

F.
c.
CERN

124^e session

Jugement n° 3875

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN), formée par M. T. F. le 27 août 2015 et régularisée le 20 octobre 2015, la réponse du CERN du 17 février 2016, la réplique du requérant du 20 juin, régularisée le 19 juillet, la duplique du CERN du 20 octobre, les écritures supplémentaires du requérant du 21 décembre 2016 et les observations finales du CERN à leur sujet du 25 janvier 2017;

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 suivants :

Le requérant conteste la décision de le licencier pour motif disciplinaire.

Le requérant est entré au service du CERN le 1^{er} décembre 2013, en vertu d'un contrat d'une durée de deux ans. À la suite du piratage de l'ordinateur de bureau de l'une de ses collègues — M^{me} S. —, une enquête fut ouverte. C'est dans ce contexte que, dans la matinée du 5 décembre 2014, l'équipe de sécurité informatique du CERN rencontra le requérant aux fins d'analyser son ordinateur de bureau. Dans le courant de l'après-midi, cette équipe lui envoya un courriel lui indiquant que toute modification, destruction ou suppression de fichiers

sur son ordinateur portable personnel — qui avait été vu sur son bureau — pourrait être considérée comme suspicieuse. Le soir même, le requérant répondit qu'après avoir demandé conseil à son superviseur, il avait fait une copie des «quelques données» qui étaient sur cet ordinateur et qu'il l'avait «jeté» avant de recevoir le courriel en question.

Par lettre du 12 décembre 2014, le requérant se vit communiquer les conclusions de l'enquête préliminaire qui avait été menée par l'équipe de sécurité informatique. Il fut alors informé qu'il était fortement suspecté d'être directement impliqué dans le piratage de l'ordinateur de M^{me} S. et que les faits qui lui étaient reprochés étaient susceptibles d'entraîner une sanction disciplinaire plus sévère qu'une réprimande. Il lui était notamment reproché d'avoir enfreint les dispositions de la circulaire opérationnelle n° 5, concernant l'utilisation des installations informatiques du CERN, et plusieurs articles du Statut du personnel. Il lui était indiqué que, conformément à l'article R VI 2.06 du Règlement du personnel, il avait le droit de répondre aux allégations ainsi formulées contre lui, qu'il était placé en congé spécial d'office rémunéré avec effet immédiat, que son droit d'accès aux installations informatiques du CERN était suspendu jusqu'à nouvel ordre mais que, pour les besoins de sa défense, il serait toutefois autorisé à y accéder sous certaines conditions. Le 9 janvier 2015, le requérant s'attacha à réfuter lesdites allégations et demanda la suspension de la décision de le placer en congé spécial. Par courrier du 16 janvier, il fut avisé que la Commission paritaire consultative de discipline avait été saisie et qu'il était maintenu en congé spécial.

Le 13 février, le rapport d'enquête détaillé établi par l'équipe de sécurité informatique, qui concluait que le requérant était l'auteur du piratage, fut communiqué à ce dernier. Le 10 avril, le requérant adressa à la commission susmentionnée un mémoire détaillé. L'audience devant cet organe eut lieu le 28 avril. Dans son rapport daté du 20 mai, la Commission indiqua qu'en l'absence de preuve absolue, mais compte tenu d'un faisceau de présomptions précises et concordantes, elle considérait qu'il était établi au-delà de tout doute raisonnable que le requérant était l'auteur de l'attaque informatique dont M^{me} S. avait fait l'objet; elle recommandait à l'unanimité qu'il soit licencié en application

de l'article S VI 2.02 du Statut du personnel. Par une lettre du 1^{er} juin 2015, qui constitue la décision attaquée, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé de suivre cette recommandation, qu'il était licencié avec effet au 15 juin 2015 et que, dans l'intervalle, il était placé en congé spécial rémunéré.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler cette décision et, en conséquence, de condamner le CERN à le rétablir dans «son droit d'accès au domaine du CERN» et à lui payer, avec intérêts, l'intégralité des traitements, émoluments et indemnités qui lui auraient été versés si son contrat était arrivé à échéance. Par ailleurs, il sollicite l'allocation d'une indemnité de 20 000 euros pour tort moral et de dépens.

Le CERN demande au Tribunal de rejeter la requête comme dépourvue de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant demande l'annulation de la décision du 1^{er} juin 2015 par laquelle le Directeur général, suivant la recommandation unanime de la Commission paritaire consultative de discipline, a mis fin, avec effet au 15 juin 2015, au contrat de deux ans qui le liait au CERN jusqu'au 30 novembre 2015. À l'instar de la Commission, le Directeur général a en effet estimé que les faits constatés au cours d'une enquête conduite par l'équipe de sécurité informatique de l'Organisation suffisaient à identifier l'intéressé comme l'auteur d'une attaque menée contre l'ordinateur d'un membre de son groupe de travail.

2. Le requérant ne conteste pas la réalité de l'attaque informatique qui a donné lieu à l'ouverture de cette enquête. Il ne conteste pas davantage la gravité extrême de cette attaque eu égard à la confidentialité particulière qui doit entourer les activités du CERN; il ne met pas non plus en cause la proportionnalité de la mesure critiquée. Mais il s'attache à démontrer son innocence; pour l'essentiel, il soutient que l'enquête disciplinaire n'a pas été conduite dans le respect de ses droits de défense et que la décision de le licencier repose sur des erreurs de fait et de droit.

3. Il est de jurisprudence constante qu'avant d'adopter une mesure disciplinaire envers un de leurs agents, les organisations doivent tout d'abord aviser celui-ci de l'ouverture de la procédure disciplinaire et lui donner la possibilité de se défendre de manière contradictoire. Cet agent doit pouvoir exposer son point de vue et participer à l'administration des preuves qui pourraient être jugées pertinentes pour la découverte de la vérité.

Il a été précisé qu'une enquête disciplinaire doit être conduite de manière telle qu'elle permette de clarifier tous les faits pertinents, sans pour autant compromettre la réputation de l'employé, et qu'elle donne à ce dernier la possibilité, d'une part, de vérifier les preuves avancées contre lui et, d'autre part, de répondre aux accusations formulées à son encontre. (Voir notamment les jugements 2254, au considérant 6 a), 2475, au considérant 7, 2771, aux considérants 14 et 15, 3315, au considérant 6, et 3682, au considérant 13.)

4. Le requérant reproche à la défenderesse de ne pas avoir respecté ces règles de base dès lors qu'elle aurait pris d'emblée le parti d'instruire les faits exclusivement à sa charge. Elle lui aurait ôté tous moyens de défense effectifs en le mettant en congé spécial d'office, de telle sorte qu'il ne lui a plus été possible d'accéder aux installations informatiques du CERN.

Le requérant reproche en outre à ce dernier de l'avoir «privé volontairement de documents utiles à sa défense». Des témoins qui auraient pu le disculper auraient par ailleurs été influencés ou intimidés du fait de la publication d'un bulletin d'information interne anonyme. Cette publication aurait permis à ses collègues de «fai[re] le lien» entre son absence et les accusations contenues dans ledit bulletin.

De surcroît, les enquêteurs auraient tenté d'instruire les faits à son insu, notamment en accédant sans sa permission à l'ordinateur portable personnel qui se trouvait sur son bureau.

5. Ces critiques ne sont pas fondées. Une enquête ayant pour objet la découverte de l'auteur d'un piratage informatique, en lui-même incontesté, n'a aucune chance d'aboutir si des mesures de contrainte

rigoureuses ne sont pas prises, immédiatement et avant toute autre, pour faire cesser le trouble causé par cette manœuvre illicite. Le dossier révèle tout d'abord que le comportement des enquêteurs à l'égard d'un employé qu'ils pouvaient objectivement considérer comme le premier suspect n'a pas excédé ce qu'imposaient les circonstances. Sans une saisie complète des données recueillies par cet employé et sans sa mise à l'écart momentanée de son lieu de travail, il lui eût été aisé, fût-il le coupable, de faire disparaître toute donnée susceptible d'établir son implication dans le piratage qui faisait l'objet de l'enquête. Pour le surplus, le requérant a pu s'exprimer pleinement sur tous les éléments de fait le concernant et participer à l'administration des preuves sans autres restrictions que celles requises par les besoins impérieux de l'enquête. On ne voit en particulier pas précisément en quoi, dans les circonstances de l'espèce, l'information donnée dans le bulletin susmentionné, d'ailleurs supprimée dès que le requérant s'en fût plaint, aurait entravé l'administration des preuves à décharge.

6. Par ailleurs, le requérant reproche à la Commission paritaire consultative de discipline de lui avoir refusé l'accès à certaines pièces figurant dans le dossier d'accusation et de ne pas avoir fait le nécessaire pour entendre un des deux témoins dont il avait réclamé l'audition. En outre, il se plaint d'un conflit d'intérêts en relation avec l'audition du responsable de l'équipe de sécurité informatique.

La défenderesse affirme avoir donné au requérant un accès satisfaisant aux documents sur lesquels se fondait l'accusation. Le requérant ne se prononce que sommairement sur ce point, sans contester cette affirmation de manière spécifique. Cette critique doit donc être rejetée.

S'agissant de l'audition du témoin à laquelle la Commission paritaire consultative de discipline n'a pas procédé, il sied de relever que cette commission a accepté d'entendre les deux témoins cités par le requérant, bien que cette demande eût été formulée tardivement. Il ressort des pièces du dossier que, si l'un de ces témoins n'a pu être entendu, cela ne résulte nullement d'un refus délibéré de la Commission mais de l'impossibilité d'entendre utilement cette personne en temps opportun et que le requérant n'a rien entrepris pour que cette audition puisse avoir lieu dans de telles

conditions; à cela s'ajoute qu'au regard de l'ensemble des indices alors déjà recueillis, la pertinence de cette preuve testimoniale, qui aurait porté sur un fait isolé très concret et d'ailleurs secondaire (la présence du requérant à un moment et en un lieu donnés), pouvait, pour le moins, ne pas paraître évidente aux yeux de la Commission.

Pour leur part, telles qu'elles sont révélées par la transcription qui est produite au dossier, les circonstances dans lesquelles l'audition du responsable de l'équipe de sécurité informatique a eu lieu — après discussion entre le président de la Commission et le requérant — ne permettent pas au Tribunal de les sanctionner comme une violation des droits de défense du requérant.

7. Le requérant reproche en outre à la Commission paritaire consultative de discipline d'avoir appliqué à son égard une «présomption de culpabilité» et de n'avoir exercé «aucun contrôle ou vérification» sur l'enquête qui avait été menée.

8. En matière disciplinaire, c'est à l'employeur qu'incombe la charge de la preuve. Celui-ci doit donc démontrer la réalité des comportements reprochés à l'employé. En présence d'une contestation de ces faits et en l'absence de preuves matérielles convaincantes, l'appréciation des faits litigieux se fera sur la base d'indices concluants, ce qui implique que la preuve pourra être tenue pour rapportée lorsqu'un faisceau de présomptions précises et d'indices concordants amène l'organe de décision à la conviction qu'il ne subsiste plus aucun doute raisonnable sur la culpabilité de l'intéressé. (Voir notamment les jugements 2786, au considérant 9, 2849, au considérant 16, et 3297, au considérant 8.)

De son côté, saisi d'une requête tendant à l'annulation d'une mesure disciplinaire, voire d'un licenciement prononcé au terme d'une procédure disciplinaire, le Tribunal n'a pas à réévaluer les preuves réunies par un organe d'enquête dont les membres ont eux-mêmes évalué ces preuves, et en particulier la fiabilité des déclarations des personnes qu'ils ont directement entendues (voir notamment le jugement 3757, au considérant 6). Il en va a fortiori ainsi lorsque les preuves à apprécier portent sur des éléments de fait d'une haute complexité technique

comme ceux qui constituent la trame d'un processus de piratage informatique du type de celui constaté en l'espèce. L'essentiel est que la ou les personnes visées par l'enquête aient eu toute latitude de participer de manière contradictoire à l'administration de ces preuves, ce qui, comme on vient de le voir, a bien été le cas ici.

9. En l'espèce, il ressort du dossier que les recommandations de l'organe consultatif sur lesquelles se fonde la décision attaquée ont été formulées après que la défenderesse eut conduit une enquête approfondie et détaillée sur les agissements imputés au requérant.

Le contexte général dans lequel a été ouverte l'enquête, tel qu'il est exposé de manière détaillée dans la réponse de la défenderesse sans être contesté de manière convaincante par le requérant, pouvait conduire celle-ci à orienter ses soupçons en direction de ce dernier. La défenderesse était légitimée à admettre que ces soupçons étaient objectivement confirmés par les informations fournies au cours de l'examen technique des ordinateurs concernés. Celles-ci pouvaient d'ailleurs paraître, au regard de l'ensemble des circonstances de l'espèce, corroborées par les explications manifestement embarrassées, souvent contradictoires et peu crédibles données par le requérant tout au long de l'enquête. À cela s'ajoutent certains comportements de l'intéressé, dont le plus marquant est incontestablement la destruction intempestive et insolite de l'ordinateur portable personnel qu'il avait installé sur son bureau déjà muni d'un ordinateur fixe.

10. En définitive, aucun moyen invoqué par le requérant n'est de nature à convaincre le Tribunal que la décision attaquée est entachée d'une erreur de fait ou d'une erreur de droit, comme il le soutient. Rien ne permet de reprocher à la défenderesse d'avoir écarté indûment un doute raisonnable qui eût dû la conduire à disculper le requérant des accusations qu'elle avait portées contre lui.

Dans ces conditions, la requête ne peut qu'être rejetée dans toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 26 avril 2017, par M. Claude Rouiller, Président du Tribunal, M. Patrick Frydman, Juge, et M^{me} Fatoumata Diakité, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 28 juin 2017.

CLAUDE ROUILLER

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

DRAŽEN PETROVIĆ