requérant relève que la décision attaquée a été rendue en 2003, alors que le Directeur général n'avait prévu l'intervention du LTCB que dans le cadre de mesures transitoires applicables du 1<sup>er</sup> janvier

2000 au 31 décembre 2002. L'intéressé semble en déduire que toute l'activité du LTCB après le 31 décembre 2002 était dépourvue de base légale.

Il sied de rappeler que le 25 avril 2002 le coordinateur des ressources humaines avait informé le requérant que la possibilité de lui octroyer un contrat de durée indéterminée allait être examinée et il lui avait indiqué les modalités de cet examen. C'est sur cette base que la procédure a été entamée et a suivi son cours. Le cas du requérant a été examiné en 2002 et la procédure a duré au delà du 31 décembre 2002. A l'époque, ni l'Organisation ni le requérant n'ont mis en cause la faculté du LTCB de procéder à un nouvel examen, même s'il devait se poursuivre au delà du 31 décembre 2002. Dès lors, et en l'absence de toute autre indication donnée par les parties, il apparaît logique de considérer que le nouvel examen par le LTCB relevait de la procédure entamée en 2002 et qu'il était soumis à la réglementation alors applicable.

5. Le requérant cite la jurisprudence selon laquelle le non renouvellement d'un contrat de durée déterminée pour insuffisances professionnelles doit être précédé d'un avertissement permettant à l'intéressé d'améliorer ses prestations (voir le jugement 2162 et la jurisprudence citée). Il estime que cette jurisprudence est également applicable en cas de non attribution d'un contrat de durée indéterminée.

Il convient toutefois de remarquer, d'une part, que des avertissements avaient été donnés au requérant et, d'autre part, que la situation juridique est différente.

En effet, la jurisprudence invoquée se rapporte au cas d'un agent qui, en l'absence de toute autre indication, peut escompter une continuation des relations contractuelles (absence de résiliation ou renouvellement du contrat), les règles de la bonne foi imposant à l'organisation de prévenir ledit agent, si elle n'est pas satisfaite de ses prestations, pour lui permettre de s'améliorer. La situation est différente si une organisation, comme le CERN, limite le nombre des contrats de durée déterminée qu'il est possible d'octroyer à un agent et subordonne l'octroi d'un contrat de durée indéterminée à des conditions précises. Dans ce cas, l'agent ne saurait se borner à attendre la transformation de son contrat en un contrat de durée indéterminée car il doit éventuellement répondre à des exigences accrues. Bien évidemment, l'organisation n'est pas pour autant dispensée de son devoir de sollicitude envers l'agent et les règles de la bonne foi imposent qu'elle l'avise si elle l'estime d'emblée incapable de remplir les tâches assignées au titulaire d'un contrat de durée indéterminée ou si elle est d'avis que, pour y parvenir, l'agent doit encore améliorer la qualité de ses prestations. L'organisation doit s'acquitter de cette obligation notamment dans le cadre des évaluations périodiques.

En l'espèce, l'Organisation a fait savoir au requérant à plusieurs reprises, et en tout cas en l'an 2000, qu'il ne répondait pas en tous points à ce qu'on attendait de lui pour l'octroi d'un contrat d'une durée plus longue. Par ailleurs, le LTCB a relevé les mêmes insuffisances que celles qui avaient été précédemment relevées.

Cela n'est pas en contradiction avec les appréciations élogieuses émises pendant la durée du contrat de l'intéressé et les augmentations régulières de traitement qui en ont découlé. En effet, ces appréciations se rapportaient au travail accompli par le requérant en tant que titulaire d'un contrat de durée déterminée et non point à la question de savoir s'il remplissait les critères requis pour l'obtention d'un contrat de durée indéterminée.

Le grief n'est donc pas fondé.

6. En outre, le requérant soutient que l'Organisation n'a pas respecté les règles de la bonne foi en ne lui octroyant pas un contrat de durée indéterminée alors qu'elle était satisfaite de son travail.

L'intéressé ne saurait voir dans certaines appréciations élogieuses et dans les augmentations de traitement la promesse implicite de lui octroyer un contrat de durée indéterminée. En effet, il savait que des réserves avaient été émises précédemment et il était certainement conscient que l'octroi d'un tel contrat était subordonné à des exigences accrues, que son cas ferait l'objet d'un examen ad hoc et que l'avis de son chef de division ne serait pas nécessairement suivi, la décision appartenant au Directeur général.

Le moyen n'est donc pas fondé.

7. Le requérant soutient également qu'en prenant la décision contestée, certes dans l'intérêt de la politique de réduction du personnel, l'Organisation a néanmoins commis un détournement de pouvoir.

Il appartient à celui qui invoque un détournement de pouvoir d'en établir les éléments constitutifs.

Indépendamment du fait que des considérations budgétaires peuvent avoir une incidence sur les effectifs et la politique de l'emploi d'une organisation, rien ne permet de supposer qu'en l'espèce de telles considérations aient joué un rôle et conduit à une violation des règles relatives à l'octroi de contrats de durée indéterminée.

Ces règles sont destinées à permettre au CERN de s'attacher les services de collaborateurs hautement qualifiés. Ce but est parfaitement légitime. L'on ne saurait considérer que la décision attaquée n'a pas tendu à le réaliser.

En outre, le moyen du requérant paraît infirmé par son allégation selon laquelle l'Organisation aurait entrepris des démarches pour le remplacer.

En l'espèce, rien ne permet donc de considérer que le moyen est fondé.

8. Enfin, le requérant prétend que la décision contestée n'est basée sur aucun motif valable.

Le paragraphe 17 de la circulaire administrative n° 9 (Rév. 2), intitulé «Critères pour le renouvellement ou la prolongation d'un contrat à terme fixe et pour l'attribution d'un contrat de durée indéterminée», dispose :

«Le titulaire doit avoir clairement démontré qu'il répond aux exigences de ses fonctions actuelles et possède le profil et les aptitudes requis pour progresser de manière satisfaisante dans le cadre de sa présente affectation, ou dans d'autres domaines si l'accomplissement de la mission de l'Organisation l'impose. L'évaluation, dans le cadre de la procédure d'examen des contrats, s'appuie sur des indications concernant :

- a) la capacité d'appliquer avec succès, dans son travail, ses qualifications professionnelles, ses connaissances, son expérience et sa compétence, avec des résultats confirmés;
- b) la capacité et la volonté de développer et utiliser ses aptitudes, au service des intérêts de l'Organisation, et d'accepter, en s'y adaptant, différentes missions et situations;
- c) l'esprit d'initiative, la volonté d'assumer des responsabilités et la capacité de travailler de façon autonome si nécessaire;
- d) la capacité de s'intégrer dans son cadre de travail et dans l'ensemble de l'Organisation, et de travailler efficacement au sein d'une équipe;
- e) l'aptitude à communiquer à tous les niveaux pertinents, un comportement et des relations au travail dont le caractère satisfaisant a été confirmé.»

Il ressort de la proposition du chef de division du requérant que ce dernier, après avoir fait de nombreux efforts et amélioré la qualité de ses services, répondait, en 2002, aux exigences susmentionnées.

Au contraire, le LTCB a considéré à l'unanimité, dans son premier rapport du 1<sup>er</sup> novembre 2002, que l'intéressé, quelles que soient ses qualités, ne remplissait pas les critères a) et c) précités.

Après avoir pris connaissance des observations du requérant, le LTCB procéda, lors d'une séance plénière le 7 janvier 2003, à un nouvel examen ayant donné lieu à un rapport motivé de cinq pages, daté du 24 février 2003, aux termes duquel il maintint sa recommandation. Il considéra que, même si le travail du requérant donnait satisfaction, aux dires de ses supérieurs hiérarchiques, dans le cadre limité qui lui était assigné, il ne répondait pas aux exigences accrues d'un contrat de durée indéterminée.

C'est donc en raison du niveau de ses prestations et de son inaptitude à remplir les tâches assignées à un fonctionnaire au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée que le requérant s'est vu refuser un tel contrat. Or, comme indiqué au considérant 2 ci-dessus, dans ces conditions, le Tribunal ne peut exercer qu'un contrôle restreint.

Le CERN a mis en place une procédure destinée à obtenir qu'en cas de divergence la décision relative à l'octroi d'un contrat de durée indéterminée fasse l'objet d'un examen très large et contradictoire destiné à éviter tout acte arbitraire et effectué par les personnes considérées comme très qualifiées à cet effet.

En l'espèce, la décision contestée a été prise à l'issue d'une telle procédure et d'un examen consciencieux du cas du requérant.

La procédure et la décision en question n'étant pas viciées, le Tribunal doit respecter le choix qui a été opéré dans l'exercice du pouvoir d'appréciation de l'Organisation.

Le moyen se révèle également mal fondé.

9. La requête doit dès lors être rejetée en tous points.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 7 mai 2004, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Jean-François Egli, Juge, et M. Seydou Ba, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 14 juillet 2004.

Michel Gentot

Jean François Egli

Seydou Ba

Catherine Comtet