

QUATRE-VINGT-DIX-HUITIÈME SESSION

Jugement n° 2388

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN), formée par M. T. C. M. le 3 novembre 2003 et régularisée le 8 février 2004, la réponse de l'Organisation du 13 mai, la réplique du requérant du 6 juillet et la duplique du CERN en date du 16 août 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, ressortissant allemand, est né en 1946. Après avoir travaillé de façon continue au CERN depuis novembre 1976 en qualité d'attaché scientifique non rémunéré, détaché d'un institut allemand, il est devenu fonctionnaire de l'Organisation en juillet 1984. Son contrat, initialement de durée limitée, a été converti en engagement de durée indéterminée en juillet 1987. Il est physicien principal et actuellement classé dans la bande de rémunération c de la filière de carrière F. Au moment des faits, il travaillait dans ce qui s'appelait alors la Division de physique expérimentale, en qualité de chef du projet de la cage de champ de la chambre à projection tridimensionnelle de l'expérience de collisionneur d'ions lourds (ALICE selon son sigle anglais) et de chef du Groupe des détecteurs d'ALICE.

Dans le rapport d'évaluation du requérant pour 2002, son supérieur hiérarchique direct avait estimé que ses performances étaient «au dessus des attentes» et proposé sa promotion à la filière de carrière G. Ce rapport d'évaluation a ensuite été soumis pour approbation au chef de division. Lors d'une réunion tenue le 27 juin 2002, ce dernier a informé le requérant qu'il avait décidé de ne pas le proposer pour une promotion dans le cadre de l'exercice 2002. Cette décision a été confirmée le 15 septembre 2002 lorsque le requérant a reçu la version définitive de son rapport d'évaluation pour 2002, dans laquelle le chef de division indiquait que sa promotion n'était «[m]alheureusement pas possible au vu des priorités de la division».

Le 12 novembre 2002, le requérant a formé un recours interne contre la décision de ne pas le promouvoir, faisant essentiellement valoir que cette décision était entachée de parti pris et de manque d'objectivité en raison d'un désaccord qui était intervenu entre lui et son chef de division. En effet, pendant la période au cours de laquelle son propre rapport d'évaluation était en préparation, le requérant avait lui-même rédigé un rapport d'évaluation pour un fonctionnaire dont il était le supérieur hiérarchique — M. H. Pour des motifs dont il avait longuement discuté avec ce dernier, il avait considéré que ses performances n'étaient que partiellement satisfaisantes et avait proposé que son prochain avancement d'échelon périodique soit reporté de six mois, c'est à dire au 1^{er} janvier 2003. Le chef de division n'avait pas accepté cette proposition du requérant, l'estimant disproportionnée. Il avait pour sa part coché dans le rapport d'évaluation de M. H. la case correspondant à une «performance entièrement satisfaisante» et avait reporté au mois de septembre 2002 la décision concernant son avancement d'échelon, dans l'attente d'une nouvelle évaluation de ses performances. De plus, sans consulter le requérant, il avait transféré M. H. dans un autre groupe qui travaillait sur le même projet. Peu de temps après, le nouveau chef de groupe de M. H. avait également rédigé un rapport d'évaluation, qui était aussi en contradiction avec l'appréciation faite par le requérant, puisqu'il y était indiqué que les performances de M. H. étaient pleinement satisfaisantes. Le requérant a eu le sentiment que cet incident avait pesé sur la décision de ne pas le promouvoir.

Dans son rapport daté du 10 juillet 2003, la Commission paritaire consultative des recours a considéré que la proposition de promouvoir le requérant avait été examinée et rejetée conformément aux règles en vigueur, et que la raison pour laquelle le requérant n'avait pas été sélectionné pour une promotion était qu'il y avait une concurrence élevée pour accéder à la filière G. Elle a estimé que les circonstances entourant l'évaluation des performances de

M. H. n'avaient pas joué de rôle majeur dans la décision attaquée et a conclu qu'il n'y avait aucune raison de modifier ladite décision. La Commission a également estimé qu'elle n'était pas compétente pour se prononcer sur la demande de dommages intérêts pour tort moral présentée par le requérant. Par lettre du 5 août 2003, le directeur de l'administration a informé l'intéressé qu'en vertu des pouvoirs qui lui étaient délégués par le Directeur général, il avait décidé d'accepter la recommandation de la Commission. Telle est la décision attaquée.

B. Selon le requérant, l'administration n'a pas pris en compte l'ensemble des faits pertinents de l'affaire. Elle lui a reproché une «gestion laxiste», notamment en ce qui concernait l'évaluation des performances de M. H., mais a passé sous silence la façon «épouvantable» dont cette question avait été traitée par ses supérieurs hiérarchiques. Elle a essayé de justifier la décision unilatérale de muter M. H. en invoquant une «dégradation de son environnement de travail», sans pour autant indiquer les causes de cette dégradation. Le requérant en déduit qu'elle a ainsi donné l'impression qu'il aurait en quelque sorte commis une faute. Elle a considéré que son évaluation du travail de M. H. était «contradictoire» mais ne lui a pas donné la possibilité de s'expliquer avant de décider de muter ce fonctionnaire. En outre, pour le requérant, l'administration n'a pas tenu compte du fait que ses supérieurs hiérarchiques, alors qu'ils savaient que des allégations de harcèlement moral étaient formulées à son encontre, n'avaient pas alerté le Groupe consultatif sur l'égalité des chances, ce qui constituait une violation des règles en vigueur.

Il soutient également qu'en décidant ladite mutation sans le consulter ni l'informer, l'administration a commis un détournement de pouvoir, du fait que cette décision a eu un impact direct sur son statut, son autorité, sa position et sa carrière au sein de l'Organisation. Il maintient que la décision attaquée était entachée de parti pris à son encontre de la part de son chef de division, suite à leur désaccord sur l'évaluation des performances de M. H. et de la soumission ultérieure d'une «contre évaluation irrégulière» par le nouveau chef de groupe de celui-ci.

Enfin, le requérant fait valoir que l'administration a violé le principe du contradictoire en ne lui permettant pas de se défendre convenablement ni d'être entendu en toute objectivité. En dépit de ses nombreuses demandes, elle ne l'a pas informé des motifs des décisions prises et n'a pas cherché à connaître sa réaction. On lui a dénié le droit d'être entendu en toute objectivité par la Commission paritaire consultative des recours, l'Organisation y étant représentée par son chef de division, et on ne lui a pas non plus donné la possibilité de se défendre contre les allégations formulées à son encontre.

L'intéressé demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner au CERN de le promouvoir à la filière de carrière G avec effet rétroactif. Il réclame également des dommages intérêts pour tort moral ainsi que les dépens.

C. L'Organisation fait valoir que les décisions relatives aux promotions sont de nature discrétionnaire et qu'elles ne peuvent, comme telles, faire l'objet que d'un contrôle restreint par le Tribunal. Elle considère que la décision attaquée a été prise en pleine conformité avec la procédure en vigueur.

Après avoir reçu le rapport d'évaluation du requérant pour 2002, le chef de division a consulté le Comité pour l'avancement du personnel de la division, lequel a classé les candidats à une promotion par ordre de priorité (élevée, moyenne ou faible). Dans la division du requérant, vingt et un candidats avaient été proposés par leurs supérieurs hiérarchiques pour une promotion à la bande de rémunération Fc ou à la filière de carrière G. Le Comité a considéré que le cas du requérant devait être traité comme moyennement prioritaire. Le chef de division a alors pris sa décision quant aux fonctionnaires qu'il allait proposer pour une promotion, en tenant notamment compte des directives de 2002 relatives à l'avancement du personnel supérieur, qui disposaient que, pouvaient prétendre à une promotion, «[l]es meilleurs fonctionnaires de la filière de carrière F [...]». Le chef de la division a estimé que le requérant ne pouvait pas être considéré comme l'un des meilleurs fonctionnaires de la filière de carrière F, notamment en raison du niveau de ses performances en matière de gestion. Il a discuté de sa décision avec l'intéressé le 27 juin 2002, en mentionnant la façon dont celui-ci avait traité le problème de l'évaluation des performances de M. H., ainsi que les relations difficiles qui existaient entre le groupe du requérant et le nouveau groupe de M. H., alors que ces deux groupes devaient travailler en étroite collaboration. En définitive, pour l'exercice 2002, sur les vingt et un candidats proposés pour une promotion, seuls quatre avaient été promus à la filière de carrière G et deux à la bande de rémunération Fc.

L'Organisation fait remarquer qu'en janvier 2004 le requérant a formé un recours pour harcèlement qui est encore en instance devant le Groupe consultatif sur l'égalité des chances du CERN, dont il pourra attaquer les conclusions le moment venu s'il le souhaite. Bien qu'elle ne conteste pas la recevabilité à ce titre, la défenderesse réfute

catégoriquement l'allégation selon laquelle la décision attaquée reflète une quelconque forme de harcèlement, et considère que les allégations du requérant en ce sens n'ont pas leur place dans la présente procédure. Elle attire également l'attention sur le fait qu'en 2003, même si le requérant n'a de nouveau pas été retenu pour une promotion à la filière de carrière G, il a cependant été promu à une bande de rémunération plus élevée.

D. Dans sa réplique, l'intéressé soutient que l'Organisation refuse de prendre en considération le lien de causalité entre les événements entourant l'évaluation des performances de M. H. et la décision de ne pas le promouvoir dans le cadre de l'exercice 2002. Il réitère ses moyens.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient ses principaux arguments, tout en soulignant que l'évaluation des performances de M. H. n'avait été que l'un des facteurs pris en compte pour décider de ne pas proposer le requérant pour une promotion. Selon elle, la réaction de l'intéressé aux décisions prises par son chef de division en relation avec l'évaluation des performances de M. H. a été «hors de toute proportion».

CONSIDÈRE :

1. Le requérant était classé, au moment des faits, dans la bande de rémunération b de la filière de carrière F. Il a, depuis, été promu à la bande de rémunération c. Il conteste la décision du 5 août 2003 par laquelle le directeur de l'administration, par délégation du Directeur général et conformément à la recommandation de la Commission paritaire consultative des recours, a maintenu la décision du chef de division de ne pas le proposer pour une promotion à la filière de carrière G dans le cadre de l'exercice 2002.

2. Dans ses écritures, le requérant soutient que l'administration n'a pas pris en compte l'ensemble des faits pertinents, qu'elle a fait preuve de parti pris à son égard et commis un détournement de pouvoir. Il fait également valoir qu'elle ne lui a pas permis de se défendre convenablement ni d'être entendu en toute objectivité, ce qui rend nulle la décision attaquée pour non respect du principe du contradictoire.

3. Le Tribunal constate que le changement de filière de carrière que souhaitait le requérant constitue une promotion à la filière de carrière la plus élevée dans l'échelle des traitements du CERN. Les directives de 2002 relatives à l'avancement du personnel supérieur disposaient que pouvaient prétendre à une promotion à la filière de carrière G :

«[I]es meilleurs fonctionnaires de la filière de carrière F reconnus comme possédant la plus haute compétence professionnelle scientifique/technique/administrative et comme capables de diriger des projets/services de grande envergure. Ils devraient être réputés et appréciés dans l'ensemble du CERN et, à l'extérieur, dans les institutions/organismes dans lesquels leur profession est importante. Ces fonctionnaires peuvent être délégués par le Directeur général pour représenter le CERN à des réunions extérieures de haut niveau, sur la base de leur réputation et de leurs capacités. Ils doivent exercer leurs fonctions de façon exemplaire.»*

Les faits montrent que l'Organisation a suivi ces directives ainsi que les dispositions pertinentes des Statut et Règlement du personnel et celles de la circulaire administrative définissant les procédures qui régissent l'évolution de carrière des fonctionnaires, tout en tenant compte des restrictions d'effectifs et de budget.

4. Conformément à la procédure applicable aux promotions à la filière de carrière G, le supérieur hiérarchique du requérant a transmis son évaluation des performances de ce dernier — qui, selon lui, étaient «au dessus des attentes» — au chef de division, à qui il appartient d'accepter ou non l'évaluation du supérieur hiérarchique. Suivant la pratique habituelle de l'Organisation, le chef de division a lui-même transmis le rapport d'évaluation du requérant au Comité pour l'avancement du personnel de la division — organe composé de membres du personnel supérieur de la division, qui examine chaque cas en fonction des critères en vigueur. Le cas du requérant a été classé par le Comité comme moyennement prioritaire par rapport aux cas des autres candidats de sa division.

5. Après avoir reçu le rapport dudit comité et ayant lui-même considéré que le requérant ne figurait pas parmi «[I]es meilleurs fonctionnaires de la filière de carrière F» de sa division, le chef de division a décidé de ne pas le retenir pour une promotion dans le cadre de l'exercice 2002 mais s'est toutefois déclaré favorable à ce qu'il reçoive un échelon périodique supplémentaire, dont il a effectivement bénéficié à dater du 1^{er} juillet 2002. Contrairement aux déclarations initiales du requérant, ce dernier et son chef de division ont bel et bien discuté à plusieurs reprises des motifs et raisons, consignés ensuite par écrit, de sa non promotion; le requérant l'a d'ailleurs

confirmé dans ses écritures à la Commission paritaire consultative des recours.

6. Comme le montrent clairement les mesures prises par l'Organisation, la décision de ne pas promouvoir l'intéressé à la filière de carrière G se fondait exclusivement sur une comparaison du niveau de ses fonctions et de ses performances avec les critères de promotion et les qualifications des autres fonctionnaires proposés pour une promotion. Les accusations de parti pris, de détournement de pouvoir et de méconnaissance de certains faits ne sont que de pures assertions du requérant et ne reposent sur aucune preuve. L'allégation de non respect du principe du contradictoire s'appuie uniquement sur le fait que l'Organisation était représentée à la Commission paritaire consultative des recours par le chef de division, ce qui, en l'espèce, n'avait rien d'irrégulier.

7. Le Tribunal a maintes fois souligné qu'une décision en matière de promotion est de nature discrétionnaire et ne peut être contestée que pour des motifs limités (voir le jugement 2221, au considérant 9). L'exercice de ce pouvoir d'appréciation n'en reste pas moins soumis à certaines limites juridiques qu'il appartient au Tribunal de contrôler (voir le jugement 1223, au considérant 20).

La décision contestée en l'espèce étant de nature discrétionnaire, elle ne peut être censurée par le Tribunal que s'il est prouvé qu'elle était fondée sur des erreurs de fait ou de droit, ou sur un détournement de pouvoir, qu'il n'a pas été tenu compte de faits essentiels ou que des conclusions manifestement erronées ont été tirées du dossier (voir le jugement 2173, au considérant 7).

8. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que l'Organisation n'a commis aucune erreur, tant en fait qu'en droit, -en exerçant son pouvoir d'appréciation pour décider de ne pas promouvoir le requérant à la filière de carrière G.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 5 novembre 2004, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice-Président, et M^{me} Flerida Ruth P. Romero, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 2 février 2005.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Flerida Ruth P. Romero

Catherine Comtet

* Traduction du greffe.