

*Traduction du greffe,
seul le texte anglais fait foi.*

T. (n° 3)

c.

OEB

128^e session

Jugement n° 4197

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M. B. T. le 16 mai 2012 et régularisée le 19 juin, et la réponse de l'OEB du 2 octobre 2012, le requérant n'ayant pas déposé de réplique;

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 suivants :

Le requérant conteste la décision de rejeter sa demande de paiement des heures supplémentaires effectuées dans le cadre d'un accord informel conclu au sein de son département.

Le requérant est entré au service de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, le 26 avril 1982 et occupait un poste de catégorie B au sein du Département des services opérationnels (TI).

Après son départ à la retraite en juillet 2009, le requérant envoya un courriel le 30 octobre, dans lequel il prétendait avoir accumulé 1 060 heures dans le cadre d'un accord informel, conclu au sein de son département au milieu des années quatre-vingt, visant à assurer les activités prévues en dehors des heures de travail normales. Selon cet accord informel, les heures supplémentaires étaient utilisées en parallèle d'un système de service continu. Les opérateurs pouvaient obtenir une

compensation financière pour le travail effectué en dehors des heures de travail normales, comme prévu par le Statut des fonctionnaires de l'Office, ou pouvaient choisir volontairement de travailler le samedi et les jours fériés, ce qui leur permettait de bénéficier d'une compensation sous forme de temps libre utilisable seulement au cours du mois suivant. Le requérant demanda le paiement de ses heures supplémentaires, car il n'avait pas pu bénéficier de la compensation sous forme de temps libre avant son départ à la retraite en raison d'une charge de travail importante.

Par lettre du 15 décembre 2009, le requérant fut informé que le Président de l'Office était parvenu à la conclusion que les règles pertinentes avaient été correctement appliquées et avait donc décidé de renvoyer l'affaire à la Commission de recours interne. Le 10 novembre 2011, la Commission recommanda à la majorité de ses membres le rejet du recours interne comme dénué de fondement. Toutefois, compte tenu du manquement de l'Office, qui avait toléré le cumul d'un si grand nombre d'heures supplémentaires sans signaler au requérant que toute compensation financière était exclue, la Commission recommanda d'accorder au requérant 5 000 euros de dommages-intérêts pour tort moral et les dépens. La minorité recommanda d'accorder au requérant une indemnité correspondant à 80 pour cent de la rémunération des heures supplémentaires telle que prévue à l'alinéa b) du paragraphe 3 de l'article 57 du Statut des fonctionnaires — qui établit les conditions relatives à la rémunération des heures supplémentaires travaillées pour lesquelles il n'a pas été possible d'accorder des heures de repos de compensation —, au motif que l'accord conclu au sein du département était incompatible avec le Statut des fonctionnaires et avait été établi sans consultation des organes compétents. L'Office devait donc être tenu pour responsable et le requérant ne devait pas subir les conséquences du manquement de celui-ci.

Par une lettre du 13 janvier 2012, qui constitue la décision attaquée, le directeur principal des ressources humaines, par délégation de pouvoir, décida d'approuver l'avis de la majorité des membres de la Commission de recours interne et d'accueillir le recours interne en partie, en octroyant au requérant 5 000 euros de dommages-intérêts pour tort moral. La demande d'une indemnisation intégrale fut rejetée au motif que le

requérant avait fait montre de négligence en accumulant un grand nombre d'heures supplémentaires alors qu'il savait pertinemment que le système appliqué ne donnait pas droit à une compensation financière.

Par lettre du 11 juin 2012, le directeur principal des ressources humaines prit acte de la décision du requérant de refuser l'indemnité de 5 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner le paiement intégral des 1 060 heures supplémentaires assorti d'intérêts, ainsi que de dommages-intérêts d'un montant supérieur à 5 000 euros pour tort moral et les dépens.

L'OEB demande au Tribunal de rejeter la requête comme dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque la décision datée du 13 janvier 2012 par laquelle le directeur principal des ressources humaines, agissant par délégation de pouvoir du Président de l'Office, a approuvé l'avis de la majorité des membres de la Commission de recours interne du 10 novembre 2011, a accueilli le recours du requérant en partie et l'a rejeté comme dénué de fondement pour le surplus. Plus précisément, le directeur principal a décidé de verser au requérant une indemnité de 5 000 euros pour tort moral et de rejeter sa demande de paiement intégral. Cette décision tenait compte du fait «que l'administration ne port[ait] pas l'entière responsabilité du grief à l'origine du recours [du requérant] et que [le requérant avait] fait montre de négligence en accumulant un grand nombre d'heures supplémentaires alors qu'[il savait] pertinemment que le système appliqué ne donnait pas droit à une compensation financière»*.

2. Le requérant attaque la décision du 13 janvier 2012 approuvant l'avis de la majorité des membres de la Commission de recours interne, au motif qu'elle était fondée sur des conclusions tendancieuses et erronées

* Traduction du greffe.

ne s'appuyant pas sur des constatations de fait, et que la décision administrative définitive n'a pas été prise par l'autorité compétente.

3. La Commission de recours interne a conclu à l'unanimité que le recours du requérant était recevable. La majorité de ses membres a fait observer qu'un système particulier de travail volontaire avait été établi dans le département au sein duquel travaillait le requérant, qui ne donnait droit qu'à un repos de compensation (et non à une compensation financière) pour les heures supplémentaires travaillées volontairement, repos qui devait être pris, au plus tard, au cours du mois suivant celui où les heures supplémentaires avaient été effectuées. La majorité a conclu que le requérant était tenu de respecter les conditions de l'accord informel et qu'il n'avait pas apporté la preuve qu'il lui avait été impossible de prendre le repos de compensation pendant la période prescrite ou qu'il avait présenté des demandes de repos de compensation qui avaient été refusées. La majorité des membres de la Commission a également fait remarquer que «le requérant était informé que, conformément [à l']accord non écrit, un grand nombre d'heures ne pouvait être accumulé. Pourtant, le requérant a[vait] atteint, sans accord de son supérieur hiérarchique, un total d'heures correspondant à 132,5 jours. S'il [avait] demand[é] au lieu d'un repos compensatoire une compensation financière, il aurait dû se concerter avec son supérieur hiérarchique bien avant sa mise en retraite. »* Elle a cité le jugement 1261, au considérant 6, qui se lit comme suit : «En tant que fonctionnaire responsable, c'était son devoir de veiller à ce que les règles de l'Organisation soient respectées. Si tel n'était pas le cas, il aurait dû en aviser ses supérieurs.» La majorité a estimé que «le comportement du requérant, qui a accumulé un nombre important d'heures supplémentaires durant ces années bien qu'il ait su que l'accord conclu ne prévoyait pas de compensation financière pour cela, relativise la responsabilité de l'Office» et a donc recommandé au Président de rejeter le recours interne comme dénué de fondement, mais d'octroyer au requérant une

* L'original de l'avis de la Commission de recours est en français. La traduction fournie par le requérant et citée dans le jugement original anglais diffère.

indemnité de 5 000 euros pour le tort moral subi en raison du manquement de l'Organisation. La minorité des membres de la Commission était d'avis que le requérant avait «respecté son engagement dans le cadre de l'accord sous forme d'heures travaillées en supplément pour l'[O]ffice»^{*}; que l'Organisation n'avait «à aucun moment donné [au requérant] un avis écrit pour l'informer qu'il risquait de perdre ses heures s'il ne les utilisait pas dans un délai donné»^{*}; que l'Organisation avait manqué à son devoir de mettre en place des mesures compatibles avec le Statut des fonctionnaires et assumait l'entière responsabilité de l'accord vicié; et que le requérant aurait dû faire preuve de diligence pendant qu'il était encore au service de l'Organisation en se renseignant sur la façon dont les heures accumulées pouvaient être traitées. Elle a donc recommandé que l'Organisation indemnise le requérant en lui versant une somme équivalant à 80 pour cent de la rémunération due au titre des heures supplémentaires, telle que prévue à l'alinéa b) du paragraphe 3 de l'article 57 du Statut des fonctionnaires, dans la lignée du jugement 632 du Tribunal.

4. La requête est dénuée de fondement. Le requérant soutient que la décision attaquée n'a pas été prise par l'autorité compétente. Le Tribunal considère, au vu des actes de délégation produits par l'OEB, que le Président de l'Office a valablement délégué au directeur principal des ressources humaines le pouvoir de prendre ladite décision.

5. Le Tribunal constate qu'une pratique a été établie sur la base d'un accord informel, qui n'allait pas à l'encontre des dispositions écrites des articles 57 et 58 du Statut des fonctionnaires. Cette pratique, qui a été suivie pendant longtemps sans être remise en cause par les parties à l'accord, est devenue une pratique juridiquement contraignante, qui ne portait que sur le travail volontaire, de sorte qu'il n'y avait pas d'obligation de consulter le Conseil consultatif local ou le Conseil consultatif général. Les articles 57 et 58 du Statut des fonctionnaires portent sur les heures supplémentaires et le service continu. Au moment des faits, ils prévoyaient notamment ce qui suit :

^{*} Traduction du greffe.

**«Article 57
Heures supplémentaires**

- (1) Le fonctionnaire ne peut être tenu d'accomplir des heures supplémentaires que dans les cas d'urgence ou de surcroît exceptionnel de travail ; les heures supplémentaires effectuées la nuit, le dimanche ou les jours fériés, ne peuvent être autorisées que selon la procédure arrêtée par le Président de l'Office. Le total des heures supplémentaires demandées à un fonctionnaire ne peut excéder 150 heures effectuées par période de six mois.
- (2) [...]
- (3) Les heures supplémentaires effectuées par les fonctionnaires des catégories B et C donnent droit à compensation ou rémunération dans les conditions prévues ci-après :
 - a) chaque heure supplémentaire donne droit à compensation par l'octroi d'une heure de temps libre ; si l'heure supplémentaire est effectuée entre 22 heures et 7 heures, un dimanche ou un jour férié, elle est compensée par l'octroi d'une heure et demie de temps libre ; le repos de compensation est accordé compte tenu des nécessités du service et des préférences de l'intéressé ;
 - b) si les nécessités du service n'ont pas permis cette compensation avant l'expiration du mois suivant celui au cours duquel les heures supplémentaires ont été effectuées, les heures non compensées sont rémunérées sur autorisation du Président de l'Office, au taux de 0,72 % du traitement de base mensuel pour chaque heure de repos de compensation qu'il n'a pas été possible d'accorder ;
 - c) [...]

**«Article 58
Service continu**

- (1) Le fonctionnaire qui, dans le cadre d'un service continu ou par tours décidé en raison des nécessités du service ou des normes en matière de sécurité, est tenu d'effectuer de manière régulière des travaux la nuit, le samedi, le dimanche ou les jours fériés peut bénéficier d'une compensation sous la forme de temps libre ou, lorsque ce temps libre ne peut être accordé, sous la forme d'une rémunération par heure de travail ainsi effectuée. Lorsque ce service continu ou par tours n'est pas habituel et permanent, il doit être dûment autorisé par une décision du Président de l'Office, valable pour un mois seulement.
- (2) [...]

Dans le jugement 4029, au considérant 19, le Tribunal a déclaré ce qui suit :

«Il résulte d'une jurisprudence bien établie du Tribunal "qu'une pratique ne peut se voir reconnaître de valeur juridique si elle contrevient à une norme de droit écrit en vigueur" (voir le jugement 3601, au considérant 10). Dans le jugement 2959, au considérant 7, le Tribunal a déclaré qu'"une pratique qui viole une règle ne peut avoir pour effet de modifier cette règle". En l'espèce, [l'organisation] a mis en place une pratique destinée aux membres du personnel à court terme de longue date qui avait pour but de remédier au fait que ceux-ci ne bénéficiaient d'aucun avancement d'échelon à l'intérieur de leur classe. L'avantage qui résultait de l'application de cette pratique allait au-delà de ce qui était prévu par les dispositions de l'article 320.1 du Règlement du personnel, et s'y ajoutait. La pratique ne modifiait pas l'article 320.1 du Règlement du personnel ni ne portait atteinte aux droits des autres membres du personnel [...]. Le Tribunal conclut par conséquent qu'elle était juridiquement contraignante.»

De même, en l'espèce, l'accord informel a été établi pour créer un système fonctionnant en parallèle des articles 57 et 58 du Statut des fonctionnaires, mais qui n'y contrevenait pas et n'avait pas pour effet de les modifier. L'accord informel diffère du régime prévu aux articles précités à deux égards : d'une part, il régit le service continu et les heures supplémentaires travaillées volontairement et, d'autre part, il ne prévoit aucune compensation financière pour les heures supplémentaires travaillées en vertu de celui-ci; il ne donne droit qu'à une «compensation sous forme de temps libre»*.

6. L'accord étant légal, le requérant avait le choix soit de ne pas participer au service continu ou aux heures supplémentaires sur une base volontaire, soit d'y participer conformément aux conditions établies. Dès lors que le requérant a choisi d'y participer, il aurait dû respecter la condition selon laquelle la «compensation sous forme de temps libre»* devait être prise pendant le mois suivant celui où les heures supplémentaires avaient été accumulées. S'il avait estimé qu'il ne pouvait pas bénéficier du repos de compensation dans le délai prescrit, pour cause de maladie ou en raison des besoins du service, il devait aborder la question avec ses superviseurs afin de trouver une solution.

* Traduction du greffe.

En l'occurrence, il ne l'a pas fait et a continué à accumuler des heures jusqu'à son départ à la retraite, apparemment avec l'intention de réclamer une compensation financière. Il ressort des éléments de preuve produits par l'Organisation que le requérant était la seule personne de son service à avoir accumulé un si grand nombre d'heures et que les autres membres du service avaient toujours été en mesure de prendre leur repos de compensation. Le requérant n'a pas prouvé qu'il avait essayé de prendre son repos de compensation et que cela lui avait été refusé, ni que sa maladie l'avait empêché de prendre son repos de compensation au fil des ans, ni qu'il avait entrepris une quelconque démarche pour trouver un accord avec ses superviseurs avant son départ à la retraite (lorsqu'il ne serait plus possible pour lui de bénéficier du repos de compensation).

7. L'avis de la minorité des membres de la Commission de recours interne est fondé en partie sur une mauvaise interprétation du jugement 632, qui a été cité comme suit :

«Deuxièmement, le paragraphe 150 du Manuel dispose que le congé de compensation doit être pris dans les deux mois suivant la date à laquelle les heures supplémentaires ont été faites. Il est certes difficile d'imaginer comment un congé pourrait être compensatoire s'il était pris très longtemps après l'accomplissement des heures supplémentaires. Troisièmement, le requérant a pris sa retraite [de l'organisation] et il n'est plus possible de lui accorder maintenant un congé de compensation. Cela étant, le Tribunal a conclu que la seule solution consiste à ordonner à l'[organisation] de payer au requérant la différence qu'il demande pour les heures supplémentaires afférentes à la période allant du 1er juin 1980 au 31 décembre 1980.»

Ce jugement porte sur une tout autre question, issue du fait que le requérant dans l'affaire en cause avait été promu avec effet rétroactif, mais n'avait pas perçu la différence de traitement pour les heures supplémentaires effectuées pendant la période à laquelle s'appliquait la rétroactivité, pour lesquelles il avait déjà perçu une compensation financière correspondant à son ancien grade. Dans cette situation, contrairement au cas d'espèce, la règle applicable prévoyait que «le choix de la méthode de compensation d[eval]it être déterminé avant l'accomplissement du travail; en l'occurrence, il s'était porté sur une indemnité en espèces». Le Tribunal a conclu que la décision d'accorder

à un membre du personnel une compensation soit en espèces, soit en temps libre avait été prise avant que ne soient effectuées les heures supplémentaires et, par conséquent, le requérant avait droit à une compensation financière pour la différence qui lui était due à la suite de sa promotion, conformément à la méthode de compensation qui avait été préalablement autorisée (c'est-à-dire un paiement en espèces). Le fait que l'intéressé ait pris sa retraite alors que son recours était en instance n'était qu'une coïncidence. Dans la présente affaire, le requérant ne pouvait légitimement s'attendre à ce que les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de l'accord informel lui soient payées; il n'a pas contesté l'absence de compensation financière au fil des mois au cours desquels ces heures étaient accumulées et a attendu son départ à la retraite pour demander une compensation financière. Le requérant ne nie pas avoir accumulé un nombre élevé d'heures supplémentaires alors qu'il savait pertinemment que le système de travail volontaire ne donnait pas droit à une compensation financière. En conséquence, la somme que l'Organisation a proposée au requérant du fait qu'elle ne lui avait pas adressé un avertissement formel est suffisante. Au vu de ce qui précède, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 9 mai 2019, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, 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 3 juillet 2019.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN FATOUMATA DIAKITÉ

DRAŽEN PETROVIĆ