

SOIXANTE-DIX-HUITIEME SESSION

Affaire AUDRIA

Jugement No 1412

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN), formée par M. Markus Audria le 1er juin 1993 et régularisée le 15 décembre 1993, la réponse du CERN du 11 avril 1994, la réplique du requérant du 11 août et la duplique de l'Organisation du 24 octobre 1994;

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 1er août 1991, un nouveau système d'avancement de carrière, dénommé MOAS (Merit-Oriented Advancement Scheme) est entré en vigueur au CERN. Selon ce système, qui établit une distinction entre l'évaluation des emplois et des performances, l'avancement se fait essentiellement selon le mérite, et chaque membre du personnel titulaire est placé dans une "filière de carrière" comprenant plusieurs grades et échelons. Les principes en sont contenus dans un document du 21 mai 1991 intitulé "Une politique d'avancement au mérite selon des filières de carrière" et dans un autre du 3 octobre 1991, sous la rubrique "Instructions pour l'affectation des titulaires en poste à leur filière de carrière". Le premier stipule que "les critères retenus seront la classification actuelle et le niveau des fonctions du membre du personnel concerné ainsi que son potentiel". Le second précise que "la désignation devra être équitable pour l'ensemble du personnel, aussi objective que possible et propre à placer chacun dans une filière de carrière offrant des perspectives raisonnables d'avancement ultérieur".

La procédure d'affectation s'est effectuée en quatre étapes : désignation d'une filière provisoire par la Division du personnel; examen de cette désignation par la division concernée, qui peut proposer des changements; réexamen par la Division du personnel et entretien du fonctionnaire avec son supérieur hiérarchique; concertation entre la division concernée et le personnel en vue de la proposition finale à transmettre au Directeur général pour décision.

Le requérant, ressortissant suisse né en 1937, était au moment des faits "assistant technique, responsable du Laboratoire technique photographique" de grade 8.

Par lettre du 14 février 1992, le chef de la Division du personnel lui a notifié la décision du Directeur général l'affectant à la filière de carrière V.

Par lettre du 31 mars au Directeur général, le requérant a introduit un recours contre cette décision, demandant que lui soit attribuée la filière VI. Le 30 avril 1992, le Directeur général a indiqué au requérant qu'il allait réunir la Commission paritaire consultative des recours.

Dans son avis en date du 22 décembre 1992, la commission, "tenant compte ... des aptitudes de M. Audria, notamment de la facilité apparente avec laquelle il a acquis la maîtrise des méthodes modernes", a recommandé de lui attribuer la filière VI avec effet au 1er mars 1992.

Par lettre du 3 mars 1993, le Directeur général a maintenu sa décision, au motif que la seule "maîtrise des méthodes modernes" ne justifiait pas l'affectation du requérant à une filière supérieure. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant invoque l'irrégularité de la procédure interne, l'administration n'ayant pas tenu compte de l'ensemble des motifs avancés par la commission des recours dans son avis du 22 décembre 1992. L'argument concernant la "maîtrise des méthodes modernes" n'était en effet pas le motif principal retenu par la commission.

S'appuyant sur les documents des 21 mai et 3 octobre 1991, il prétend également que la défenderesse n'a pas

respecté les "règles de fond relatives au placement initial en filières de carrière".

En effet, le critère de l'âge, qui, selon les Instructions, ne peut être retenu que lors de la désignation provisoire, a été également pris en compte au moment de la décision finale. Or ce critère est d'autant moins pertinent que le requérant a subi des retards importants dans son avancement et aurait dû atteindre son grade actuel à une date bien antérieure.

En revanche, ses qualités et potentiel professionnels ont été négligés, et sa division n'a pas utilisé la faculté de proposer une filière supérieure "pour le personnel dont les fonctions actuelles et/ou le potentiel sont jugés insuffisamment traduits dans la désignation provisoire".

Le requérant affirme enfin que son affectation ne lui laisse aucune perspective d'avancement, ce qui risque de constituer un important facteur de démotivation.

Il demande au Tribunal d'annuler la décision du Directeur général en date du 3 mars 1993; de condamner la défenderesse à l'affecter rétroactivement, à compter du 1er mars 1992, à la filière de carrière VI; et de lui accorder une indemnité pour tort moral ainsi que ses dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation prétend que l'argument du requérant sur l'irrégularité de la procédure interne est sans pertinence car le Directeur général a pris en compte "l'ensemble de [ses] responsabilités".

Elle affirme que la procédure d'affectation, qui n'est pas un exercice d'avancement, s'est déroulée en fonction de critères objectifs et conformément aux règles en vigueur.

Elle conteste que sa décision finale ait été influencée par l'âge du requérant. L'allégation selon laquelle celui-ci aurait dû atteindre son grade actuel à un âge antérieur est, quant à elle, "purement gratuite et non établie".

La défenderesse soutient avoir fait un examen approfondi de la situation du requérant, et pris en compte tant son potentiel que le niveau de ses fonctions. A cet égard, elle précise que le critère du "potentiel" ne couvre ni la qualité du travail des fonctionnaires ni leurs aptitudes professionnelles, mais permet simplement à l'Organisation de prendre en considération des fonctions "en cours de reconnaissance". Quoi qu'il en soit, l'évaluation des deux critères en question relève de son pouvoir d'appréciation.

Quant à l'existence de perspectives ultérieures d'avancement, il s'agit là d'un objectif général et non d'un critère d'application du MOAS. En invoquant cet argument, le requérant n'établit pas quelle règle l'Organisation aurait violée. Quoi qu'il en soit, le nouveau système, loin de briser les espoirs de carrière du personnel, a élargi ses perspectives d'avancement. Il ne saurait donc constituer un facteur de démotivation.

Enfin, la défenderesse fait valoir que la demande de réparation pour tort moral est irrecevable, faute de conclusions chiffrées. Elle est également infondée.

D. Dans sa réplique, le requérant développe son argumentation. Il soutient que le placement en filière de carrière ne devait pas "revêtir un caractère dévalorisant". Il conteste que les critères retenus aient été objectifs, et maintient que l'Organisation devait respecter les principes généraux du MOAS. De toute façon, les définitions retenues tant pour le critère du potentiel que pour celui du niveau des fonctions, qui ne tiennent compte ni des qualifications ni des fonctions passées, sont inexactes. Enfin, il réitère que l'Organisation a suivi une procédure irrégulière, d'autant plus que le Directeur général cumulait, au moment des faits, sa fonction avec celle de chef de la division du requérant.

E. Dans sa duplique, la défenderesse s'étonne que le requérant cherche à remplacer les critères énoncés dans les Instructions par ceux qu'il juge appropriés. Elle réitère que la référence aux principes généraux régissant l'affectation en filière de carrière est inopérante, et que la seule question pertinente est d'établir si l'administration a bien respecté la procédure en vigueur. Elle conteste avoir omis des faits essentiels, et maintient que les conditions d'attribution d'une indemnité pour tort moral ne sont pas réunies.

CONSIDERE :

1. Le CERN a adopté, à partir du 1er août 1991, un nouveau système d'avancement et d'organisation des carrières pour ses agents, afin de récompenser les prestations individuelles et d'asseoir la progression de la carrière sur le mérite personnel. Selon ce système, dit MOAS (Merit-Oriented Advancement Scheme), les agents titulaires sont

placés dans une "filière de carrière" correspondant aux principales fonctions exercées, chaque filière comprenant plusieurs grades et l'avancement à l'intérieur de la filière dépendant de l'évaluation annuelle des prestations des intéressés. Pour la mise en place de ce nouveau système, il a été décidé d'affecter chaque agent à une filière, en respectant le niveau salarial qui était le sien et en suivant une procédure distinguant plusieurs phases : dans une première phase, la direction du personnel attribua à chaque membre du personnel titulaire une filière provisoire, selon des critères qui prenaient essentiellement en compte la classification des membres du personnel au moment de leur affectation initiale et l'évolution de leur carrière. Dans une deuxième phase, les divisions devaient examiner si les fonctions actuelles et le potentiel des membres de leur personnel étaient correctement traduits par les décisions d'affectation provisoire et si celles-ci n'entraînaient pas des inégalités de traitement entre les membres du personnel. Après entretien de chaque agent avec son supérieur hiérarchique, discussion entre les divisions compétentes et la Division du personnel, et intervention éventuelle d'une "Commission consultative des filières de carrière", les propositions finales de la Division du personnel devaient être transmises au Directeur général du CERN pour décision.

2. Le requérant, classé avant son affectation en filière au grade 8, échelon 11, en qualité d'assistant technique, responsable du Laboratoire technique photographique, fut affecté à la filière provisoire V. Cette affectation fut confirmée par une décision du chef de la Division du personnel du 14 février 1992 contre laquelle l'intéressé introduisit un recours à la Commission paritaire consultative des recours. En dépit de la recommandation de cette commission qui estima que l'intéressé devait être classé en filière VI, le Directeur général confirma, le 3 mars 1993, qu'en tenant compte de l'ensemble des responsabilités de l'intéressé par rapport à celles de ses collègues, l'affectation en filière V était correcte.

3. Le Tribunal est saisi d'une requête tendant à l'annulation de cette décision et à ce que le CERN soit condamné à réparer le préjudice moral qu'il aurait causé à l'intéressé. En effet, le requérant se plaint, d'une part, de l'irrégularité de la procédure suivie, d'autre part, de la violation par l'Organisation défenderesse des règles de fond relatives à l'affectation initiale dans les filières de carrière.

4. Le moyen d'irrégularité de la procédure suivie peut s'analyser comme suit : pour refuser d'appliquer la recommandation de la Commission paritaire consultative des recours, le Directeur général s'est fondé sur le fait que le motif principal retenu par celle-ci, à savoir la maîtrise des méthodes modernes par le requérant, était un justificatif insuffisant pour modifier le classement de l'intéressé. Or, souligne le requérant, la commission avait retenu plusieurs motifs et le Directeur général a omis de prendre en considération le reste de son argumentation et a ainsi entaché sa décision d'irrégularité. Au surplus, est-il ajouté dans la réplique, le fait que le Directeur général, qui a signé la décision attaquée, ait été également le chef de la division concernée qui avait déjà été amené à prendre position sur l'affectation de l'intéressé en filière V, suffit à vicier la procédure.

5. Sur ce dernier point, il est peut-être regrettable que ce soit la même personne qui ait eu à deux étapes décisives de la procédure à prendre parti sur l'affectation de l'intéressé, mais cette coïncidence s'explique par un cumul de fonctions qui, en soi, n'est pas répréhensible. Ce n'est que dans le cas où il apparaîtrait que la décision du Directeur général n'aurait pas été prise avec impartialité et objectivité qu'il conviendrait de la censurer. Or tel n'est pas le cas et le dossier fait au contraire apparaître que la décision du Directeur général a en fait été préparée par des collaborateurs qui n'étaient en aucune manière intervenus dans les phases précédentes de la procédure.

6. Quant au moyen principal d'irrégularité de la procédure, il ne peut non plus être retenu : la Commission paritaire consultative des recours a certes analysé avec précision les aptitudes et l'expérience du requérant, et la "facilité apparente avec laquelle il a acquis la maîtrise des méthodes modernes" n'était qu'un des éléments pris en compte pour fonder sa recommandation. Mais s'il est vrai que le Directeur général a estimé que le motif, tenu par lui pour principal, de la recommandation ne justifiait pas une modification du classement, il a clairement indiqué à l'intéressé que c'était "en tenant compte de l'ensemble de [ses] responsabilités par rapport à celles de [ses] collègues" qu'il maintenait l'affectation en filière V. Ce motif, tiré de la recherche d'une stricte égalité entre les membres du personnel, est de ceux qui pouvaient légalement justifier la décision attaquée. Il n'y a donc ni insuffisance de motifs, ni erreur sur les motifs qui pourraient être retenus en l'espèce.

7. Sur la prétendue violation des règles de fond, le requérant reproche à l'auteur de la décision attaquée de ne pas avoir respecté les critères posés pour le placement initial en filière de carrière : l'Organisation défenderesse utilise l'âge auquel le requérant a atteint son grade comme motif de la décision d'affectation; elle n'a pas modifié la désignation provisoire alors qu'il était manifeste que les fonctions et le potentiel du requérant étaient insuffisamment traduits par celle-ci; elle l'a placé dans une filière ne lui offrant pas de perspectives raisonnables

d'avancement, et n'a pas eu pour objectif réel l'intérêt et la motivation de l'intéressé.

8. Avant d'examiner l'argumentation ainsi présentée, le Tribunal ne peut que rappeler les principes dégagés dans l'affaire qui a donné lieu au jugement 1354 (affaire Guyen) et qui concernait précisément un recours par lequel un fonctionnaire du CERN contestait la décision l'affectant dans une filière de carrière : "La reconnaissance des capacités professionnelles relève du pouvoir du Directeur général d'apprécier à quelle filière elles correspondent le mieux et ne s'expose à ce titre qu'à un contrôle limité du Tribunal". Certes la méconnaissance des critères que l'Organisation défenderesse a elle-même édictés entacherait d'erreur de droit la décision attaquée, mais tel n'est pas le cas en l'espèce, pour les raisons qui vont être indiquées.

9. En premier lieu, il n'est nullement établi que l'âge auquel le requérant a atteint le grade 8 ait été pris en considération de manière décisive lors de son affectation définitive en filière V. Certes, le fait que l'intéressé ait atteint le grade 8 à l'âge de 47 ans a justifié son classement à la filière provisoire V, mais ceci était conforme aux règles applicables à tous les membres du personnel exerçant des fonctions de la catégorie professionnelle 3 : devaient être affectés à la filière provisoire V les membres du personnel "au grade de poste 8, lorsque ce grade a été atteint après l'âge de 38 ans". Lors de l'affectation en filière définitive, il résulte du dossier que, comme cela a été le cas pour les autres agents, l'autorité compétente a recherché si ce classement provisoire reflétait bien le niveau des fonctions actuelles et le potentiel de l'intéressé et si son affectation provisoire était équitable en comparaison avec les autres membres du personnel. Aucun élément du dossier ne permet de penser que des considérations d'âge aient été, à ce stade, déterminantes.

10. En second lieu, s'il est vrai que le niveau des fonctions exercées par le requérant, qui est responsable du Laboratoire technique photographique du CERN, est loin d'être subalterne, ainsi qu'il résulte de la recommandation émise par la Commission paritaire consultative des recours, l'affectation en filière V n'est pas, aux yeux du Tribunal, manifestement erronée. En effet, il résulte des tableaux approuvés par le Conseil du CERN en juin 1991 que la filière V correspond au domaine d'activité "travaux techniques ou administratifs de haut niveau" et que la définition générale du niveau des fonctions principales exercées par les agents classés dans cette filière fait état de "travaux techniques ou administratifs comportant l'étude de problèmes complexes et hautement spécialisés" et de la "responsabilité d'une unité organique". Compte tenu des fonctions exercées par l'intéressé, son affectation dans cette filière n'est de toute évidence pas erronée.

11. De même, le requérant n'est pas fondé à soutenir que son affectation méconnaîtrait son potentiel et briserait ses perspectives de carrière. La modification du système des carrières n'a pas pour effet de limiter les perspectives d'avancement des agents du CERN et l'administration n'a nullement exclu, bien au contraire, que se présentent de nouvelles perspectives dans la carrière du requérant.

12. Enfin, le requérant ne saurait, à l'occasion de la critique de son classement en filière, revenir sur les retards qui ont selon lui affecté sa carrière dans le passé et empêché son avancement. Il ne saurait davantage invoquer le risque de "démotivation" qui résulterait de son classement, dès lors que l'Organisation défenderesse a été visiblement inspirée, dans la mise en oeuvre de la réforme ambitieuse qu'elle a décidée, par des motifs d'intérêt général et par la recherche d'un traitement égal entre ses agents.

13. Dans ces conditions, les conclusions tendant à l'annulation de la décision attaquée ne peuvent être que rejetées et, avec elles, les conclusions à fin d'indemnité sans qu'il soit besoin d'examiner leur recevabilité.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé par Sir William Douglas, Président du Tribunal, M. Michel Gentot, Vice-Président, et M. Pierre Pescatore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 1er février 1995.

William Douglas
Michel Gentot
P. Pescatore

