

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

C.

c.

OEB

(Recours en exécution)

130^e session

Jugement n^o 4315

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu le recours en exécution du jugement 3962, formé par M^{me} J. C. le 12 octobre 2018, la réponse de l'Organisation européenne des brevets (OEB) du 21 janvier 2019, la réplique de la requérante du 6 mai et la duplique de l'OEB du 26 août 2019;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VI, paragraphe 1, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

CONSIDÈRE :

1. Le Tribunal a prononcé le jugement 3962 le 24 janvier 2018, donnant gain de cause à la requérante dans une large mesure. L'intéressée a formé un recours en exécution de ce jugement le 12 octobre 2018.

2. Au moment des faits à l'origine du jugement 3962, l'article 52 du Statut des fonctionnaires de l'Office européen des brevets prévoyait que le fonctionnaire qui faisait preuve d'insuffisance professionnelle dans l'exercice de ses fonctions pouvait être licencié, mais que l'autorité investie du pouvoir de nomination pouvait proposer à l'intéressé de lui attribuer un grade inférieur et de le nommer à un emploi correspondant à ce nouveau grade. Après plusieurs rapports de

notation dans lesquels la requérante avait obtenu l'appréciation d'ensemble «passable» puis «insuffisant», une procédure a été engagée afin de déterminer s'il convenait de la licencier en application de cette disposition, voire, éventuellement, pour motif disciplinaire. À l'issue de cette procédure, le Président a décidé, le 7 janvier 2015, de la réaffecter à un poste de grade inférieur, en application de l'article 52. La requérante, alors examinatrice de grade A3 – lequel correspondait au grade G12 du groupe d'emplois 4 du nouveau système de classement et de grades mis en place le 1^{er} janvier 2015 –, a été nommée à un poste de grade G7, échelon 1, relevant du groupe d'emplois 5. Bien que la requérante ait évité un licenciement, cette importante rétrogradation a réduit de moitié son traitement net. En outre, elle a été tenue d'effectuer un stage dans le cadre de ses nouvelles fonctions. Se prononçant sur la demande de réexamen de la décision du 7 janvier 2015 formulée par la requérante, le Président a décidé que cette demande était dénuée de fondement et en a informé l'intéressée le 15 mai 2015. Telle était la décision attaquée dans la première requête de l'intéressée.

3. Dans le jugement 3962, le Tribunal a estimé que la décision du Président était illégale à plusieurs égards. Premièrement, la requérante n'était pas un agent stagiaire nouvellement recruté et ne pouvait être à nouveau assujettie à un stage. Deuxièmement, le Président n'avait pas fondé sa décision sur l'évaluation qu'il était tenu de mener en application du paragraphe 1 de l'article 52 du Statut des fonctionnaires. Troisièmement, aucun poste n'avait été proposé à la requérante, contrairement à ce que prévoyait cette disposition. En conséquence, la décision a été annulée et l'affaire renvoyée à l'OEB «afin que celle-ci procède à l'évaluation prévue par l'article 52 [...], comme expliqué aux considérants 14 et 15 [du jugement]». La requérante a obtenu une indemnité pour tort moral ainsi que les dépens, mais le surplus des conclusions de sa requête a été rejeté, y compris sa demande de réintégration dans son groupe d'emplois et à son grade antérieurs et sa demande de dommages-intérêts pour tort matériel.

4. Le dispositif du jugement 3962 était libellé comme suit :

- «1. La décision attaquée du 15 mai 2015 est annulée.
2. L'affaire est renvoyée à l'OEB afin que celle-ci procède à l'évaluation prévue par l'article 52 du Statut des fonctionnaires, comme expliqué aux considérants 14 et 15 [...].
3. L'OEB versera à la requérante une indemnité de 30 000 euros pour tort moral.
4. L'OEB versera à la requérante la somme de 8 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.»

5. Aux considérants 14 et 15, auxquels renvoie le point 2 du dispositif, le Tribunal a indiqué ce qui suit :

«14. Dans sa décision contenue dans la lettre du 7 janvier 2015, le Président a rejeté le raisonnement de la Commission de discipline et sa recommandation en découlant. Il est important de souligner que, le 1^{er} janvier 2015, l'OEB a mis en place un nouveau système de classement et de grades. Ainsi, même s'il en avait eu l'intention, le Président se serait trouvé dans l'impossibilité de suivre à la lettre la recommandation de la Commission de discipline. Pour autant, la question juridique qui se posait n'était pas de savoir si le reclassement de la requérante en application du paragraphe 1 de l'article 52 du Statut des fonctionnaires était une mesure disciplinaire proportionnée ou disproportionnée, mais bien de savoir s'il était possible de déterminer un grade inférieur adapté à la situation de la requérante et de lui trouver un poste correspondant à ce nouveau grade. Cet exercice nécessitait clairement d'identifier un poste adapté. De toute évidence, plusieurs facteurs seraient à prendre en compte dans le cadre de l'identification d'un grade et d'un poste adaptés, puis de l'affectation de la requérante au grade et au poste ainsi identifiés. Il serait notamment nécessaire de tenir compte des aptitudes et des qualifications de la requérante, même si, à l'époque, ces aptitudes et qualifications ne lui permettaient pas de s'acquitter de ses fonctions d'examinatrice de grade A3 de manière satisfaisante. Il serait également pertinent de tenir compte du niveau de compétence de la requérante pour déterminer le grade devant lui être attribué. Celui-ci aurait en effet une incidence sur la détermination de la mesure dans laquelle le grade de la requérante devrait être abaissé, voire serait déterminant. Des considérations similaires auraient une incidence sur le choix d'un poste correspondant au nouveau grade auquel la requérante pourrait être affectée. Le Président n'a pas agi en tenant compte de ce cadre juridique, même si, d'un point de vue pratique, une partie, voire la totalité, de ces considérations ont pu jouer un rôle. La décision attaquée est donc entachée d'une erreur de droit sur ce point.

15. Le libellé du paragraphe 1 de l'article 52 du Statut des fonctionnaires soulève un troisième problème connexe : une fois l'évaluation faite par le Président ou en son nom, la requérante aurait dû recevoir une proposition précisant son nouveau grade inférieur et le poste auquel il était envisagé de l'affecter. Il n'en fut rien. Il est clair qu'une telle proposition a pour but d'offrir à un fonctionnaire ayant fait preuve d'insuffisance professionnelle dans l'exercice des fonctions qu'il occupait la possibilité de discuter avec l'OEB des fonctions qu'il pourrait occuper à l'avenir au sein de l'Office. De manière générale, une proposition d'abaissement de grade et de réaffectation à un nouveau poste faite à un fonctionnaire ayant fait preuve d'insuffisance professionnelle devrait être bien plus attrayante qu'un licenciement. Néanmoins, le fonctionnaire concerné peut avoir plusieurs éléments importants à prendre en compte, y compris les répercussions d'une telle décision sur sa rémunération et sur sa carrière probable au sein de l'OEB. Il est en effet impossible d'écarter totalement l'éventualité qu'une fois la proposition de l'OEB communiquée à l'intéressé celui-ci engage des négociations ou, à tout le moins, une discussion, avec l'OEB sur le sujet. Dans un cas comme le cas d'espèce, où l'intéressée souffrait de troubles psychologiques, il pourrait également être judicieux de procéder à un examen médical, avec le consentement de la requérante, afin d'évaluer ses compétences, l'objectif sous-jacent du processus en question étant de l'affecter à un poste qui corresponde à ses compétences et lui permette de contribuer aux travaux de l'OEB.»

6. Dans le cadre du présent recours en exécution, la requérante a déposé un mémoire de 69 pages et une réplique de 64 pages. Ces écritures abordent de nombreux points de détail. À titre de réparation, elle demande avant tout qu'il soit déclaré qu'elle devrait occuper un poste de grade G12, échelon 2, classement qui, à son avis, serait le sien si elle n'avait pas été «illégalement rétrogradée»*. En substance, elle demande également que le Tribunal enjoigne à l'Organisation de prendre cinq mesures, dont l'évaluation prévue à l'article 52. Elle réclame en outre une indemnité pour tort moral de 5 000 euros par mois pour la période de non-exécution qui a précédé son recours et de 7 500 euros par mois pour toute période de non-exécution supplémentaire, ainsi que 100 000 euros à titre de dommages-intérêts punitifs. Elle semble également réclamer une indemnité pour tort matériel correspondant à la

* Traduction du greffe.

différence entre le traitement qu'elle aurait perçu si elle n'avait pas été rétrogradée et le traitement qu'elle a réellement perçu.

7. Pour que le Tribunal fasse droit à ces demandes, il faudrait que deux éléments soient établis. Premièrement, le Tribunal devrait avoir reconnu dans le jugement 3962 que la requérante devrait être considérée comme occupant toujours le poste dont elle était titulaire avant sa rétrogradation. Or le Tribunal n'a rien dit de tel et a rejeté sa demande de réintégration.

8. Deuxièmement, il faudrait que les mesures prises par l'OEB depuis la publication du jugement 3962 ne soient pas conformes au dispositif dudit jugement. Pour vérifier si tel est le cas, le Tribunal ne saurait faire abstraction du fait que, avant de rendre la décision attaquée, l'Organisation n'avait pas ménagé ses efforts pour examiner les compétences de la requérante, se demander dans quel service elle pourrait travailler et savoir quel grade lui attribuer. Si l'OEB était tenue, en application du point 2 du dispositif, de procéder à l'évaluation prévue à l'article 52 et si les considérants 14 et 15 pouvaient être considérés comme une explication concernant la manière dont l'évaluation pourrait se dérouler, l'Organisation pouvait légitimement faire valoir les démarches qu'elle avait déjà entreprises et dont il est question dans la deuxième phrase du présent considérant. Ce n'était pas la première fois que l'Organisation était aux prises avec un fonctionnaire dont elle estimait qu'il faisait preuve d'insuffisance professionnelle. Il convient d'accorder une certaine latitude à l'OEB quant aux choix des mesures à prendre pour se conformer au jugement 3962.

9. Il ressort des pièces du dossier que l'OEB a pris des mesures qui étaient nécessaires pour exécuter le jugement 3962. Toutefois, il convient de se demander si l'Organisation a bien fait à la requérante une proposition tendant à lui offrir la possibilité d'engager la discussion dont il était question au considérant 15 dudit jugement. La requérante affirme n'avoir reçu aucune proposition répondant à ces critères. L'OEB déclare avoir formulé une proposition dans une lettre en date du 25 avril 2018, qu'elle a envoyée le 26 avril 2018. Toutefois, bien que cette lettre mentionne une «proposition», il ne s'agissait pas là d'une proposition

de poste, mais plutôt d'une communication informant la requérante d'une «déci[sion] de [la] réaffecter».

10. La question se pose de savoir s'il s'agit là d'un manquement dans l'obligation d'exécution du jugement du Tribunal qui exigerait que le Tribunal ordonne d'autres mesures. Premièrement, et bien que la requérante conteste ce point, il ressort de l'ensemble des pièces dont dispose le Tribunal que des discussions ont bien eu lieu avec la requérante au sujet de ses qualifications, aptitudes et compétences avant que la lettre du 25 avril 2018 ne soit envoyée le 26 avril 2018. D'ailleurs, lors d'une réunion tenue le 25 avril 2018, la requérante s'était vu remettre une copie de la description du poste auquel elle était nommée et dont il était question dans cette lettre.

11. La réaction de la requérante a été alors de ne soulever aucun des points spécifiquement abordés au considérant 15 du jugement 3962 ni d'inviter l'Organisation à réexaminer la décision de la réaffecter, mais plutôt de présenter une demande formelle de réexamen. Les arguments qu'elle a avancés à l'appui de sa demande de réexamen reposaient sur plusieurs éléments. Elle a notamment invoqué un argument juridique selon lequel, au vu du jugement 3962, elle avait le droit d'être affectée à un poste d'examineur de brevets. Si cet argument doit être écarté, il semble être à l'origine d'un autre argument qui en découle, à savoir que la requérante ne pouvait être réaffectée si elle conservait son poste d'examineur de brevets. Dans un autre argument, la requérante soutient que l'OEB devait lui faire une proposition, mais elle ne donne pas à entendre que des questions spécifiques, de l'ordre de celles mentionnées au considérant 15, devaient être abordées. Il ressort de sa demande de réexamen et de cette affaire en général que la requérante a adopté une attitude purement formaliste et n'a pas manifesté le désir d'entamer un dialogue non conflictuel. Le Tribunal est fondé à conclure que la requérante ne voulait plus collaborer de bonne foi avec l'OEB à l'exécution du jugement, comme l'exige la jurisprudence du Tribunal (voir, par exemple, le jugement 3823, au considérant 4). Dans ces circonstances, il ne saurait être reproché à l'Organisation de ne pas avoir formulé de proposition en application du paragraphe 1 de l'article 52, proposition dont il était question au considérant 15 précité. Le Tribunal

peut aisément déduire de ce qui précède que la requérante ne voulait pas engager de telles discussions et que l'OEB était fondée à prendre les mesures qui s'imposaient en conséquence.

12. Il s'ensuit que le recours en exécution doit être rejeté.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

Le recours en exécution est rejeté.

Ainsi jugé, le 9 juillet 2020, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 24 juillet 2020 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

PATRICK FRYDMAN GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ