

QUATRE-VINGT-DIX-SEPTIÈME SESSION

Jugement n° 2339

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M. T. N. le 26 avril 2003, et la réponse de l'Organisation du 26 juillet 2003;

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;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Le requérant, ressortissant français né en 1957, est entré au service de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, en novembre 1990 en qualité d'«assistant administratif (Production Acceptance Officer)» au grade B5 au sein des Services opérationnels.

La circulaire n° 200 du 22 février 1991 annonçait qu'à compter du 1^{er} janvier 1991 les postes jusque là classés par grade devaient être «regroupés selon la fonction». La catégorie B comporterait les groupes de carrière B1 B4 et B3 B5. Un troisième groupe, qui rassemblait les grades B4 à B6 a été créé pour un petit nombre de postes de programmeur. Ce système est resté en vigueur jusqu'en 1999, puis les postes appartenant à la catégorie B ont été répartis entre un groupe B1 B5 et un groupe B4 B6.

Dans une note du 4 mars 1991, le requérant a été informé que son poste avait été classé dans le groupe B3 B5. Estimant que, dans la mesure où il s'acquittait essentiellement de fonctions de programmeur, son poste aurait dû être classé dans le groupe B4 B6. Il a soulevé la question auprès de son supérieur hiérarchique qui a, lui aussi, estimé qu'il y avait une anomalie dans le classement du poste du requérant et s'est efforcé, dans une série de courriers électroniques adressés à ses supérieurs hiérarchiques à diverses dates entre mai 1991 et juin 1997, de faire classer le poste dans le groupe B4 B6. Aucune décision n'a été prise en réponse à ces demandes.

Le 16 octobre 1998, le requérant a écrit au directeur du personnel en faisant valoir que son poste devrait être classé dans le groupe B4 B6 et en faisant observer qu'il avait reçu des assurances dans ce sens lors de l'entretien qu'il avait eu au moment de son recrutement. Il a également écrit, le 23 avril 1999, au chef des Services opérationnels en expliquant sa position et en joignant copie de la correspondance échangée sur cette question.

Dans une note datée du 23 juin 1999, le directeur du personnel a informé le requérant que, sur la base de la description d'emploi établie en septembre 1992 pour son poste, il considérait que celui-ci avait été classé à juste titre dans le groupe B3 B5 puisque les fonctions de l'intéressé n'étaient pas celles d'un programmeur. Le requérant a répondu dans un courrier électronique daté du 6 juillet 1999 qu'il maintenait son objection au classement de son poste et a rappelé les assurances qui lui auraient été faites lors de l'entretien ayant précédé son recrutement, ses rapports de notation et le fait que certains fonctionnaires ne s'occupant pas de programmation avaient vu leur poste classé dans le groupe B4 B6 parce que leur description d'emploi contenait le terme «analyste». Il s'en est suivi d'autres échanges de correspondance et diverses discussions avec l'administration, mais dans une note datée du 19 janvier 2000, le Bureau du personnel a confirmé au requérant que le grade qui lui avait été assigné au moment du recrutement était correct, ajoutant que, depuis le 1^{er} janvier 1999, son poste faisait partie du nouveau groupe B1 B5 à l'instar de tous les postes placés précédemment dans le groupe B3 B5. Il l'a également informé que la question de savoir si les fonctions dont il s'acquittait étaient conformes au grade du poste qu'il occupait à ce moment-là devait «être soulevée auprès de [son] directeur». Toutefois, après que cette question a été abordée en présence du chef des Services opérationnels, ce dernier a confirmé, dans un mémorandum du 10

avril, que le classement du poste du requérant dans le groupe de carrière B1 B5 était conforme au niveau des tâches et responsabilités qui étaient les siennes.

Dans une lettre du 7 juillet 2000 adressée au Président de l'Office, le requérant a introduit un recours interne contre la décision qui lui avait été communiquée le 10 avril, demandant au Président d'annuler celle-ci et de classer son poste dans le groupe de carrière B4 B6 avec effet rétroactif. Le 8 septembre 2000, l'intéressé a été informé que sa demande de «reclassement rétroactif» de son poste avait été soumise à la Commission de recours mais que sa demande de révision du classement actuel avait été adressée au département compétent pour examen. Le service 4.3.2.2 (*Studies, Project and Application Management*) a établi, le 15 mars 2002, un rapport sur le classement du poste du requérant. Sa conclusion était que le poste avait été classé comme il convenait dans le groupe B3 B5 à compter du 1^{er} janvier 1991 puisque les tâches de programmation ne représentaient qu'un élément insignifiant des fonctions assignées au requérant, comme le confirmait la description d'emploi établie en septembre 1992 et que, pour la période 1999 2000, son classement dans le groupe B1 B5 était correct.

La Commission de recours a remis son avis le 9 décembre 2002. Elle estimait que le recours devait être accueilli, car les fonctions dont le requérant s'acquittait effectivement au moment où son poste a été classé dans le groupe B3 B5 impliquaient essentiellement des tâches de programmation qui correspondaient à un poste du groupe B4 B6. La Commission relevait que les conclusions du service 4.3.2.2 en la matière reposaient sur l'avis de vacance de poste et la description d'emploi, et non sur les fonctions effectivement remplies par le requérant, telles qu'elles ressortaient notamment de ses rapports de notation. Elle relevait également que l'Office avait recruté l'intéressé en raison de sa grande expérience de programmeur afin qu'il procède à des travaux de programmation en attente de réalisation. La Commission reconnaissait qu'il n'était peut-être pas possible de reclasser le poste dans le groupe B4 B6 mais avançait l'idée qu'à des fins de promotion le requérant pourrait être mis sur un pied d'égalité avec les fonctionnaires classés dans le groupe B4 B6.

Par une lettre du 10 février 2003 écrite au nom du Président de l'Office, le directeur par intérim chargé des conditions d'emploi et des organes statutaires a informé le requérant que le Président n'avait pas accepté les arguments de la Commission et avait décidé de rejeter son recours. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient qu'il avait reçu, lors de l'entretien de recrutement, des assurances de l'Office selon lesquelles ses «perspectives normales de carrière» allaient jusqu'au grade B6 et que cela avait constitué un élément important dans sa décision d'accepter le poste. Il affirme qu'il avait présenté sa candidature à un poste de programmeur mais s'était vu offrir l'emploi de «Production Acceptance Officer» qui lui avait été présenté comme un emploi de programmation susceptible de le mener à une promotion au grade B6. Selon lui, la perspective d'atteindre le grade B6 constitue un droit acquis que l'Office a par la suite violé lorsqu'il a classé son poste dans le groupe B3 B5, modifiant ainsi unilatéralement les conditions de sa nomination. Invoquant la jurisprudence du Tribunal de céans, il fait observer que les promesses qui lui ont été faites lors du recrutement devaient être tenues, conformément au principe de bonne foi.

Le requérant fait également valoir que le classement de son poste dans le groupe B3 B5 tenait à une erreur de fait commise au sujet de la nature de son travail. Quel que soit le titre donné à son poste, son travail était celui d'un analyste programmeur, ce qui a été confirmé par les personnes qui, de par leur formation et leur expérience, étaient les mieux placées pour évaluer ce travail. Il a, dès le début et de manière constante, contesté son «grade» mais pendant plusieurs années l'Office n'a pas réagi. D'après le requérant, cela démontre un manque de bonne foi de la part de l'Office et constitue un manquement à son devoir de sollicitude.

Enfin, le requérant accuse l'Office d'inégalité de traitement, évoquant le cas d'un collègue recruté sans aucune connaissance de la programmation et dont le poste a été classé dans le groupe B4 B6 bien que ce groupe ne soit destiné qu'à des postes de programmeur.

Il demande que son poste soit «reclassé» avec effet rétroactif ou que des dommages-intérêts lui soient versés pour la perte de ses chances de promotion. Il réclame également des dommages-intérêts pour tort moral ainsi que les dépens.

C. L'Organisation considère que la requête est frappée de forclusion. La décision de classer le poste du requérant dans le groupe B3 B5 lui a été notifiée le 4 mars 1991, or le requérant n'a fait appel que le 7 juillet 2000. Il n'a pas davantage contesté le rejet implicite de la demande de reclassement qu'il avait formulée le 6 juillet 1999.

Dans des arguments subsidiaires présentés sur le fond, l'Organisation nie que quelque promesse que ce soit ait été faite au requérant lors de l'entretien de recrutement. Elle reconnaît qu'un profil normal de carrière lui a été décrit et qu'on lui a dit qu'il pouvait prétendre atteindre le grade B6, mais rejette l'idée qu'on puisse y voir une promesse. La défenderesse souligne que l'entretien a eu lieu avant que le groupe B3 B5 n'ait été créé.

Elle nie également que le requérant ait fait acte de candidature à un poste de programmeur. L'intéressé a expressément brigué et accepté un poste de «Production Acceptance Officer». L'évaluation de ce poste par le spécialiste des questions d'organisation de l'Office a confirmé que ledit poste avait été correctement classé dans le groupe B3 B5 avec effet au 1^{er} janvier 1991 et rien ne permet d'établir que le requérant s'acquitte de tâches de programmeur d'une manière justifiant le classement de son poste dans le groupe B4 B6.

L'Organisation rejette l'allégation d'inégalité de traitement comme manquant de fondement. Elle rejette également le point de vue selon lequel le requérant avait un droit acquis à une promotion au grade B6 puisque la nomination à un poste de ce grade ne se fait que par voie de sélection.

CONSIDÈRE :

1. Le recours interne introduit par le requérant le 7 juillet 2000 concernait le classement de son poste dans le groupe B3 B5 effectué en 1991 en application de la circulaire n^o 200 ainsi que la décision ultérieure du 10 avril 2000 aux termes de laquelle l'Office confirmait le classement de son poste dans le groupe de carrière B1 B5 nouvellement défini. Le requérant demandait l'annulation de cette décision et le reclassement de son poste dans le groupe de carrière B4 B6 avec effet rétroactif à mars 1991.

2. La Commission de recours a émis son avis le 9 décembre 2002. Malgré les objections de l'Organisation, qu'elle a pleinement prises en compte, elle a estimé que le recours était recevable. Sur le fond, la Commission a considéré que le recours devait être accueilli au motif que les fonctions effectivement remplies par le requérant au moment où son poste a été classé dans le groupe B3 B5 impliquaient essentiellement des tâches de programmation correspondant à un poste du groupe B4 B6. La Commission a estimé, au vu des pièces du dossier, que les conclusions auxquelles le service 4.3.2.2 avait abouti sur cette question reposaient sur l'avis de vacance de poste et la description d'emploi, et non sur les fonctions effectivement remplies par le requérant, telles qu'elles ressortaient notamment de ses rapports de notation. Elle a également considéré qu'il était un fait que le requérant avait été recruté par l'Office parce qu'il avait une grande expérience de la programmation et afin qu'il procède à des travaux de programmation en attente de réalisation. Pour ces raisons, la Commission a conclu que le requérant devait être traité comme s'il avait été classé dans le groupe B4 B6 dès le 1^{er} janvier 1991.

3. Par une lettre du 10 février 2003 du directeur par intérim chargé des conditions d'emploi et des organes statutaires, le requérant a été informé que le Président avait décidé de rejeter son recours après avoir estimé que son poste et ses fonctions avaient été correctement classés. Telle est la décision attaquée.

4. Cette décision est on ne peut plus laconique. Tel en est le texte intégral :

«Le Président de l'Office a examiné l'avis de la Commission de recours interne dans l'affaire RI/56/00 concernant le reclassement de votre poste.

Il m'a été demandé de vous informer que le Président estime que les arguments avancés par la Commission en faveur de votre demande ne sont pas convaincants, la principale raison étant que, selon l'Office, votre poste et vos fonctions ont été correctement classés. Pour cette raison et pour les autres raisons avancées par l'Office au cours de la procédure de recours, il a décidé de rejeter votre recours.»

5. Le Tribunal a constamment souligné qu'il est impératif, lorsque dans une décision finale il est refusé, au détriment d'un membre du personnel, de suivre une recommandation favorable de l'organe de recours interne, que cette décision soit pleinement et correctement motivée (voir certains exemples récents dans les jugements 2092, 2261 et, à la présente session, dans les jugements 2347 et 2355). Il ne suffit pas que l'auteur de la décision — en l'espèce le Président de l'Office — se contente de déclarer qu'il n'est pas convaincu par la recommandation ou fasse référence en termes généraux aux arguments présentés par l'administration devant l'organe de recours. Ces déclarations ne renseignent pas suffisamment l'employé ou le Tribunal sur les véritables raisons qui sous-tendent

la décision attaquée. Elles ne montrent pas davantage que l'auteur de la décision s'est bien acquitté de son obligation de réfléchir lui-même aux questions soulevées par le recours et de donner ses propres raisons pour justifier sa conclusion. Il ne suffit pas d'approuver en termes généraux tout ce que l'administration — qui, comme l'appelant, relève de l'autorité du Président — a présenté à l'organe de recours. Le Président, qui exerce une fonction quasi juridictionnelle, doit être et se montrer objectif et impartial. A tout le moins, lorsque l'intention est d'invoquer des arguments avancés plus en détail dans un autre document, faut-il préciser de quel document il s'agit et joindre à la décision proprement dite une copie des passages pertinents en indiquant expressément que lesdits passages représentent l'opinion dûment pesée à laquelle le Président a abouti après avoir été saisi des arguments de l'appelant.

6. En l'espèce, la décision attaquée n'est manifestement pas adéquate et doit être annulée. Il en résulte que les conclusions de la Commission de recours aussi bien sur la recevabilité que sur le fond doivent être considérées comme ayant été acceptées et le requérant a droit à un reclassement comme s'il avait été classé dans le groupe de carrière B4-B6 des programmeurs à compter de la date de sa demande officielle de reclassement, à savoir le 6 juillet 1999. Le traitement et les indemnités du requérant devant le cas échéant être ajustés en conséquence.

7. De ce fait, le requérant a droit à 1 000 euros de dommages-intérêts pour tort moral et à 3 000 euros à titre de dépens à la fois pour le recours interne et la présente procédure.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. L'OEB doit reclasser le requérant comme s'il avait été classé dans le groupe de carrière B4-B6 des programmeurs à compter du 6 juillet 1999.
3. Le cas échéant, le traitement et les autres indemnités du requérant devront être ajustés en conséquence.
4. L'Organisation doit également lui verser 1 000 euros pour tort moral et 3 000 euros à titre de dépens.

Ainsi jugé, le 19 mai 2004, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice-Président, et M^{me} Flerida Ruth P. Romero, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 14 juillet 2004.

(Signé)

Michel Gentot

James K. Hugessen

Flerida Ruth P. Romero

Catherine Comtet