

T. F.

c.

CERN

138^e session

Jugement n° 4903

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN), formée par M. J. T. F. le 24 février 2020 et régularisée le 9 avril 2020, le mémoire en réponse du CERN du 23 juillet 2020, la réplique du requérant du 3 septembre 2020 et la duplique du CERN du 17 décembre 2020;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII 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;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

Le requérant conteste le refus de le sélectionner pour un poste de technicien en génie civil.

Le requérant est entré au service du Département Infrastructure et Services généraux du CERN le 1^{er} mars 2011 en tant que sapeur-pompier professionnel au sein du Service de secours et feu, dans le cadre d'un détachement en provenance du Service départemental d'incendie et de secours de la Haute-Savoie (France) et en vertu d'un contrat de durée déterminée de cinq ans. Ses tâches comprenaient les interventions d'urgence liées aux différents risques existant sur le domaine du CERN, ainsi que d'autres responsabilités concernant la formation continue de ses collègues, l'entretien du matériel d'intervention, notamment des

extincteurs, de même que la fonction d'opérateur dans la salle de contrôle des pompiers.

Le 30 avril 2013, le requérant fut victime d'un accident lors de la manipulation d'extincteurs. En date du 24 juin 2013, cet accident fut reconnu par le CERN comme accident de service. Après un congé de maladie, l'intéressé reprit le service le 10 juillet 2013, tout en étant cependant assigné exclusivement à des fonctions qui n'étaient pas physiquement exigeantes. À la suite d'une opération de son épaule accidentée survenue le 28 juillet 2016, le requérant garda des séquelles qui nécessitèrent de le maintenir dans des fonctions non physiquement exigeantes au sein du Service de secours et feu.

Dans l'intervalle, le 1^{er} mars 2016, le requérant vit son contrat prolongé pour une période de trois ans, atteignant ainsi, au 1^{er} mars 2019, un total de huit ans de service, qui est le maximum prévu en contrat à durée déterminée au sein du CERN, selon l'article R II 1.17 des Statut et Règlement du personnel et le paragraphe 44 de la circulaire administrative n° 2 (Rév. 7).

Le 29 août 2018, soit quelques mois avant l'échéance de son contrat, le requérant, qui se trouvait à nouveau en arrêt de travail depuis le 26 mars 2018, présenta sa candidature à un poste de technicien en génie civil dans le groupe «Ingénierie du site» au sein du Département de la Gestion de sites et bâtiments («Département SMB»), poste ouvert sous contrat à durée indéterminée. Le 10 septembre 2018, des représentants du Département des Ressources humaines («Département HR») et du Département SMB examinèrent les dossiers de candidature des deux candidats qui avaient postulé et établirent la liste restreinte destinée à être soumise à l'examen du comité d'évaluation. Le nom du requérant ne fut pas retenu pour figurer sur cette liste. Le 29 octobre 2018, l'intéressé fut informé par écrit du rejet de sa candidature, sans autre précision.

Le 19 décembre 2018, le requérant introduisit un recours interne contre le rejet de sa candidature. La Commission paritaire consultative de recours («CPCR»), après avoir tenu une audience tout au long de la journée du 24 septembre 2019, rendit son rapport le 17 octobre 2019, concluant unanimement au rejet du recours du fait que le rejet de la

candidature avait été effectué dans le respect des règles applicables et que la décision contestée avait été prise conformément aux procédures en vigueur. La Commission recommandait toutefois de «considérer la possibilité d'autoriser [le requérant] à postuler de nouveau à un poste» de durée limitée qui s'ouvrirait au sein du Service de secours et feu. Par une lettre du 22 novembre 2019, que le requérant déclare avoir reçue le 29 novembre 2019, la Directrice générale informa celui-ci du rejet de son recours et lui indiqua qu'elle avait décidé de ne pas suivre la recommandation précitée de la Commission.

Le contrat du requérant arriva à son terme le 28 février 2019. Depuis lors, l'intéressé a administrativement réintégré le Service départemental d'incendie et de secours de la Haute-Savoie, mais sans y reprendre de service actif.

Le 5 décembre 2019, le requérant, se fondant à cet égard sur une prétendue promesse en ce sens qui lui aurait été faite par la Directrice générale dans une précédente lettre du 11 avril 2019, demanda à celle-ci de reconsidérer la décision du 22 novembre 2019 de ne pas l'autoriser à poser de nouveau sa candidature à un poste de durée limitée au Service de secours et feu au cas où un tel poste serait ouvert, et ce, nonobstant la fin de son contrat survenue le 28 février précédent. Le 20 décembre 2019, le chef du Département HR, déclarant agir au nom de la Directrice générale, réitéra toutefois la décision prise par celle-ci.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner au CERN de lui fournir l'ensemble des documents pertinents relatifs au processus de sélection au poste auquel il avait été candidat. Il demande également au Tribunal: 1) d'annuler la décision du 22 novembre 2019 portant rejet de son recours interne; 2) d'annuler la décision de ne pas le sélectionner pour le poste de technicien en génie civil; 3) d'ordonner la réinitialisation du processus de sélection pour ce poste; 4) subsidiairement aux conclusions 2) et 3), d'ordonner à l'Organisation de lui proposer un poste alternatif de même grade que son poste antérieur; 5) alternativement à ces deux conclusions, d'ordonner au CERN d'adopter la recommandation formulée par la CPRC dans son avis du 17 octobre 2019; 6) dans tous les cas, de lui octroyer une indemnité pour tort moral de 10 000 francs suisses au

moins; 7) de lui allouer une indemnité pour frais de représentation juridique de 10 000 francs suisses.

Le CERN demande au Tribunal de rejeter la requête comme partiellement irrecevable et infondée pour le surplus.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision de la Directrice générale du 22 novembre 2019 portant rejet de son recours interne dirigé contre sa non-sélection au poste de technicien en génie civil.

2. Dans sa décision du 22 novembre 2019 statuant sur le recours interne du requérant, la Directrice générale s'est prononcée sur les deux recommandations émises par la Commission paritaire consultative de recours («CPCR»). Il convient d'examiner séparément ces deux aspects, à savoir, d'une part, la décision de rejeter le recours interne introduit par le requérant contre la décision initiale du 29 octobre 2018 portant rejet de sa candidature au poste de technicien en génie civil et, d'autre part, celle de ne pas suivre la recommandation formulée par la CPCR d'autoriser le requérant à présenter sa candidature à un nouveau poste de durée limitée dans son ancien service.

3. En ce qui concerne le premier volet de cette décision, le requérant demande au Tribunal d'ordonner que le CERN produise «l'ensemble des documents pertinents relatifs au processus de sélection au poste de technicien en génie civil [...], en particulier le dossier de sélection du Département des Ressources humaines et du département recrutant ainsi que les échanges avec les Ressources humaines concernant ce dossier».

L'Organisation fait valoir qu'elle n'a pas à communiquer le dossier complet de procédure de sélection concernant la candidature de l'autre personne. Elle insiste à cet égard sur le fait qu'elle a déjà communiqué au requérant la note de travail interne, intitulée «Shortlisting for

SMB-SE-2018-47-IC», et ce, sous une forme anonymisée concernant les données relatives à cet autre candidat.

Le Tribunal considère qu'au regard des circonstances du cas d'espèce ainsi que du contexte légal dans lequel celui-ci s'inscrit, il dispose d'un dossier de procédure suffisamment complet pour être en mesure de statuer sur l'affaire en toute connaissance de cause.

Il n'y a, en conséquence, pas lieu de faire droit à la demande du requérant tendant à ce que l'Organisation produise des pièces complémentaires.

4. Le requérant fait valoir que la procédure suivie pour l'examen de sa candidature au poste de technicien en génie civil serait entachée de diverses irrégularités: en premier lieu, son droit à l'information n'aurait pas été respecté du fait que les raisons du rejet de sa candidature ne lui auraient été communiquées qu'au cours de la procédure de recours interne, alors qu'elles auraient dû l'être pendant la procédure de sélection; en deuxième lieu, le seul document mentionnant les raisons d'inscrire ou non les candidats sur la liste restreinte ne comporte ni date, ni signature, ni aucune autre confirmation de l'identité de ses auteurs ou de l'appartenance de ce document au dossier de la procédure; en troisième lieu, aucun accès ne lui aurait été donné au dossier du candidat qui a finalement été sélectionné, ce qui l'empêcherait de vérifier le bien-fondé de ce choix de même que l'absence de discrimination; en quatrième lieu, la décision de non-sélection elle-même serait entachée d'erreurs de fait et de droit, en ce qu'il aurait été omis de tenir compte de compétences essentielles dont pouvait se prévaloir l'intéressé et en ce qu'il n'aurait été procédé qu'à un examen incomplet des critères figurant dans la vacance de poste; en cinquième et dernier lieu, il y aurait également violation par l'Organisation de son devoir de sollicitude, en ce que cette dernière n'aurait pas pris en considération la situation professionnelle vécue par le requérant à la suite de son accident d'avril 2013, pourtant reconnu comme accident de travail.

5. Il convient tout d'abord d'indiquer qu'en vertu des paragraphes 50 à 72 de la circulaire administrative n° 2 (Rév. 7), du 31 mars 2015, relative au recrutement, à l'engagement et à l'évolution de la situation contractuelle des titulaires, telle qu'applicable à l'époque des faits, cinq étapes successives sont prévues dans la procédure pour l'octroi d'un contrat de travail de durée indéterminée («CDI») au sein du CERN: 1) l'ouverture de poste dans le cadre d'un exercice mené au niveau de l'ensemble de l'Organisation et la publication des avis de vacance de poste en vue de l'octroi d'un CDI; 2) la réception des candidatures et une présélection par le Département HR des candidats qui répondent ou qui sont susceptibles de répondre aux critères précisés au paragraphe 56 de cette même circulaire; 3) l'établissement, d'un commun accord entre le Département HR et un responsable du département pour lequel le poste considéré est ouvert (ci-après le «département recrutant»), d'une liste restreinte ne reprenant que les candidats dont il apparaît que les compétences techniques, les qualifications et/ou l'expérience professionnelle correspondent à celles mentionnées dans l'avis d'ouverture de poste; 4) la sélection par un Comité d'évaluation pour l'octroi des CDI, parmi les candidats repris sur la liste restreinte, de ceux qui répondent aux compétences techniques et comportementales mentionnées dans l'avis de vacance de poste et qui présentent également le potentiel requis pour contribuer valablement à la mission de l'Organisation sur le long terme; 5) une décision finale prise par la Directrice générale sur la base de la recommandation de sélection du Comité d'évaluation, le cas échéant, d'un rapport écrit rédigé par le Département HR et de l'ensemble du dossier.

En l'espèce, la candidature du requérant n'a pas dépassé la troisième étape, à savoir celle relative à l'établissement de la liste restreinte.

6. Le Tribunal rappelle sa jurisprudence constante selon laquelle, en matière de nomination, le choix du candidat nommé relève du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente pour procéder à la nomination au sein de l'organisation concernée. Une telle décision ne peut ainsi faire l'objet que d'un contrôle restreint par le Tribunal et ne sera censurée que si elle émane d'un organe incompétent, est entachée

d'un vice de forme ou de procédure, repose sur une erreur de droit ou de fait, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement erronées (voir, notamment, les jugements 3652, au considérant 7, et 3372, au considérant 12). En conséquence, une personne qui s'est portée candidate à un poste qu'une organisation a décidé de pourvoir par voie de concours, et dont la candidature n'a finalement pas été retenue, se doit de démontrer que la procédure de sélection a été entachée d'un vice substantiel, en d'autres termes, que cette procédure a présenté de graves imperfections (voir en ce sens, notamment, les jugements 4625, au considérant 3, 4001, au considérant 4, 3669, au considérant 4, et 1827, au considérant 6). Il est également entendu qu'en matière de concours il n'appartient pas au Tribunal de substituer son appréciation à celle des organes de sélection compétents (voir les jugements 4594, au considérant 8, 4100, au considérant 5, et 1595, au considérant 4).

7. En ce qui concerne le premier moyen, le Tribunal relève qu'il ressort de sa jurisprudence que l'obligation de motiver n'implique pas que les motifs du rejet d'une candidature dans le cadre d'une procédure de sélection soient communiqués en même temps que la décision elle-même. Ces motifs peuvent en effet être communiqués ultérieurement au fonctionnaire concerné, notamment dans le cadre d'une procédure de recours interne (voir, notamment, les jugements 4683, au considérant 12, 4467, au considérant 7, et 2978, au considérant 4). Or, en l'espèce, ces motifs ont bien été communiqués au requérant dans le cadre de la procédure de recours interne, ainsi que le reconnaît d'ailleurs l'intéressé. Il convient en outre de relever que ce dernier n'a pas non plus, comme il y avait été invité par l'Organisation, pris directement contact avec son conseiller HR, premier point de contact désigné dans l'«admin e-guide» de l'Organisation pour répondre aux questions des membres du personnel.

Le premier moyen doit, en conséquence, être écarté.

8. S'agissant du deuxième moyen, le Tribunal observe que le seul document interne produit par l'Organisation relatif à l'étape de l'établissement de la liste restreinte est le document établi d'un commun

accord lors de l'établissement de cette liste par un membre du Département HR et par un responsable (chef de groupe) du département recrutant, intitulé «Shortlisting for SMB-SE-2018-47-IC» et dont une copie anonymisée a été communiquée au requérant le 20 avril 2020. S'il y est fait mention des deux personnes qui l'ont établi, ce document ne comporte en effet ni date, ni signature, ni confirmation de son existence officielle. Mais le Tribunal relève à cet égard qu'aucune de ces modalités n'est expressément prévue en la matière à peine de nullité. Il considère par ailleurs, au regard des circonstances du cas d'espèce ainsi que de la pratique suivie en la matière – telle qu'exposée par les auteurs du document lors de leur audition par la CPCR –, qu'il n'y a pas lieu de mettre en doute l'authenticité de ce document.

Il s'ensuit que le deuxième moyen est également infondé.

9. En ce qui concerne le troisième moyen, le Tribunal n'aperçoit pas en quoi l'absence de communication au requérant du dossier du candidat finalement sélectionné serait de nature à entraîner, par elle-même, l'illégalité du rejet de sa propre candidature. Dès lors que ce rejet – en l'admettant légal par ailleurs – reposait sur des motifs tenant à ce que le requérant ne remplissait pas les critères requis, les éventuels vices entachant le traitement des autres candidatures lors de l'établissement de la liste restreinte étaient sans incidence sur la légalité du rejet.

Le requérant fait certes valoir à cet égard qu'il n'a ainsi pas été en mesure de s'assurer qu'il n'aurait pas été victime d'une discrimination vis-à-vis du seul candidat figurant sur la liste restreinte. Mais il n'avance aucun commencement de preuve à l'appui de son allégation selon laquelle il aurait pu être victime d'une discrimination et le Tribunal ne voit au dossier aucun indice en ce sens (voir, pour un cas comparable, le jugement 4027, au considérant 12).

Le troisième moyen est également infondé.

10. Dans un quatrième moyen, le requérant soutient que sa non-sélection serait entachée d'erreurs de droit ou de fait. À cet égard, il fait valoir que l'établissement de la liste restreinte aurait été opéré sur la base d'un examen incomplet de sa candidature, qu'il n'aurait pas été

tenu compte, lors de cet examen, de certaines de ses compétences essentielles et que les examinateurs n'auraient pas pris en considération l'ensemble des critères de compétence et d'expérience professionnelle énumérés dans la vacance d'emploi.

11. Le Tribunal observe que, dans l'avis de vacance du poste en cause, il était indiqué qu'il s'agissait d'un emploi de «technicien en génie civil» ouvert par le Département SMB avec l'appellation de poste «dessinateur-projet» et que ce poste consistait à assurer, en collaboration avec un ingénieur civil, la conception de structures et de systèmes d'ingénierie civile. Les fonctions à exercer étaient notamment décrites comme suit: «En étroite collaboration avec les ingénieurs, fournir, pour chaque étude au sein du Bureau de conception, tous types de plans et modèles 3D [...] pour toute étape d'un projet [...] en faisant usage des logiciels CAS & BIM [...]; préparer les études et les projets pour tout type de travail en surface ou en sous-sol (nouveaux bâtiments ou tunnels, galeries, remises à neuf, modifications structurelles, VDR – routes, réseau, paysage, etc.) [...]; assurer le suivi, la révision et le contrôle de la conception des différentes études préparées par le Bureau de conception [...]; collaborer à la qualité des plans du Bureau de conception [...]»*. Dans la rubrique «Expérience et compétences», l'accent était mis sur «l'expérience dans la conception de différents types de réalisations dans le cadre très varié de la construction: ingénierie civile, architecture, routes et réseaux, etc., combinée avec une expérience dans l'utilisation de logiciels d'assistance dans différents logiciels [...] de même que sur une bonne connaissance d'autres aspects de la construction et de leur intégration (électricité, chauffage, refroidissement et ventilation, etc.)»*, ainsi que sur l'acquisition d'une «expérience dans l'organisation et l'évaluation des délais de réalisation des projets ou d'une équipe de concepteurs»*. Les compétences techniques requises visaient essentiellement la fonction de conception dans différents domaines: bâtiments civils et industriels, infrastructures en sous-sol (en particulier, tunnels et galeries), routes, excavations et travaux de drainage).

* Traduction du greffe.

Il était aussi précisé que les candidatures seraient examinées au regard des critères fixés aux paragraphes 56 et 62 de la circulaire administrative n° 2 précitée. Selon le paragraphe 56, «[s]euls les candidats [...] dont les compétences techniques, les qualifications et/ou l'expérience professionnelle correspondent à celles stipulées dans l'avis d'ouverture de poste en vue de l'octroi d'un contrat de durée indéterminée [...] peuvent figurer sur la liste restreinte» fixée par un membre du Département HR et un responsable du département recrutant et destinée à être soumise au Comité d'évaluation, tandis que le paragraphe 62 prévoit que «[l]es candidats figurant sur la liste restreinte sont évalués et examinés [par le Comité] au regard des compétences techniques et comportementales indiquées dans la vacance de poste, et, également, afin de déterminer s'ils disposent du potentiel requis pour contribuer valablement à long terme à la mission de l'Organisation».

12. Dans son acte de candidature, le requérant a fait essentiellement état des expériences professionnelles suivantes pour ce qui concerne la conception de structures et de systèmes d'ingénierie civile: «2006 – 2008: SERIA – isolation industrielle, conducteur de travaux – Réalisation de bâtiments en panneaux sandwichs: chambre froide, positive, négative, propre pour l'industrie, l'agriculture et les laboratoires pharmaceutiques [...]; 2004 – 2006: Groupe 4807: constructeurs de maisons, conducteur de travaux [...]; 2003 – 2004: maçonnerie du Fier – maçon, puis chef d'équipe». Dans la rubrique «Atouts et compétences», l'intéressé a également fait mention de ce qui suit: «Maîtrise des techniques de construction, rénovation et maintenance des bâtiments – Maîtrise des méthodes de conduite d'opération – Métrés, devis, planification, dessin technique, lecture de plans, étude de prix, préparation de chantier – Maîtrise des logiciels Word, Excel, power point et Outlook – Connaissance des logiciels autocad, allplan, EDH, DAI, Snow, EAM». Dans un document séparé, le requérant a ajouté ce qui suit: «Mon parcours professionnel m'a permis de réaliser les métiers techniques et administratifs du bâtiment depuis le gros-œuvre jusqu'au second œuvre en tant qu'ouvrier qualifié, chef d'équipe et chef de chantier. Après une reprise d'études, j'ai

travaillé en tant que chargé d'affaires en maison individuelle puis dans les métiers de l'isolation [et] de la construction de bâtiments industriels, ce qui m'a permis d'être confronté à l'ensemble des tâches importantes des chantiers: études, gestion financière, préparation de chantier, conception d'ouvrage, coordination/pilotage d'opérations d'équipes sur chantier, aménagements extérieurs/intérieurs, VRD, drainage, isolation de galeries souterraines dans l'agroalimentaire, réunions de chantier». De même, dans une attestation produite à l'appui de la candidature du requérant, l'un de ses collègues du Service de secours et feu a précisé que «[s]es connaissances [...] en bâtiment et structure sont une aide précieuse pour effectuer nos missions en toute sécurité. En effet, ses études dans le domaine du génie civil et son expérience de plusieurs années de conducteur de travaux nous permettent une analyse de risque plus pointue et plus rapide avant d'engager nos collègues sur les lieux d'intervention.»

13. Après que la candidature du requérant eut été présélectionnée, au même titre qu'une autre candidature, par le Département HR (deuxième étape de la procédure de sélection), le requérant, d'un commun accord entre un membre du Département HR et un responsable (chef de groupe) du département recrutant, n'a finalement pas été inscrit sur la liste restreinte établie par ces derniers à l'attention du Comité d'évaluation (troisième étape de la procédure de sélection). En application du paragraphe 15 de la circulaire administrative n° 2 précitée, cela signifie que ces deux responsables ont finalement été d'avis que les compétences, les qualifications et/ou l'expérience professionnelle du requérant ne correspondaient pas aux besoins et au niveau du poste à pourvoir.

Il ressort à cet égard du document intitulé «Shortlisting for SMB-SE-2018-47-IC», établi par ces deux responsables à la suite de l'examen de la candidature du requérant, que ceux-ci ont fondé leur décision essentiellement sur le fait que l'expérience professionnelle de l'intéressé en tant que conducteur de travaux, acquise en dehors du CERN, datait de dix ans, qu'il n'avait pas d'expérience professionnelle en tant que dessinateur-projeteur, que, s'il avait une expérience d'un an en matière de construction de maisons, il n'avait pas de compétences

techniques en «design» dans ce domaine, que, s'il avait été conducteur de travaux de 2006 à 2008 pour la réalisation de bâtiments industriels, il n'avait pas non plus de compétences techniques en «design» dans ce domaine et enfin qu'il n'avait pas de compétences techniques en matière de conception de tunnels et de routes. Il ressort de même de l'audition de ces deux responsables, à laquelle il a été procédé par la CPCRC le 24 septembre 2019 en présence du requérant, que ceux-ci ont précisé que, si l'intéressé avait bien une expérience en matière de travaux de génie civil, cela ne correspondait cependant pas au profil spécifique recherché pour les raisons indiquées dans le document «Shortlisting» susvisé.

14. Devant le Tribunal, le requérant dépose également une attestation émanant d'un précédent employeur concernant le poste de dessinateur-projeteur qu'il avait occupé durant la période de 2006 à 2008 et tendant à établir qu'il aurait été amené à participer dans ce poste à l'élaboration et à la conception des infrastructures nécessaires à la réalisation de tunnels et de galeries, liée à des activités agro-alimentaires et pharmaceutiques. Mais ce document, qui n'a été établi que le 6 avril 2020, ne faisait pas partie, en tout état de cause, du dossier de candidature déposé par le requérant et ne peut donc, en tant que tel, être pris en considération par le Tribunal dans son examen de la légalité des décisions critiquées.

15. Au vu de l'ensemble des éléments qui précèdent, le Tribunal ne peut donc admettre que, comme s'efforce de le faire valoir le requérant dans ses écritures, l'établissement de la liste restreinte aurait été opéré sur la base d'un examen incomplet de sa candidature, ni qu'il n'aurait pas été tenu compte, lors de cet examen, de certaines de ses compétences essentielles.

Contrairement à ce que semble également faire valoir le requérant, les examinateurs n'avaient pas à examiner l'ensemble des critères de compétences et d'expérience professionnelle énumérés dans l'avis de vacance d'emploi, dès lors qu'ils estimaient que certains critères essentiels au regard de la spécificité du poste à pourvoir n'étaient pas remplis.

Il apparaît en réalité, au regard des écritures, que le requérant entend en fait inviter le Tribunal à substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle des deux examinateurs, de la CPCR ainsi que de la Directrice générale du CERN. Or, ainsi qu'exposé au considérant 6 ci-dessus, le Tribunal n'a pas compétence pour ce faire.

Le quatrième moyen doit, en conséquence, être également écarté.

16. S'agissant enfin du moyen tiré d'une violation du devoir de sollicitude, le Tribunal considère, tout comme la défenderesse, que la circonstance que le requérant a été victime d'un accident de travail dans l'exercice de ses fonctions de pompier au sein du CERN – pour évidemment malheureux que soit cet accident – ne peut entrer en ligne de compte dans le cadre d'une procédure d'ouverture de poste par la voie d'un concours en vue de l'obtention d'un contrat de travail de durée indéterminée. Admettre le contraire serait enfreindre les dispositions réglementaires applicables en la matière et pourrait être légitimement considéré par les autres candidats comme constitutif d'une violation du principe d'égalité à leur égard. Les divers jugements que cite le requérant à l'appui de son moyen sont sans incidence à cet égard, du fait qu'ils se rapportent à de tout autres situations que celle rencontrée en l'espèce.

Le cinquième moyen est donc également dépourvu de fondement.

17. Le requérant demande aussi, à titre subsidiaire, l'annulation de la décision de la Directrice générale du 22 novembre 2019 en ce que cette dernière a refusé de prendre en considération la deuxième recommandation formulée dans son avis par la CPCR.

Mais il suffit de constater que le requérant n'invoque aucun grief d'illégalité portant spécifiquement sur cet aspect de la décision de la Directrice générale du 22 novembre 2019, non plus que sur la décision subséquente du chef du Département HR du 20 décembre 2019 par laquelle ce dernier avait réitéré la position précédemment adoptée par la Directrice générale.

La demande d'annulation du refus de prendre en considération la deuxième recommandation formulée par la CPR est, en conséquence, irrecevable.

18. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que la requête doit être rejetée en toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 21 mai 2024, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 8 juillet 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

MIRKA DREGER