

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN), formée par M^{me} S. B. le 12 février 2007, la réponse de l'Organisation du 22 mai, la réplique de la requérante du 21 juin et la duplique du CERN du 19 septembre 2007;

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. La requérante, ressortissante britannique, est née en 1969. Elle est entrée au service du CERN le 1^{er} juin 2001 en qualité d'auditeur interne au Service de l'audit interne qui fait partie de l'Unité des services de la Direction générale. Il était indiqué dans son contrat qu'à son entrée au service de l'Organisation, elle bénéficierait d'un contrat de durée limitée de trois ans et que ce contrat, après renouvellement ou prolongation, durerait six ans au plus. Il y était également précisé qu'il n'était pas susceptible d'être converti en contrat de durée indéterminée. Ledit contrat a été renouvelé ultérieurement pour une période de trois ans, ce qui fixait sa date d'expiration au 31 mai 2007. Il était stipulé dans l'avenant au contrat établi à cette occasion qu'«il ne sera[it] plus accordé aucun renouvellement ni aucune prolongation».

En janvier 2006, la politique contractuelle du CERN vis à vis de son personnel a changé. Avant cette date, le personnel était recruté au bénéfice soit de contrats de durée déterminée qui pouvaient être convertis en contrats de durée indéterminée, soit de contrats de durée limitée qui ne pouvaient être convertis. Depuis le changement de politique, le personnel est essentiellement recruté au titre de contrats de durée limitée. La circulaire administrative n° 2 (Rév. 3) de janvier 2006 prévoit que le personnel employé au bénéfice de contrats de durée limitée peut se voir accorder un contrat de durée indéterminée «pour autant qu'au moins un emploi à long terme soit disponible pour l'activité concernée dans le cadre de la planification des effectifs du département». Si un tel emploi existe, il y a lieu d'évaluer si le membre du personnel concerné convient au poste en appliquant les «critères liés à la personne» prévus, notamment les performances de l'intéressé, son comportement et sa flexibilité. Le CERN applique sa nouvelle politique à tous les membres du personnel, y compris ceux recrutés avant le changement de politique. En octobre 2006, le Conseil du CERN s'est vu soumettre pour information et discussion un plan des effectifs qui actualisait des plans antérieurs et décrivait, entre autres, l'évolution et la composition des effectifs, ainsi que la politique et les besoins à venir de l'Organisation en matière de personnel.

Combinant congé de maternité, congé épargné, congé annuel et congé de maladie, la requérante a été absente du 4 janvier au 13 septembre 2006. Lorsqu'elle est rentrée le 14 septembre 2006, le chef du Service de l'audit interne l'a informée verbalement que son contrat ne serait pas renouvelé au delà du 31 mai 2007. Par lettre du 6 novembre 2006, la requérante a reçu une notification officielle du chef du Département des ressources humaines qui l'informait que, dans le plan des effectifs de l'Unité des services de la Direction générale, il n'y avait pas d'emploi à long terme disponible pour son activité. De ce fait, son engagement expirerait le 31 mai 2007. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante soutient que, lors de l'entretien qu'elle avait eu en vue de son recrutement en décembre 2000, la personne qui était alors chef du Service de l'audit interne l'a assurée verbalement qu'il était dans la pratique du CERN d'offrir à ses fonctionnaires deux contrats consécutifs de trois ans puis de «convertir ces contrats en engagements plus permanents aboutissant à une nomination de durée indéterminée». Elle fait valoir que c'est sur la base de ces informations qu'elle a accepté le poste qui lui était offert au CERN et qu'elle estime avoir été trompée. En outre, lorsque son contrat a été prolongé, le chef du Service de l'audit interne lui a dit qu'«un contrat de durée indéterminée au CERN ne serait pas un problème».

Citant la jurisprudence du Tribunal, la requérante soutient que l'Organisation n'a pas motivé la décision de non renouvellement de son contrat. Le 14 septembre 2006, le nouveau chef du Service de l'audit interne a fourni trois raisons pour justifier cette décision. Premièrement, par suite de la réduction de personnel dans son Service, son poste n'existerait plus. La requérante conteste cet argument en alléguant qu'on lui avait dit que son remplacement était en cours. La deuxième raison tenait au fait que l'on doutait de sa motivation au travail. Elle indique qu'avant qu'elle ne prenne son congé de maternité, le chef du Service de l'audit interne a mis en doute la motivation qui serait la sienne lorsqu'elle reprendrait le travail après avoir eu son enfant. Il a de nouveau soulevé la question de sa motivation à son retour. Elle fait observer que, selon les rapports d'évaluation de son travail, elle n'a jamais cessé de bien travailler. En outre, elle a répondu à des courriels pendant son congé de maternité, ce qui montrait qu'elle continuerait d'être disposée à travailler. La troisième raison concernait une nouvelle politique de rotation au sein du Service de l'audit interne qui prévoyait que le personnel ne resterait plus en poste dans ce service pour de longues durées. La requérante fait valoir qu'elle ne saurait être liée par une telle politique car elle en a entendu parler pour la première fois le jour où elle a appris que son contrat ne serait pas renouvelé. S'appuyant sur la jurisprudence, elle soutient que le changement de politique a été inventé pour avoir une raison de ne pas lui accorder un contrat de durée indéterminée.

La requérante soutient également que les motifs de la décision de ne pas renouveler son contrat ne lui ont pas été communiqués d'une manière qui lui ait permis de bien défendre ses intérêts. On ne lui a pas dit à quelle date ni par qui la décision avait été prise et elle a, en réalité, été mise devant le fait accompli. En outre, le CERN a enfreint les Statut et Règlement du personnel si ladite décision a été prise pendant son congé de maternité. Elle ajoute qu'il n'était pas dans l'intérêt du CERN de mettre fin à son engagement car, compte tenu de son expérience en matière d'audit combinée à sa connaissance de l'Organisation, elle était l'auditeur le plus expérimenté.

La requérante se plaint d'abus de pouvoir pour plusieurs raisons. Elle avait exprimé son mécontentement à la suite de la promotion et de la nomination par intérim le 1^{er} décembre 2005 d'un de ses collègues à la tête du Service de l'audit interne. Elle avait également contesté le recrutement d'un autre membre du personnel. A son avis, le CERN savait que «des problèmes» pouvaient se produire à son retour de congé et a saisi l'occasion de «se débarrasser d'un problème». Elle soutient également que le chef du Service de l'audit interne a tenu des propos malveillants à l'égard de sa religion. Elle conclut qu'il a été tenu compte de ces propos et de l'opposition de ce responsable à sa nomination lorsque la décision relative à son engagement a été prise.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision de l'Organisation de ne pas lui accorder un contrat de durée indéterminée. Elle réclame des dommages intérêts d'un montant de 200 000 francs suisses pour les effets que la décision attaquée a eus sur la confiance qu'elle avait en elle-même et pour l'atteinte portée à son droit à un traitement digne et juste. Elle demande des dommages intérêts d'un montant de 11 496,80 francs pour le préjudice matériel qu'elle a subi du fait de la vente à perte de son automobile ainsi que 2 808,60 francs qui correspondent à la réduction au prorata de l'indemnité pour frais d'études qu'elle percevait pour ses enfants.

C. Dans sa réponse, le CERN déclare qu'aucune promesse d'un engagement de durée indéterminée n'avait été faite à la requérante et qu'aucune garantie dans ce sens ne lui avait été donnée. Lorsqu'elle a signé son contrat de durée limitée, elle savait qu'en vertu des Statut et Règlement du personnel en vigueur à l'époque, seuls les titulaires d'un contrat de durée déterminée pouvaient voir leur candidature à un contrat de durée indéterminée examinée.

L'Organisation considère qu'elle a suffisamment motivé sa décision. Elle reconnaît qu'il a été dit à la requérante que la réduction de postes dans le Service de l'audit interne avait influé sur la décision concernant son engagement. Elle nie que, comme le soutient la requérante, celle-ci ait été remplacée et explique que le plan d'effectifs actuel ne permet pas le recrutement d'un successeur. En fait, il prévoit une réduction de postes dans le secteur administratif dont fait partie le Service de l'audit interne. Il avait déjà été décidé que les postes de deux membres du personnel de ce service partant à la retraite seraient supprimés mais, sur la base du dernier plan des effectifs, la direction, en consultation avec le chef du Service de l'audit interne, a décidé de réduire encore le nombre de postes à long terme. Le CERN soutient qu'il s'agit là d'une décision motivée.

Les préoccupations de l'Organisation au sujet de la motivation de la requérante ne concernaient que ses heures de travail. La défenderesse donne des exemples précis de son absentéisme. L'ancien chef du Service de l'audit interne en avait parlé avec elle, comme l'a fait le chef actuel de ce service, à la fois en sa qualité de collègue avant qu'il ne soit promu et en sa qualité de supérieur hiérarchique avant que l'intéressée ne prenne son congé de maternité. Le 14 septembre 2006, la motivation de la requérante n'a été évoquée que dans le contexte des critères personnels

qui auraient été appliqués pour déterminer s'il convenait de lui octroyer un contrat de durée indéterminée au cas où un poste à long terme aurait été disponible.

S'agissant de la politique de rotation du personnel, le CERN explique qu'après un processus de consultation auquel la requérante a participé à un certain stade, il a été décidé que les auditeurs internes ne devraient pas se voir accorder de contrat de durée indéterminée. L'Organisation se propose, dans la mesure du possible, de ne plus offrir, par principe, de perspective de carrière à long terme en son sein à aucun membre du Service de l'audit interne.

L'Organisation soutient que la manière dont la décision attaquée a été communiquée à la requérante répondait aux exigences de la jurisprudence en matière de compétence, de forme, de calendrier et de procédure. La décision a été transmise à la requérante avec un préavis raisonnable, cette décision était dûment motivée et l'intéressée a été informée de ses motifs d'une manière qui lui permettait de défendre ses intérêts. Aucun fait matériel n'a été négligé et aucune erreur manifeste de fait ou de droit n'a été commise. Le CERN reconnaît que le Règlement du personnel interdit de décider du licenciement d'un membre du personnel pendant son congé de maternité mais fait observer que l'intéressée n'a pas été licenciée.

L'Organisation considère que la requérante est un auditeur professionnel compétent, mais elle conteste la description que l'intéressée donne de ses qualifications et de ses performances. Le CERN nie résolument que la requérante ait fait l'objet d'un parti pris fondé sur la religion et fait observer qu'elle n'a jamais signalé un tel comportement ni formellement ni informellement. La défenderesse considère que la décision concernant l'engagement de la requérante a été prise dans l'intérêt de l'Organisation et n'est donc pas entachée d'abus de pouvoir.

D. Dans sa réplique, la requérante maintient ses moyens. Elle prétend avoir été désavantagée parce que le précédent chef du Service de l'audit interne n'avait pas réglé sa situation contractuelle avant de partir à la retraite en novembre 2005, ce qui fait que son évaluation s'est faite en vertu de la nouvelle politique mise en place en janvier 2006.

Elle développe son argument concernant ses plaintes pour préjugé religieux.

Elle conteste que l'Organisation soit fondée à s'appuyer sur le plan des effectifs. Elle fait observer que l'on ne trouve pas dans ce plan de ventilation par département ou par unité qui justifie spécifiquement la suppression d'un poste d'auditeur interne et elle demande que lui soient communiquées des données chiffrées détaillées. Selon elle, toute politique générale de réduction des effectifs aurait dû lui être communiquée au moment de son recrutement. Elle s'étonne des observations faites par le CERN au sujet de sa motivation et renvoie à ses rapports d'évaluation en soulignant qu'elle n'a fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire officielle ni d'aucun avertissement. Elle nie avoir été informée qu'il se pouvait qu'elle ne satisfasse pas à une évaluation fondée sur les critères liés à la personne. A son avis, les arguments de l'Organisation visent à semer le doute sur son intégrité professionnelle. S'agissant du fait qu'elle n'a pas déposé de plainte formelle, elle allègue que les membres du personnel employés au bénéfice d'un contrat de durée limitée se trouvent dans une «situation précaire, particulièrement dans le climat actuel» et que se plaindre n'est pas «considéré comme relevant d'une bonne conduite». Elle déclare n'avoir pris part à aucune discussion concernant une politique de rotation.

E. Dans sa duplique, le CERN maintient sa position. Il souligne qu'il n'existe pas d'emploi à long terme dans le domaine d'activité de la requérante et que, de ce fait, il n'est pas en mesure de lui accorder un contrat de durée indéterminée. La défenderesse affirme que les informations sur les réductions d'effectifs prévues comme suite à la mise en œuvre du plan des effectifs ont été communiquées à la requérante à maintes reprises. Elle nie qu'il se soit produit une quelconque «défaillance» ou un quelconque «retard» en ce qui concerne le contrat de l'intéressée et déclare que rien ne justifie de «régler» sa «situation contractuelle».

En ce qui concerne les allégations de discrimination, le CERN fait observer qu'il ne demande pas aux candidats à l'embauche de déclarer quelle est leur religion et ne peut donc tenir de statistiques à ce sujet. Il exprime «son entière désapprobation face aux tentatives [faites par la requérante] pour discréditer l'Organisation».

CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service du CERN en qualité d'auditeur interne le 1^{er} juin 2001. Elle a été employée au bénéfice d'un contrat de durée limitée pendant trois ans. Le contrat prévoyait qu'il pouvait «être renouvelé ou prolongé jusqu'à une période maximale totale de six ans». Il y était également précisé qu'«un contrat de durée limitée ne p[ouvai]t être converti en un contrat de durée indéterminée». Le contrat de la requérante a été renouvelé le 31 octobre 2003 pour une période allant du 1^{er} juin 2004 au 31 mai 2007. Il était indiqué dans la notification de renouvellement qu'«il ne sera[it] plus accordé aucun renouvellement ni aucune prolongation».

2. A compter du 1^{er} janvier 2006, il est devenu possible de convertir les contrats de durée limitée en contrats de durée indéterminée. Les critères de conversion sont énoncés dans la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3) de janvier 2006. Le paragraphe 50 prévoit que :

«Le Directeur général peut octroyer un contrat de durée indéterminée pour autant qu'au moins un emploi à long terme soit disponible pour l'activité concernée dans le cadre de la planification des effectifs du département.»

La conversion dépendait également de «critères liés à la personne» notamment les performances, le comportement et la flexibilité de l'intéressé. Toutefois, d'après le paragraphe 49, le membre du personnel concerné ne serait évalué selon les critères liés à la personne que si les conditions prévues au paragraphe 50 étaient remplies.

3. Lorsque la requérante a repris le travail le 14 septembre 2006, le chef du Service de l'audit interne l'a informée verbalement que son contrat ne serait pas converti et ne serait donc pas renouvelé à sa date d'expiration le 31 mai 2007. D'après la requérante, trois motifs lui ont été communiqués pour justifier cette décision, à savoir des réductions d'effectifs dans le Service de l'audit interne, son manque de motivation et une nouvelle politique de rotation du personnel chargé de l'audit interne. La requérante est tombée malade après cette conversation et, à l'exception de quelques jours en septembre, a été absente notamment pour congé de maladie jusqu'à l'expiration de son contrat le 31 mai 2007.

4. La décision définitive de non conversion du contrat de la requérante lui a été communiquée par une lettre du 6 novembre qu'elle n'a reçue que le 28 novembre 2006. Il y était dit qu'aucun poste à long terme n'était disponible dans le domaine d'activité de la requérante au sein de l'Unité des services de la direction générale et que, conformément aux conditions pertinentes énoncées dans son contrat d'engagement, celui-ci expirerait le 31 mai 2007. La requérante a formé sa requête le 12 février 2007 dans le but de faire annuler la décision du 6 novembre 2006 et d'obtenir réparation pour l'effet de la décision sur la confiance qu'elle avait en elle-même et au titre des pertes matérielles qu'ont impliquées la vente de sa voiture et les sommes supplémentaires à payer pour les frais de scolarité de ses enfants.

5. La requérante soutient, en substance, que la décision de ne pas convertir son contrat n'a pas été prise de bonne foi et a constitué un abus de pouvoir. Elle avance deux arguments principaux. Le premier est qu'on l'a assurée verbalement, au moment de son recrutement et à plusieurs reprises avant janvier 2006, que la conversion de son contrat n'était qu'une simple formalité. Le deuxième argument est que le fait qu'il n'existait pas d'emploi à long terme dans son domaine d'activité n'était pas la véritable raison de la décision en cause. En outre, elle soutient que ladite décision n'a pas été convenablement motivée et ne lui a pas été transmise d'une manière qui lui ait permis de défendre convenablement ses intérêts.

6. S'agissant de l'argument selon lequel la requérante avait reçu des assurances verbales quant à la conversion de son contrat, il y a lieu de relever que, hormis ce qu'elle en dit elle-même, il n'existe aucune preuve dans ce sens. De plus, si des assurances ont été données, elles l'ont été en violation des termes exprès du contrat initial de la requérante et de la notification de son renouvellement en octobre 2003, deux documents qu'elle est censée avoir lus et compris. Cependant la requérante soutient que, même avant 2006, il était possible de convertir un contrat de durée limitée et qu'elle a été désavantagée dans la mesure où son cas a été examiné en vertu des nouvelles procédures introduites cette année-là. A l'appui de cet argument, elle invoque des extraits du rapport annuel sur les ressources humaines du CERN de 2004, tel qu'actualisé en 2006, et du Manuel de procédure administrative.

7. Le passage pertinent du rapport annuel sur les ressources humaines de 2004 se lit comme suit :

«Les contrats de durée limitée de six ans au plus [...] ne peuvent être convertis en contrats de durée indéterminée. Toutefois, dans de nombreux cas, des titulaires de contrats de durée limitée peuvent voir leur candidature à un poste vacant ouvrant droit à un contrat de durée déterminée retenue.» (Soulignement ajouté.)

Le deuxième extrait, un organigramme, montre clairement que le titulaire d'un contrat de durée limitée est tenu de se présenter devant un comité de sélection en qualité de candidat externe avant de pouvoir obtenir un contrat de durée déterminée. Sur la base de ces documents, il y a lieu de rejeter les conclusions de la requérante que ce soit au sujet des assurances verbales reçues ou du fait qu'elle aurait été désavantagée.

8. La requérante s'appuie sur divers points pour établir que l'absence d'emploi à long terme n'était pas la véritable raison de la décision attaquée. Selon elle, le chef du Service de l'audit interne avait de l'antipathie pour elle parce qu'elle s'était élevée contre la manière dont il avait été promu et contre la nomination d'un autre auditeur interne. Elle affirme en outre que ce chef de service lui était hostile parce qu'elle était musulmane et que, même si le CERN recrute du personnel de tous horizons et de toutes confessions, elle ne voyait pas beaucoup de musulmans dans l'administration. Elle ajoute que la préférence est donnée aux ressortissants français. Le CERN nie vigoureusement ces dernières allégations et il suffira de dire que le dossier ne corrobore en rien les affirmations de la requérante sur ces points.

9. L'allégation concernant l'antipathie que ressentirait l'un des collègues de la requérante, qui est devenu son supérieur hiérarchique le 1^{er} décembre 2005, repose sur trois incidents, à savoir :

- i) une enquête qu'il a menée peu après les attentats à la bombe commis à Londres du 7 juillet 2005 sur le lieu où se trouvait le mari de la requérante lorsque ces attentats se sont produits;
- ii) une remarque faite par cette même personne avant janvier 2006 au sujet de la motivation de la requérante; et
- iii) des difficultés qu'il a créées lorsque la requérante a voulu prendre un congé annuel en mai 2007.

S'agissant du premier point, il a été dit que cette enquête répondait simplement à une inquiétude quant au sort du mari de la requérante qui se trouvait fréquemment à Londres. Etant donné que l'enquête n'était pas ouvertement dirigée contre les musulmans et que la requérante n'a pas protesté à ce sujet à l'époque, il y a lieu d'accepter cette explication. Pour ce qui est du second point, les avis sont partagés sur la question de savoir si cette remarque a été faite à l'occasion du départ de la requérante en congé de maternité ou si la remarque était liée au fait que l'intéressée quittait son bureau sans informer son supérieur hiérarchique de ses déplacements. Cette deuxième explication semble plus probable car la question des absences de la requérante a été abordée avec cette dernière à la fois par l'ancien chef du Service de l'audit interne et par le chef actuel lorsque celui-ci a été nommé à ce poste. En ce qui concerne le troisième point, il ressort de la correspondance échangée qu'une question se posait quant aux droits à congé de la requérante, mais celle-ci a été informée qu'elle pouvait en faire usage à sa guise.

10. Les points sur lesquels s'appuie la requérante ne prouvent pas qu'il y ait eu antipathie ou hostilité de la part du chef du Service de l'audit interne et encore moins, comme elle le prétend, que celui-ci ait recommandé de ne pas convertir son contrat pour éviter «les problèmes qui pourraient survenir à [son] retour [au bureau en septembre 2006]».

11. La requérante affirme également que l'absence d'emploi à long terme n'était pas la raison véritable du refus de convertir son contrat puisqu'un autre auditeur interne a été recruté le 1^{er} septembre 2006 et également parce qu'on lui a dit qu'elle serait remplacée. En outre, selon elle, le plan des effectifs n'est pas suffisamment détaillé pour permettre de dire qu'il n'y avait pas d'emploi à long terme dans le Service de l'audit interne et qu'en tout état de cause les besoins du CERN en matière d'audit ne peuvent être convenablement satisfaits par une politique de rotation. De plus, d'après la requérante, il n'est pas dans l'intérêt bien compris du CERN de mettre fin à son engagement car elle est l'auditeur le plus expérimenté.

12. Le CERN nie que l'on ait dit à la requérante qu'elle serait remplacée et rien ne prouve qu'elle ait effectivement été remplacée. En fait, selon les éléments d'information disponibles, une réduction générale des effectifs du secteur administratif conduira à la suppression de quatre vingt treize postes. On ne peut qu'accepter ces éléments d'information, qu'ils ressortent ou non clairement du plan des effectifs. En ce qui concerne la nomination d'un autre auditeur interne à compter du 1^{er} septembre 2006, rien ne prouve que cette nomination ait été faite en vertu d'un contrat autre que de durée limitée et il n'est donc pas établi qu'un emploi à long terme ait été disponible dans le domaine d'activité de la requérante.

13. Il ne fait aucun doute que la requérante est un auditeur interne compétent et expérimenté mais, pour savoir

ce qui était dans l'intérêt bien compris du CERN, il faudrait procéder à une évaluation des besoins à long terme de l'Organisation en fonction de l'ensemble de ses ressources, qui inclurait l'expérience et les qualifications de ceux des membres appartenant à son Service de l'audit interne dont les contrats n'expireront qu'après celui de la requérante. Un examen attentif de ces questions ne permet pas d'établir que la décision attaquée ou le plan des effectifs était motivé par autre chose que par l'intérêt bien compris du CERN tel que celui-ci le comprenait.

14. Le dossier ne permet pas de conclure que la décision attaquée n'était pas fondée sur le fait qu'il n'y avait pas d'emploi à long terme dans le domaine d'activité de la requérante. Une fois ce point accepté, il y a également lieu d'admettre que la décision était convenablement motivée. D'autres questions semblent avoir été soulevées lors de la réunion avec le chef du Service de l'audit interne le 14 septembre 2006, mais il s'agit de questions dénuées de pertinence aussi bien à l'époque qu'aujourd'hui. De ce fait, l'affirmation selon laquelle la requérante n'a pas pu défendre ses intérêts doit également être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 2 novembre 2007, par M. Seydou Ba, Vice Président du Tribunal, M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, et M. Giuseppe Barbagallo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2008.

Seydou Ba

Mary G. Gaudron

Giuseppe Barbagallo

Catherine Comtet