

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN), formée par M. D. P. le 1<sup>er</sup> juin 2001 et régularisée le 11 septembre, la réponse de l'Organisation datée du 16 novembre 2001, la réplique du requérant du 21 février 2002 et la duplique du CERN du 11 avril 2002;

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. En août 1997, le requérant, ressortissant italien né en 1972, adressa au CERN une demande d'emploi dans laquelle il indiquait être intéressé par un poste de technicien dans le domaine de l'électronique ou des télécommunications. Le 26 janvier 1998, l'Organisation publia un avis de vacance pour un poste de technicien en électricité ou en électronique. Le requérant fut invité à participer à la procédure de sélection et sa candidature fut retenue. Un contrat de durée limitée de trois ans en qualité de technicien en électronique lui fut offert le 9 juillet et il prit ses fonctions le 1<sup>er</sup> septembre 1998.

En août 1999, l'engagement du requérant fut confirmé et, le 1<sup>er</sup> septembre 1999, ce dernier bénéficia d'un avancement d'échelon exceptionnel. Il ressort de son rapport d'évaluation pour l'année 2000 que ses services donnaient satisfaction mais qu'il semblait manquer d'intérêt pour la partie de son travail relative à la maintenance. Cette partie de ses fonctions étant d'une extrême importance, il était souhaitable qu'il fasse des efforts dans ce domaine.

En vue du renouvellement éventuel du contrat du requérant, M. M., son collègue et superviseur technique, fut amené à rédiger un rapport détaillé sur son travail. Ainsi, le 31 janvier 2001, M. M. établit une liste des faits l'ayant conduit à ne pas proposer le renouvellement du contrat de l'intéressé. Le 14 février, ce dernier reçut une évaluation écrite de son travail, signée par le chef de la division dont il relevait, comportant une proposition de non-renouvellement de son contrat lorsqu'il viendrait à expiration le 31 août 2001. Il y était notamment fait état de son manque d'initiative et de persévérance dans certaines de ses fonctions. Le requérant envoya ses commentaires le 22 février en joignant sa propre version des faits. Par courrier du 26 février 2001, qui constitue la décision attaquée, le directeur de l'administration fit savoir à l'intéressé qu'il avait décidé d'accepter la proposition de non-renouvellement de son contrat, notamment en raison de son manque d'intérêt pour le travail de maintenance et de son manque d'initiative. Le requérant reçut notification de cette décision le 2 mars 2001.

B. Le requérant fait valoir que le délai de préavis de six mois prévu par l'article R II 6.02 du Règlement du personnel pour la notification d'une décision de non-renouvellement n'a pas été respecté. Son contrat arrivant à échéance le 31 août 2001, ladite décision, qui est certes datée du 26 février 2001, aurait dû lui être notifiée fin février au plus tard, or elle ne lui a été notifiée que le 2 mars 2001.

En outre, le requérant fait état de plusieurs vices de fond. Selon lui, la décision attaquée est manifestement en contradiction avec ses rapports d'évaluation pour 1999 et 2000 ainsi qu'avec les avancements d'échelon qu'il a obtenus les 1<sup>er</sup> septembre 1999 et 1<sup>er</sup> juillet 2000 — ce dernier lui ayant été octroyé pour «travail entièrement satisfaisant». Il explique, en outre, qu'il est électronicien de formation et qu'il a été recruté en qualité de technicien en électronique. Or il a exercé pour l'essentiel des fonctions de technicien en électricité. La décision susmentionnée procède donc de la volonté de l'écartier à la suite d'une «erreur d'embauche». Le requérant ajoute que la motivation

réelle du non-renouvellement de son contrat est liée à l'«animosité» de M. M. En effet, aucun des motifs invoqués par ce dernier n'est corroboré par les faits. L'un des reproches qui lui ont été adressés — à savoir la non-surveillance d'un transformateur — est même «faux et forgé de toute pièce».

Le requérant dénonce également des vices de procédure. Bien qu'ayant pu légitimement escompter le renouvellement de son contrat, il n'a pas reçu d'avertissement formel lui indiquant que tel risquait de ne pas être le cas s'il n'améliorait pas la qualité de ses services, et aucune procédure de rétablissement de la performance n'a été mise en œuvre dans son cas. Par ailleurs, le requérant estime que son droit d'être entendu a été respecté en apparence mais pas «matériellement» : la décision contestée a en fait été prise au cours de la première quinzaine de janvier 2001, sans qu'il ait eu la possibilité de s'expliquer. De plus, le non-renouvellement de son contrat n'a été décidé qu'en apparence par les organes compétents : c'est en réalité le document rédigé par M. M. le 31 janvier 2001, «véritable réquisitoire unilatéral», qui constitue le fondement de cette décision.

Enfin, le requérant fait valoir que l'Organisation n'a fait aucun effort pour le réaffecter.

Il demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de condamner le CERN à lui verser une indemnité équivalant à trois années de traitement, allocations et cotisations au titre des pensions, déduction faite de tous les éventuels gains professionnels ou allocations de chômage. Il réclame une indemnisation au titre du tort moral subi ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, la défenderesse estime que la finalité du préavis applicable en cas de non-renouvellement de contrat — à savoir permettre au fonctionnaire concerné de prendre toutes les dispositions nécessaires dans l'attente de la cessation de ses fonctions — a été respectée, même si ledit préavis a été notifié avec deux jours de retard. En outre, ayant participé à la procédure d'évaluation de ses services, l'intéressé savait pertinemment dès le mois de janvier 2001 que son contrat risquait de ne pas être renouvelé. L'Organisation rappelle qu'un contrat de durée limitée expire à son échéance.

S'agissant des vices de fond, le CERN fait valoir que le requérant n'a évoqué que la phase initiale de son emploi, passant ainsi sous silence les évaluations négatives dont il a par la suite fait l'objet. Par ailleurs, l'intéressé a été engagé en qualité de technicien en électronique dans le but d'être ensuite formé aux tâches spécifiques afférentes à son poste. Il a accepté ce travail et a pris ses fonctions en toute connaissance de cause, avec la formation de base requise. Enfin, tous les supérieurs hiérarchiques du requérant ont reconnu que le non-renouvellement de son contrat était justifié : il a en effet manqué à certains de ses devoirs, notamment la surveillance d'un transformateur.

Concernant les vices de procédure, le CERN soutient qu'en mars 2000, lors de l'établissement de son rapport d'évaluation, le requérant a reçu un premier avertissement écrit, lequel avait d'ailleurs été précédé de plusieurs remarques verbales et a été suivi de nombreux avertissements tant écrits que verbaux. Ses supérieurs hiérarchiques se sont efforcés de l'aider à améliorer la qualité de ses services mais, par la suite, ils n'ont pu que constater que celle-ci était en baisse. Le droit d'être entendu du requérant n'a été violé à aucun stade de la procédure. Le non-renouvellement de son contrat a été décidé le 26 février 2001 sur la base de la proposition formelle faite le 14 février par son chef de division. L'intéressé ne saurait alléguer que M. M. a fait preuve d'hostilité à son égard, ce dernier lui ayant notamment offert son aide pour faciliter son intégration.

Enfin, le CERN fait valoir que le requérant a eu la possibilité de s'adresser aux services de l'Organisation dans le cadre de ses démarches de recherche d'emploi.

D. Dans sa réplique, le requérant réitère ses moyens. Selon lui, c'est à tort que le CERN soutient que la nature spécifique de ses fonctions lui aurait été expliquée et qu'il aurait signé son contrat en toute connaissance de cause. L'Organisation a en outre gravement travesti la réalité en tentant d'accréditer la thèse d'une dégradation progressive de la qualité de ses services et en alléguant qu'il aurait reçu de nombreux avertissements. S'il était bien indiqué dans son rapport d'évaluation pour l'année 2000 qu'il était souhaitable qu'il fasse des efforts dans le domaine de la maintenance, on ne saurait voir là un avertissement écrit lui demandant de s'améliorer sous peine de ne pas obtenir le renouvellement de son contrat.

Le requérant réitère que, dès le début de son service, M. M. a fait preuve d'hostilité envers lui. Il conteste que celui-ci lui ait offert son aide à quelque moment que ce soit.

Enfin, il fait valoir que le CERN ne saurait soutenir qu'il devait s'attendre à l'expiration de son engagement car ce

raisonnement est en contradiction avec l'existence même du délai de préavis.

E. Dans sa duplique, la défenderesse maintient que les performances professionnelles du requérant se sont dégradées au fil du temps. Elle explique qu'après avoir adressé sans succès plusieurs avertissements verbaux à l'intéressé, les supérieurs de celui-ci ont dû consigner un «avis spécial» dans le rapport d'évaluation pour l'année 2000. Malgré cet avis, qui constituait le premier avertissement écrit, il n'a pas amélioré ses performances. Selon le CERN, le requérant n'a pas démontré que M. M. avait fait preuve d'hostilité à son égard.

#### CONSIDÈRE :

1. Le requérant travailla au CERN à partir du 1<sup>er</sup> septembre 1998, au bénéfice d'un contrat de durée limitée de trois ans en qualité de technicien en électronique.

Durant la période probatoire, la qualité de ses services fit l'objet d'évaluations favorables, ce qui lui valut un avancement exceptionnel d'échelon. En 2000, il bénéficia d'un rapport d'évaluation également favorable, même si celui-ci contenait aussi une réserve.

Dans un rapport daté du 31 janvier 2001, M. M., son collègue et superviseur technique, proposa de ne pas renouveler son contrat, lui reprochant des négligences et un manque d'intérêt pour les travaux de maintenance. Ce rapport fut, par la suite, soumis au requérant qui manifesta son étonnement et indiqua en particulier ne pas avoir reçu d'avertissements concernant la qualité de son travail.

Néanmoins, par courrier du 26 février 2001, le requérant fut informé que son contrat ne serait pas renouvelé. Cette décision, qui constitue la décision attaquée, lui fut notifiée le 2 mars 2001.

Le requérant demande l'annulation de la décision attaquée, une indemnité équivalant à trois années de traitement, allocations et cotisations au titre des pensions — déduction faite de tous les éventuels gains professionnels ou allocations de chômage —, une indemnisation au titre du tort moral subi ainsi que les dépens.

L'Organisation conclut au rejet de la requête pour défaut de fondement.

2. Dans un premier moyen, le requérant soutient que le délai de préavis de six mois prévu par l'article R II 6.02 du Règlement du personnel n'a pas été respecté. En effet, la décision de non-renouvellement ne lui aurait été notifiée que le 2 mars 2001, soit six mois moins deux jours avant l'expiration normale de son contrat, le 31 août 2001.

L'Organisation admet les faits, tout en estimant que, dans le cas du requérant, le délai raisonnable exigé par la jurisprudence a été respecté (voir les jugements 1484, 1544, 1617 et 1983), d'autant que l'intéressé connaissait la volonté du CERN de ne pas renouveler son contrat.

Conformément à la jurisprudence, un délai de préavis minimal est exigé, mais rien ne s'oppose à ce qu'une organisation accorde aux agents dont elle veut se séparer un délai de préavis plus long. Celui que le CERN a arrêté ne prête pas le flanc à la critique et doit être observé. Il ne s'agit point d'un simple délai d'ordre. Par ailleurs, le délai de préavis ne commence à courir qu'à compter de la communication de la décision de non-renouvellement, et non de la date à laquelle l'organisation fait part de ses intentions.

Toutefois, le non-respect du délai imparti n'entraîne pas pour autant la nullité de toute la décision de non-renouvellement; pour que le but de la norme soit atteint, il suffit que la nullité ne frappe que le délai imparti, remplacé par le délai admissible. Dans son jugement 1617, le Tribunal a relevé au considérant 2 que les règles du droit privé relatives à la reconduction tacite des contrats ne s'appliquaient pas aux relations contractuelles dans la fonction publique internationale, régies dans l'ensemble par des actes individuels écrits. Lorsque le préavis arrive à échéance après l'expiration d'un contrat de durée déterminée, l'exigence relative au préavis est satisfaite si la durée du contrat est prolongée du temps nécessaire pour assurer à l'agent un délai de préavis complet.

Dès lors, le moyen invoqué par le requérant ne saurait entraîner la nullité totale de la décision de non-renouvellement, mais seulement sa nullité partielle et la prolongation du contrat de deux jours, aux frais de l'Organisation.

3. Le requérant fait valoir une série de moyens qui sont mal fondés ou n'ont pas de portée propre.

a) Dans ses deuxième et troisième moyens, il fait grief à l'Organisation d'avoir porté atteinte à ses droits en agissant envers lui de manière contradictoire. En effet, elle a loué la qualité de ses services pendant les deux premières années puis a subitement déclaré qu'ils étaient insatisfaisants. L'intéressé ajoute que le CERN a exigé de lui des aptitudes de technicien en électricité alors qu'il avait été recruté en qualité de technicien en électronique (deux possibilités mentionnées dans le profil du poste à pourvoir), commettant ainsi une erreur d'embauche.

L'Organisation soutient avoir engagé le requérant dans le but de le former aux exigences de son emploi, mais que cela s'est révélé impossible surtout durant la troisième année. Contrairement aux dires de l'intéressé, sa formation professionnelle lui aurait sans doute permis de s'adapter aux exigences du poste, et le CERN n'a pas commis d'erreur en définissant le profil du titulaire du poste.

Il n'est pas nécessairement contradictoire que le travail d'un fonctionnaire donne lieu à des évaluations successives différentes. En effet, ces variations peuvent notamment s'expliquer parce qu'il y a lieu d'attendre d'un agent qu'il améliore ses prestations à mesure qu'il acquiert de l'expérience en exerçant ses fonctions; il n'y a pas non plus nécessairement d'erreur d'embauche si l'employeur exige d'un électronicien qu'il accomplisse des travaux de technicien en électricité, auxquels il devrait être à même de s'adapter.

b) Dans un cinquième moyen, le requérant prétend que son droit d'être entendu n'a pas été respecté «matériellement». Il allègue que la décision de ne pas renouveler son contrat a été prise par ses supérieurs en janvier et février 2001, qu'il a été mis devant le fait accompli et que les explications qu'il a ensuite fournies n'ont pas été prises en compte.

Pour l'Organisation, le droit d'être entendu a un caractère purement formel et, à ce titre, il a été respecté; il n'implique pas l'obligation de suivre l'avis de la personne entendue.

Si le droit d'être entendu implique l'obligation pour l'Organisation d'examiner les positions des parties concernées, il n'est point établi que le CERN n'ait pas procédé à cet examen. Il est en outre incontesté que le requérant a pu s'expliquer.

c) Dans un septième moyen, le requérant prétend encore que la décision attaquée ne serait pas fondée sur des motifs valables, ce que l'Organisation conteste.

Ce grief, comme ceux invoqués aux alinéas a) et b) ci-dessus, n'a pas de portée propre. Les arguments invoqués seront examinés dans le cadre général relatif à la validité de la décision de non-renouvellement pour services insatisfaisants.

d) Dans un sixième moyen, le requérant invoque l'incompétence de l'organe qui a pris la décision de non-renouvellement; selon lui, la décision aurait été prise en fait par M. M., son collègue et superviseur technique, qui était hiérarchiquement au même niveau que lui. L'accord des supérieurs n'aurait été que purement formel, ce que l'Organisation conteste.

Ce grief est mal fondé. Il est incontesté que la décision en question a été prise par l'organe compétent. Il est par ailleurs usuel — et normal — que, pour apprécier la qualité des travaux d'un fonctionnaire, l'avis du superviseur technique soit considéré comme particulièrement important. En l'espèce, on ne saurait en déduire que la décision ait été prise par un organe incompétent.

e) Dans un huitième moyen, le requérant reproche au CERN de ne pas l'avoir aidé à trouver un autre emploi, ce que conteste l'Organisation.

Compte tenu du sort qui doit être réservé à la requête, il est superflu de statuer séparément sur un moyen qui a un caractère subsidiaire.

4. Le quatrième — et principal — moyen du requérant consiste à soutenir que l'Organisation n'a point respecté les règles applicables en matière de non-renouvellement de contrat pour services insatisfaisants. Celle-ci se devait de faire preuve d'égards envers lui. Il ajoute que ses rapports d'évaluation pour les deux premières années lui étaient favorables et permettaient de bien augurer de l'avenir. Le CERN n'a pas fait précéder la décision de non-renouvellement d'avertissements lui permettant de comprendre que son travail laissait à désirer et devait être

amélioré, faute de quoi son contrat ne serait pas renouvelé. Il n'aurait eu connaissance de ces reproches et de l'importance que l'Organisation leur attribuait qu'en janvier 2001, alors que ses supérieurs avaient déjà pris la décision de se séparer de lui. En outre, la procédure de rétablissement de la performance prévue par la circulaire administrative n° 26 n'a pas été appliquée en l'espèce.

L'Organisation estime, pour sa part, avoir donné suffisamment d'avertissements oraux et écrits au requérant, notamment par une remarque dans le rapport d'évaluation pour l'année 2000.

a) Même lorsqu'un contrat a été conclu pour une durée déterminée, la jurisprudence exige qu'il n'y soit pas mis fin pour insuffisances professionnelles sans que l'agent ait reçu un avertissement clair lui laissant le temps d'améliorer ses performances (voir les jugements 1546, au considérant 18, et 1583, au considérant 6 a)). Le CERN a même prévu une procédure qui doit être suivie pour permettre aux agents de remédier à leurs insuffisances professionnelles.

b) La jurisprudence a précisé en quoi doit consister un avertissement. Il n'est point besoin que celui-ci comporte une menace expresse de non-renouvellement; toutefois, les remarques de l'organisation doivent être formulées de telle sorte que l'agent puisse clairement comprendre qu'elles sont sérieuses et qu'il s'expose à un non-renouvellement dans le cas où il n'améliorerait pas la qualité de ses services (voir le jugement 1817, au considérant 11 a), et la jurisprudence citée). Pour apprécier la qualité des services d'un fonctionnaire, il sied aussi de prendre en considération que, lorsqu'une nouvelle activité lui est confiée, notamment dans le cas d'un stagiaire, on peut aussi attendre de l'Organisation qu'elle contribue à sa formation (voir le jugement 1817, au considérant 11 b)).

c) Si, après un avertissement suffisant, l'agent n'améliore pas la qualité de ses services, l'Organisation peut mettre fin à son contrat; il n'est pas nécessaire, dans ce cas, que l'insuffisance constatée soit la même que celle qui avait fait l'objet de l'avertissement (voir le jugement 1546 au considérant 18).

5. Dans le cas d'espèce, il sied d'examiner objectivement ce que la défenderesse a considéré comme des avertissements suffisants.

Le CERN se réfère surtout à la remarque figurant dans le rapport d'évaluation pour l'année 2000. Le requérant y reçut l'appréciation «travail entièrement satisfaisant», ce qui lui permit de bénéficier d'un avancement d'échelon; à la suite d'appréciations positives sur son travail, il a cependant été indiqué : «[I] semble qu'il s'intéresse moins à l'aspect "maintenance" de son travail... Nous souhaiterions donc qu'il fasse davantage d'efforts dans ce domaine.» L'Organisation entendait-elle donner ainsi un avertissement en termes «diplomatiques» ? Il faut relever qu'à supposer que telle fût bien son intention — ce qui n'est pas certain —, elle ne s'est en tout cas pas exprimée en des termes permettant à l'intéressé de comprendre que son contrat risquait de ne pas être renouvelé s'il n'était pas remédié à l'insuffisance constatée; le requérant était d'autant moins en mesure de le penser que, dans l'ensemble, les appréciations concernant son travail étaient très favorables. Par ailleurs, il ressort du dossier qu'à ce stade-là le CERN s'était abstenu d'entamer la procédure de rétablissement de la performance. Il faut donc en déduire qu'à elle seule la remarque susmentionnée ne constituait pas un avertissement suffisant.

La défenderesse prétend avoir informé le requérant à plusieurs reprises, aussi bien verbalement que par écrit, de ses insuffisances. L'intéressé nie avoir jamais reçu d'avertissement. En la matière, la charge de la preuve incombe à l'Organisation puisqu'il s'agit de faits dont elle entend se prévaloir pour justifier le non-renouvellement. Or, force est de constater qu'aucun avertissement écrit — ou confirmé par écrit — n'a été donné et que l'Organisation n'a pas apporté la preuve de remarques adressées verbalement au requérant. Pour les mêmes motifs que ci-dessus, on ne saurait donc y voir des avertissements suffisants.

Par ailleurs, l'Organisation fait état des appréciations de janvier et février 2001, soumises peu après au requérant pour observations, et de l'évaluation de ses services pour 2001. Il faut relever que l'intéressé n'a pas, à cette occasion, reconnu avoir préalablement reçu ce qu'on aurait pu qualifier d'avertissement. Au demeurant, il s'est agi alors pour le CERN de tirer les conséquences des insuffisances professionnelles du requérant, et non point d'inciter celui-ci à améliorer ses performances à l'avenir; en effet, ses supérieurs avaient déjà manifesté l'intention de ne pas renouveler son contrat, n'envisageant même pas de renouvellement dans l'hypothèse où il améliorerait la qualité de ses services avant l'expiration de la période contractuelle. Dans ces conditions, les remarques ou observations faites alors par l'Organisation ne sauraient, elles non plus, être qualifiées d'avertissement précédant un non-renouvellement du contrat pour insuffisances professionnelles.

Le non-renouvellement n'est donc pas valable, du moins l'Organisation n'a-t-elle pas établi les faits qui permettraient d'admettre le contraire.

6. Le requérant ne demande pas sa réintégration, mais seulement l'octroi d'une indemnité ainsi que la réparation du tort moral subi.

Lorsque l'annulation de la décision attaquée se révèle impossible, l'article VIII du Statut du Tribunal permet d'accorder au requérant une indemnité.

Pour en fixer le montant, il convient de tenir compte des éléments ci-après. En l'espèce, le requérant pouvait escompter le renouvellement de son contrat. Si l'Organisation estimait devoir lui reprocher certains manquements, elle aurait pu — du moins dans un premier temps — renouveler son contrat pour une durée inférieure à trois ans, afin de lui permettre d'améliorer la qualité de ses services durant un temps d'épreuve suffisant (voir le jugement 1617 au considérant 3 e)). Il résulte aussi de la dernière évaluation que, dans l'ensemble, la qualité de son travail laissait à désirer.

En tenant compte de tous ces éléments ainsi que du salaire mensuel de base du requérant, le Tribunal fixe *ex aequo et bono* le montant de la réparation à 60 000 francs suisses, toutes causes de préjudice confondues.

7. Ayant obtenu gain de cause pour l'essentiel, le requérant a droit aux dépens.

Par ces motifs,

#### DÉCIDE :

1. Le CERN versera au requérant la somme de 60 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts et en réparation du tort moral subi.
2. Il lui paiera également 5 000 francs suisses à titre de dépens.
3. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 15 mai 2002, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Jean-François Egli, Juge, et M<sup>lle</sup> Hildegard Rondón de Sansó, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 15 juillet 2002.

Michel Gentot

Jean-François Egli

Hildegard Rondón de Sansó

Catherine Comtet