

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

*Traduction du greffe,  
seul le texte anglais fait foi.*

**K.-G.**

**c.**

**CERN**

**129<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4212**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN), formée par M. S. K.-G. le 22 octobre 2017 et régularisée le 26 février 2018, la réponse du CERN du 14 juin, la réplique du requérant du 8 octobre, régularisée le 19 octobre 2018, et la duplique du CERN du 23 janvier 2019;

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

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande de débat oral formulée par le requérant;

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

Le requérant conteste la décision de mettre fin à son engagement à l'issue de sa période probatoire pour services insatisfaisants.

Après avoir été retenu pour le poste d'officier sapeur-pompier professionnel au sein du Service de secours et du feu du CERN (SSF), le requérant se vit offrir, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016, un contrat de durée limitée de cinq ans assorti d'une période probatoire d'un an. L'entretien d'évaluation à mi-parcours du requérant eut lieu le 14 février 2017. Dans son rapport concernant l'évaluation à mi-parcours de la période probatoire daté du même jour, son supérieur hiérarchique indiqua à la rubrique «conclusions générales»\* que les résultats n'étaient pas

---

\* Traduction du greffe.

satisfaisants, car le requérant n'avait pas suffisamment avancé dans la réalisation de ses objectifs. Le supérieur nota également que le requérant avait besoin d'un appui conséquent et n'avait pas atteint le degré d'autonomie attendu d'un agent au poste qu'il occupait. Il ajouta que, faute d'améliorations notables, le requérant pourrait être licencié à la fin de la période probatoire. Dans les observations qu'il porta dans le rapport d'évaluation à mi-parcours, le requérant s'efforça de donner des précisions quant à son rôle et au contexte dans lequel il était censé s'acquitter de ses fonctions.

L'entretien de fin de période probatoire du requérant eut lieu le 27 juin 2017. Dans son rapport du même jour, son supérieur hiérarchique nota sous la rubrique «Conclusion» que le requérant avait démontré qu'il n'était pas à même de remplir la fonction de pompier formateur, bien que ses responsabilités eussent été considérablement réduites et alors qu'il avait bénéficié d'un soutien important. Dans ces circonstances, son supérieur recommanda qu'il soit licencié à l'issue de sa période probatoire. Dans les observations qu'il porta dans son rapport de fin de période probatoire, le requérant contesta les conclusions et la recommandation de son supérieur hiérarchique.

Par une lettre du 21 juillet 2017, qui constitue la décision attaquée, la Directrice générale informa le requérant de sa décision de le licencier avec effet au 31 août 2017. Répondant à des observations particulières que le requérant avait formulées dans son rapport de fin de période probatoire qui, selon elle, évoquaient un harcèlement professionnel, la Directrice générale renvoya le requérant à la circulaire opérationnelle n° 9 intitulée «Principes et procédures régissant les plaintes pour harcèlement». Avant sa cessation de service, le requérant déposa une plainte pour harcèlement en vertu de ladite circulaire. Toutefois, en octobre 2017, il fut informé que sa plainte n'était pas dûment étayée et qu'elle était donc irrecevable.

Le requérant demande douze mois de traitement à titre d'indemnisation pour licenciement abusif; 13/30 de son traitement mensuel au CERN à titre d'indemnisation pour la notification tardive de la décision de licenciement; quatre mois de traitement pour harcèlement professionnel; quatre mois de traitement au titre de la dégradation de son

état de santé; et 270 euros pour les frais médicaux occasionnés par ses «problèmes au travail»\*. Il réclame également des dommages-intérêts pour tort moral à hauteur de neuf mois de traitement au titre du préjudice causé à sa vie de famille et des atteintes portées à sa réputation professionnelle. Il demande l'octroi de dépens, laissant au Tribunal le soin d'en évaluer le montant. Enfin, il demande au Tribunal d'ordonner au CERN de lui fournir un certificat de travail conforme à ce qu'il a demandé et de lui présenter des excuses par écrit.

Le CERN demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

#### CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque la décision de la Directrice générale du 21 juillet 2017 consistant à mettre fin à son engagement de durée déterminée de cinq ans à l'issue de sa période probatoire, à savoir le 31 août 2017. Dans sa décision, la Directrice générale a relevé qu'il était dit dans le rapport d'évaluation à mi-parcours de la période probatoire du requérant que celui-ci «n'a[vait] pas suffisamment avancé dans la réalisation de [ses] objectifs»\*, qu'il avait été informé que des «améliorations étaient nécessaires, en particulier en matière d'autonomie et de méthode»\* et que, faute d'améliorations précises dans ces domaines, il serait licencié à l'issue de sa période probatoire. La Directrice générale précisait également que, dans son rapport de fin de période probatoire, le supérieur hiérarchique du requérant avait indiqué que, «bien qu'ayant travaillé dur, [le requérant] n'[était] toujours pas en mesure d'atteindre ses objectifs»\*.

2. Le CERN ne conteste pas la recevabilité de la requête en tant qu'elle est dirigée contre la décision de mettre fin à l'engagement du requérant. Cependant, le CERN conteste la recevabilité de toutes les conclusions du requérant concernant ses allégations de harcèlement et ses droits à prestations de chômage. S'agissant des allégations de

---

\* Traduction du greffe.

harcèlement, le requérant a déposé une plainte pour harcèlement en vertu de la circulaire opérationnelle n° 9 intitulée «Principes et procédures régissant les plaintes pour harcèlement». Celle-ci a été rejetée pour irrecevabilité. Bien que la circulaire opérationnelle n° 9 prévoie une procédure permettant de faire appel de cette décision et que le requérant ait été informé de son droit d'y recourir, celui-ci n'a pas contesté la décision en question. Dans la mesure où le requérant n'a pas épuisé les voies de recours interne conformément aux dispositions de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, ses conclusions relatives au harcèlement sont irrecevables. Pour ce qui est de ses conclusions relatives aux prestations de chômage, le CERN fait observer qu'aucune décision administrative susceptible d'appel n'a été prise à cet égard et que, quand bien même une telle décision aurait été prise, le requérant n'a pas épuisé les voies de recours interne. Il s'ensuit que toute conclusion relative aux prestations de chômage est également irrecevable.

3. Les circonstances de l'affaire sont les suivantes : le requérant a pris le poste d'officier sapeur-pompier professionnel au sein du Service de secours et du feu du CERN, poste de rang élevé assorti de responsabilités tant en matière opérationnelle qu'en matière d'encadrement. La décision de sélectionner le requérant pour occuper ce poste a été prise compte tenu du fait qu'il s'agissait d'un sapeur-pompier professionnel doté d'une expérience conséquente à un niveau de responsabilité élevé en tant qu'agent de formation, notamment en ce qui concernait les stratégies de lutte contre les incendies. Malgré certaines insuffisances, y compris s'agissant des compétences du requérant en français, le Comité de sélection a conclu à l'unanimité que celui-ci serait à même de s'acquitter de son rôle avec succès. Ce faisant, le Comité de sélection a indiqué :

«L'entretien et les ateliers ont permis au Comité de conclure que [le requérant] avait les compétences et le potentiel requis pour intégrer [le Service de secours et du feu] en qualité d'officier sapeur-pompier et, avec un appui et un encadrement appropriés, contribuer efficacement à l'accomplissement de ce rôle.»\*

---

\* Traduction du greffe.

4. Le requérant fait valoir que le CERN ne s'est pas acquitté des obligations qui lui incombent de le guider et de l'accompagner réellement et en temps opportun tout au long de sa période probatoire, conformément aux Statut et Règlement du personnel du CERN et à la jurisprudence du Tribunal. Avant d'examiner chacun des arguments du requérant, il convient de rappeler que la raison d'être d'une période probatoire est de permettre à une organisation de déterminer si le fonctionnaire concerné est apte à s'acquitter des fonctions associées à un poste donné. En conséquence, le Tribunal a toujours reconnu :

«[...] qu'il y avait lieu de bien respecter le pouvoir d'appréciation qu'a une organisation pour prendre des décisions ayant trait aux stages, notamment pour confirmer un engagement, prolonger une période de stage et définir ses propres intérêts et besoins. Le Tribunal a estimé au considérant 6 du jugement 1418 qu'une décision relevant d'un tel pouvoir d'appréciation ne peut être annulée 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 faits 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". En outre, le Tribunal a réaffirmé que, "quand le non-renouvellement est motivé par des prestations insatisfaisantes, [il] ne substituera pas sa propre appréciation à celle de l'organisation".»

(Voir le jugement 2646, au considérant 5; voir aussi, par exemple, les jugements 3913, au considérant 2, 3844, au considérant 4, et 3085, au considérant 23.)

5. De même, les obligations d'une organisation internationale concernant la période probatoire d'un fonctionnaire sont clairement établies par la jurisprudence. Par exemple, dans le jugement 3866, au considérant 5, le Tribunal a fait observer ce qui suit :

«Dans le jugement 2788, au considérant 1, le Tribunal a rappelé les principes applicables dans les termes suivants :

"[I]l est utile de rappeler certains des principes qui régissent les périodes de stage et qui sont d'un intérêt tout particulier dans le cadre de la présente affaire. Le but de ces périodes de stage est de permettre à une organisation d'évaluer si le candidat à un poste possède bien les qualités requises. Pour être en mesure de procéder à cette évaluation, l'organisation doit définir clairement un certain nombre d'objectifs qui serviront de critères pour l'évaluation des prestations, fournir à

l'intéressé les instructions nécessaires pour qu'il puisse accomplir ses tâches, identifier en temps utile ce qu'on lui reproche afin que des mesures puissent être prises pour remédier à la situation, et l'avertir, en des termes précis, lorsque son engagement risque de ne pas être confirmé (voir le jugement 2529, au considérant 15).»

Enfin, comme cela a été indiqué dans le jugement 3678, au considérant 1, un fonctionnaire en période probatoire «est en droit de voir ses objectifs fixés à l'avance afin de savoir selon quels critères son travail sera désormais évalué».

6. Pour étayer ses dires quant au fait que le CERN n'a pas respecté ses obligations, le requérant avance un certain nombre d'arguments qui seront examinés successivement. Toutefois, le requérant formule également un certain nombre d'affirmations concernant la manière dont il a été traité durant sa période probatoire, sans fournir d'éléments à l'appui de celles-ci, alors que, dans la plupart des cas, des éléments de preuve attestent du contraire. Certaines de ces affirmations, bien que corroborées par des éléments de preuve, sont sans rapport avec la légalité de la décision attaquée et ne seront donc pas examinées.

7. Premièrement, le requérant déclare ne pas avoir bénéficié d'une formation adéquate lorsqu'il a pris ses fonctions au CERN. Il soutient qu'il aurait dû bénéficier du programme de formation approfondie de près d'un mois que suivaient selon lui les sapeurs-pompiers. S'agissant de l'entretien de formation à l'entrée en fonctions auquel il a pris part le 7 octobre 2016, le requérant fait observer que celui-ci a duré une heure et a consisté en une discussion très générale. Il indique que, lors de cet entretien, il a reçu un document «indiquant de manière très générale les caractéristiques de [son] rôle»\*, précisant toutefois que, durant la discussion, «[il] n'a pas été mis un accent particulier sur l'une quelconque des parties de ce descriptif»\* et qu'aucune attente ou tâche, ni aucun délai n'a été précisé. Le requérant reconnaît que son supérieur hiérarchique, M. M., lui a lu le rapport établi à l'issue de son entretien

---

\* Traduction du greffe.

d'entrée en fonctions et lui a demandé s'il en comprenait la teneur, ce qu'il a confirmé.

8. Comme l'explique le CERN, la formation à l'entrée en fonctions au Service de secours et du feu se compose de deux parties : dans un premier temps, tous les nouveaux arrivants reçoivent une formation destinée à les aider dans les démarches administratives et à leur fournir les renseignements techniques nécessaires s'agissant de la sécurité au travail et des autorisations d'accès, formation que le requérant a reçue. La deuxième partie de la formation s'adresse aux sapeurs-pompiers peu expérimentés arrivant dans l'Organisation et non aux agents qui ont des connaissances plus approfondies et une expérience plus importante pour lesquels cette partie de la formation opérationnelle serait superflue. S'agissant de l'entretien d'entrée en fonctions, le paragraphe 35 de la circulaire administrative n° 2 (Rév. 7) dispose que «[l]es objectifs à atteindre au cours de la période probatoire sont précisés par écrit lors d'un entretien d'entrée en fonctions». Il convient de noter que le rapport concernant l'entrée en fonctions, qui a ensuite été signé par le requérant, son supérieur hiérarchique et d'autres fonctionnaires de haut niveau du CERN, faisait état des principales fonctions associées au poste du requérant qui y étaient décrites en détail. Le rapport précisait les trois objectifs professionnels concrets que le requérant était censé réaliser au cours de sa période probatoire, à savoir : a) créer un plan complet de perfectionnement du Service de secours et du feu, b) assurer la coordination des manœuvres d'urgence, et c) mettre en place un programme de formation à l'entrée en fonctions pour les nouveaux agents et sapeurs-pompiers. Le rapport expliquait en outre de manière détaillée par quels moyens ces trois objectifs devaient être réalisés. Il fixait aussi des objectifs de perfectionnement au requérant, notamment de «travailler à l'acquisition d'un niveau de connaissance du français technique qui lui permette de mieux comprendre et de mieux répercuter les exigences professionnelles»\*. Il y a lieu de noter que, outre le fait qu'il décrivait clairement les objectifs fixés au requérant et expliquait en détail comment celui-ci devait les réaliser, le rapport

---

\* Traduction du greffe.

concernant l'entrée en fonctions indiquait le nom de fonctionnaires avec lesquels le requérant devait travailler en étroite liaison pour les atteindre. En outre, lors de l'entretien d'entrée en fonctions, le requérant a eu la possibilité de discuter des objectifs avec son supérieur hiérarchique et n'a exprimé aucune préoccupation quant à ceux qui lui avaient été assignés. Le Tribunal conclut que le rapport établi à l'entrée en fonctions était conforme aux dispositions du paragraphe 35 de la circulaire administrative n° 2 (Rév. 7) et à la jurisprudence pertinente.

9. Deuxièmement, le requérant fait valoir qu'il n'a pas reçu d'instructions ou d'appui suffisant et qu'en dépit de ses demandes répétées, il n'a pas obtenu de réponses claires ni de soutien pour améliorer ses prestations. Cette allégation est infondée. En l'espèce, le requérant soutient que ses objectifs, obligations et responsabilités n'ont pas été «définis avec exactitude»\* et que, lorsqu'il a tenté d'obtenir de plus amples informations, il n'a pas eu de réponse claire. Il y a lieu de noter que, dans ses écritures, le requérant n'a pas fait état d'une quelconque demande concrète, formulée oralement ou d'une autre manière, ni fourni le moindre élément qui permettrait au Tribunal de parvenir à une conclusion au sujet de cette allégation. Il convient également d'ajouter que, pour sa part, le CERN a fourni de nombreux éléments de preuve convaincants attestant que les supérieurs hiérarchiques du requérant, la hiérarchie du CERN et les collègues du requérant ont fait tout leur possible, tant avant qu'après l'établissement du rapport d'évaluation à mi-parcours de la période probatoire, pour l'aider à atteindre les objectifs qui lui avaient été assignés. En particulier, le requérant a eu un retour de sa hiérarchie et a été informé des insuffisances concernant ses prestations; les résultats attendus de lui et les délais pour s'acquitter des tâches qui lui incombaient lui ont été clairement indiqués; des stratégies lui ont été proposées pour améliorer ses résultats; et le nom de personnes susceptibles de l'aider à remédier à des difficultés techniques lui a été communiqué. Ses supérieurs hiérarchiques ont organisé des réunions de suivi pour discuter avec lui

---

\* Traduction du greffe.

de son travail, lui fournir un appui et évaluer l'état d'avancement des tâches qui lui avaient été confiées.

10. Troisièmement, le requérant fait valoir qu'il n'a jamais été clairement informé que ses prestations étaient mises en cause avant son entretien de fin de période probatoire, le 27 juin 2017. Cette affirmation est rejetée. Lors de l'entretien à mi-parcours de la période probatoire, le requérant a été informé que ses résultats n'étaient pas satisfaisants et que, s'il ne faisait pas des progrès importants, il pourrait être licencié. De surcroît, le rapport d'évaluation à mi-parcours du requérant indiquait que, «sans améliorations suffisantes et conformément à [la circulaire administrative n° 2 (Rév. 7)], il pourrait être licencié à la fin de sa période probatoire»\*.

11. Le requérant n'étant pas parvenu à établir l'existence d'une violation des dispositions des Statut et Règlement du personnel du CERN ou d'un manquement aux principes énoncés dans la jurisprudence du Tribunal, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 6 novembre 2019, par M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

---

\* Traduction du greffe.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 10 février 2020.

*(Signé)*

DOLores M. HANSEN GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ