

QUATRE-VINGTIEME SESSION

Jugement No 1495

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN), formée par M. R. B. le 16 septembre 1994, la réponse du CERN en date du 16 décembre, la réplique du requérant du 12 avril 1995 et la duplique de l'Organisation du 19 juin 1995;

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. Le requérant, ressortissant français né en 1946, est entré au service du CERN le 1er janvier 1974 en qualité de technicien de laboratoire en électronique, au grade 7. Il fut promu au grade 8 à compter du 1er juillet 1980, avec le titre d'assistant technique, puis affecté à la Division LEP à compter du 1er janvier 1983. Le 1er juillet 1987, le requérant a été promu au grade 9 en tant qu'assistant technique principal. Il a été transféré à la Division SL le 1er janvier 1990.

Le 24 août 1990, un avis de vacance portant la référence SL-RFL-90-78-IN a été publié à l'intention des candidats internes pour un poste d'ingénieur en électronique ou de physicien à la Division SL. Le poste, devant être pourvu au grade 9 ou 10, était classé dans la catégorie professionnelle 2, mais l'avis de vacance précisait que "Le titre, le grade et le code [pouvaient] être modifiés en fonction de la formation et du nombre d'années d'expérience." Aucun ingénieur ni physicien n'ayant fait acte de candidature, le chef de la Division SL s'adressa au requérant, au printemps 1991, pour lui proposer une affectation au groupe SL-RFL (Radio-fréquence), auquel le poste vacant appartenait. Par memorandum du 11 avril 1991, le chef de la Division SL confirma sa décision de transférer le requérant, avec effet au 15 avril, pour "apporter l'assistance technique qui permettra[it] à ce groupe de mener à bien [son] programme de développement pour le projet LEP".

Le 21 juin 1991, le CERN a décidé d'introduire un nouveau système d'avancement de carrière, dénommé MOAS (Merit-Oriented Advancement Scheme). Selon ce système, entré en vigueur le 1er août 1991, chaque membre du personnel titulaire est placé dans une "filière de carrière" comprenant plusieurs grades et échelons. Au moment de l'introduction du MOAS, le requérant avait le grade 9 et exerçait des fonctions classées dans la catégorie 3, correspondant à la filière de carrière VI. Le poste vacant, de catégorie 2, relevait de la filière VII.

Par une "action administrative personnelle" du 27 août 1991, le chef de la Division du personnel notifia au requérant la confirmation de la décision de le muter au groupe SL-RFL, avec effet au 1er septembre. Tout en retournant le document dûment signé, le requérant y apposa la mention suivante : "En accord pour la mutation mais avec changement de fonction selon 'PAF' [avis de mouvement de personnel] et vacance de poste ci-joints". Le PAF indiquait que l'avis de vacance SL-RFL-90-78-IN avait été modifié, l'une des tâches afférentes au poste ayant été supprimée par la Division SL.

Par lettre du 3 décembre 1991, le requérant écrivit au chef de la Division du personnel que, devant le silence de l'administration, il prenait "bonne note que [sa] mutation avec changement de fonction [était] effective et cela sur le poste précisé [réf. SL-RFL-90-78-IN] en catégorie 200 et donc en filière VII".

Lors d'une réunion tenue le 28 janvier 1992 entre le requérant et des représentants des Divisions du personnel et SL, le requérant s'est vu expliquer que sa nouvelle affectation "s'accompagnait d'un changement de fonctions qui ouvrait la possibilité d'une évolution à un niveau plus élevé" que celui des fonctions qu'il exerçait auparavant. Par lettre du 3 février, le chef des services du personnel confirma ce point de vue au requérant, en précisant qu'un passage à la filière VII était subordonné à un avis favorable du Comité pour les carrières d'ingénieurs-techniciens et les carrières administratives (TEACC).

Par lettre du 14 février 1992, le chef du personnel informa le requérant qu'en application des "Instructions pour

l'affectation des titulaires en poste à leur filière de carrière", document daté du 3 octobre 1991, il serait affecté à la filière VI à compter du 1er mars 1992.

Par lettre du 28 mars 1992, le requérant exprima son désaccord au chef des services du personnel au sujet de son courrier du 3 février.

Le requérant ayant été proposé par la Division SL pour un changement de filière, son cas a été soumis à l'examen du TEACC en 1992, qui recommanda son maintien en filière VI. En 1993, son cas a été réexaminé par le TEACC, qui, dans un rapport du 16 octobre, parvint à la même conclusion. Cette décision fut communiquée au requérant dans une "fiche individuelle d'emploi" en novembre 1993.

Par lettre du 2 décembre 1993 adressée au Directeur général, le requérant introduisit un recours interne contre cette décision devant la Commission paritaire consultative des recours. Dans son avis du 27 mai 1994, la Commission a recommandé au Directeur général le maintien du requérant en filière VI. Par lettre du 21 juin 1994, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général a informé le requérant qu'il avait décidé de suivre l'avis de la Commission.

B. Le requérant invoque quatre moyens.

En premier lieu, la décision attaquée repose sur une erreur de fait, le Directeur général s'étant fondé sur l'avis du TEACC, qui, lui-même, est erroné. Celui-ci affirme en effet que les tâches du requérant "consistent principalement à adapter le 'hardware' [matériel] et le 'software' [logiciel] existant". Or seul le matériel était en place lorsqu'il est arrivé au groupe SL-RFL.

En deuxième lieu, la procédure devant le TEACC a été viciée du fait que deux de ses membres seulement ont rencontré le requérant et ont pu évaluer véritablement son travail.

En troisième lieu, le requérant invoque le non-respect d'une promesse qui lui aurait été faite, lors de sa mutation, de lui attribuer la filière de carrière VII. Le poste SL-RFL-90-78-IN, auquel il prétend avoir été nommé, était en effet clairement affiché en filière VII. Le CERN a donc manqué au principe de la confiance légitime.

En quatrième lieu, le requérant allègue la violation de l'article R II 2.07 du Règlement du personnel du CERN, qui exige un changement de filière lorsqu'un agent "assume d'une façon permanente des fonctions correspondant à celles d'une autre filière". Or, depuis la date de sa mutation, le requérant exerce bel et bien les fonctions correspondant à la filière VII, comme cela était spécifié dans la description de poste.

Le requérant prie le Tribunal d'annuler la décision de le classer en filière de carrière VI et de reconnaître son droit à la filière VII. Il demande des dommages-intérêts en réparation du préjudice moral subi, ainsi que ses dépens.

C. Dans sa réponse, la défenderesse nie qu'une promesse ait été faite au requérant concernant sa mutation sur le poste SL-RFL-90-78-IN. Il ne lui a en effet jamais été proposé d'être muté à ce poste, ni d'être classé en catégorie 2 - ce qui aurait exigé des conditions de diplôme qu'il ne remplissait pas -, mais seulement d'être affecté au groupe SL-RFL, dans de nouvelles fonctions d'assistant technique supérieur, en catégorie 3. A cette occasion, le chef de la Division SL a expliqué au requérant que le passage à la filière VII ne pouvait se faire sans recourir à la procédure devant le TEACC.

L'Organisation soutient que les conditions d'application de l'article R II 2.07 du Règlement ne sont pas réunies, puisque le requérant n'exerce pas de manière permanente des fonctions correspondant à celles de la filière VII, ce qui a été reconnu à deux reprises par le TEACC.

Le CERN n'a commis aucune erreur de fait. Non seulement le TEACC a pu "évaluer véritablement" le travail du requérant, mais il s'est bien agi pour celui-ci de rendre le logiciel "opérationnel", c'est-à-dire de l'"adapter".

Quant au vice de procédure allégué, le CERN fait valoir que les dispositions réglementaires ne comportent pas de précisions concernant la procédure devant le TEACC et que celle-ci a été conforme à une pratique constante.

D. Dans sa réplique, le requérant prétend que le chef de la Division SL lui a explicitement proposé une affectation au poste SL-RFL-90-78-IN, qui était classé en filière VII. Le fait qu'il ne possède pas le diplôme requis pour occuper ce poste est sans conséquence, dès lors qu'il ne s'est trouvé aucun candidat remplissant cette condition.

Le requérant fait observer que la filière VI culmine au grade 9, auquel il est employé, et qu'un changement de filière lui ouvrirait de nouvelles perspectives de carrière.

Il prétend que, même réduites par rapport à l'avis de vacance initial, les fonctions qu'il exerce demeurent celles d'un ingénieur. Ses supérieurs ont d'ailleurs reconnu qu'il s'acquittait des fonctions afférentes au poste SL-RFL-90-78-IN. Il demande au Tribunal de ne pas tenir compte d'une pièce produite en annexe à la réponse et intitulée "Description de fonctions".

E. Dans sa duplique, la défenderesse maintient son argumentation et soutient que, même si le requérant avait été recruté sur ledit poste, son titre et son grade auraient dû être modifiés du fait qu'il ne possédait pas la formation universitaire souhaitée.

CONSIDERE :

Rappel des faits

1. Le requérant est au service du CERN depuis le 1er janvier 1974. Il possédait un brevet de technicien supérieur et un certificat d'automatique. Engagé comme technicien de laboratoire en électronique au grade 7, échelon 2, il a bénéficié de diverses promotions et a obtenu le grade 9 à compter du 1er juillet 1987 en qualité d'assistant technique principal en électronique. Le 1er janvier 1990, il a été transféré à la Division SL.

2. En août 1990, la Division SL a ouvert un poste, en recrutement interne, d'ingénieur en électronique ou de physicien, au sein d'un groupe dénommé RFL, devant prendre une part active au développement et à l'entretien des appareils de contrôle d'un système de radiofréquences. La vacance de poste portait la référence SL-RFL-90-78-IN.

3. Le CERN a adopté un système, dit MOAS (Merit-Oriented Advancement Scheme), d'avancement au mérite selon des filières de carrière. Les postes sont attribués à des filières comportant des grades déterminés; lorsque les fonctions changent de manière permanente et ne correspondent plus à la filière de carrière du fonctionnaire, un changement de filière de carrière intervient.

4. Les fonctions du requérant étaient classées en filière de carrière VI (catégorie professionnelle 3), correspondant aux grades 7, 8 et 9 (10 en cas de mérite exceptionnel). La filière de carrière VII, correspondant aux grades 9 et 10, est réservée à des fonctionnaires ayant un titre d'ingénieur ou de physicien; elle a été également ouverte à des techniciens ayant acquis dans le cadre du CERN des aptitudes et assumant des fonctions équivalant à celles d'ingénieur ou de physicien, moyennant un préavis favorable d'une commission technique créée à cet effet, le TEACC. Tel qu'il était défini dans l'avis de vacance, le poste portait le code 204/211 (ou catégorie professionnelle 2), correspondant aux grades 9 et 10; toutefois, la formule officielle contenait la mention imprimée que "Le titre, le grade et le code peuvent être modifiés en fonction de la formation et du nombre d'années d'expérience."

5. Aucun ingénieur ni physicien ne s'étant porté candidat au poste en question, le chef de la Division SL s'est entretenu avec le requérant au printemps 1991 et lui a proposé une affectation au groupe SL-RFL. Le requérant s'y est intéressé, pensant qu'il pourrait de la sorte exercer des fonctions équivalant à celles d'un ingénieur ou d'un physicien et conséquemment bénéficier de la filière de carrière VII, alors qu'il n'avait pratiquement plus de possibilités de promotion dans la filière VI, dans laquelle il se trouvait. Aussi accepta-t-il la proposition du chef de la Division. Par mémorandum du 11 avril 1991, celui-ci confirma la décision de changement d'affectation, tout d'abord à titre provisoire, pour une période de trois mois :

"... vous serez chargé d'y apporter l'assistance technique qui permettra à ce groupe de mener à bien leur programme de développement pour le projet LEP. Votre expérience et vos talents y seront un atout majeur... A la fin de cette période d'essai, et si cette mutation est acceptable pour vous-même, ainsi que pour le groupe RFL, vous serez officiellement transféré. Une nouvelle description de fonctions sera alors établie et transmise à la Division du personnel pour être incluse dans votre dossier."

Le 15 avril 1991, le requérant répondit au chef de la Division en confirmant certaines précisions et en le "remerciant de la confiance ... témoignée". La période d'essai passée, le requérant a été titularisé dans ses nouvelles fonctions, avec effet au 1er septembre 1991, par une action administrative personnelle du 27 août 1991. Le 29 septembre 1991, il donna son accord écrit en renvoyant la formule signée, avec l'adjonction ci-après : "En accord pour la mutation mais avec changement de fonction selon 'PAF' et vacance de poste ci-joints." En annexe figurait un projet de formule Personnel action form (PAF) du 16 août 1991 qui définissait l'"action" comme suit :

"changement de groupe au 1er septembre 1991 avec changement de fonctions de SL-PC à SL-RFL (poste SL-RFL-90-78-IN modifié, voir copie vacance de poste en annexe)". L'annexe à son tour était une copie de la vacance de poste, dans laquelle une des tâches prévues - "contrôle global du système RF du LEP, à partir de la salle de contrôle de Prévessin" - avait été biffée à la plume. L'Organisation ne répondit pas tout de suite à cette communication. Le 3 décembre 1991, le requérant s'adressa au chef de la Division du personnel, en se référant à la communication de son accord; il y disait :

"Après soixante jours d'attente je prends bonne note que ma mutation avec changement de fonction est effective et cela sur le poste précisé (Réf. SL-RFL-90-78-IN) en catégorie 200 et donc en filière VII correspondant à la nouvelle politique du personnel."

Il demandait en conséquence un écrit précisant sa nouvelle filière de carrière. Le 18 décembre, un administrateur du personnel contesta cette interprétation, en indiquant que l'action administrative ne modifiait pas la situation contractuelle du requérant.

6. Il s'ensuivit un échange de correspondance et des réunions, destinés à clarifier la situation; le requérant y maintint son avis, selon lequel sa mutation comportait un changement de fonctions lui donnant accès à la filière de carrière VII, en application de l'article R II 2.07 du Règlement du personnel; l'Organisation y soutint l'opinion que, selon les règles en vigueur, notamment la circulaire administrative portant le numéro 26, intitulée "Entretien annuel, avancement et changement de filière de carrière", et ses annexes, un changement de la filière VI à la filière VII exigeait de suivre la procédure d'examen devant le TEACC. L'Organisation précisa notamment, dans une lettre du 3 février 1992 :

"En accord avec ce qui avait été précédemment conclu entre les parties impliquées, votre mutation au groupe SL-RFL à compter du 1er septembre 1991 s'accompagnait d'un changement de fonctions qui ouvrait la possibilité d'une évolution à un niveau plus élevé que celles que vous exerciez auparavant... Par certains aspects, les fonctions étaient similaires à celles décrites dans la vacance de poste SL-RFL-90-78-IN. ... Si la Division SL considère que le poste actuellement occupé évolue entièrement vers le niveau de filière de carrière VII, elle a la possibilité de faire une proposition au TEACC dans le cadre de la révision annuelle du personnel, dès lors que vous aurez occupé ce poste durant au moins un an."

Le requérant déclara ne pas être d'accord avec cette version.

7. Par une action administrative personnelle du 21 février 1992, le requérant a bénéficié de l'avancement d'un échelon, passant à l'échelon 5 du grade 9. Par la suite, il bénéficia successivement des échelons 6 et 7. Il est incontesté que son travail donnait pleine satisfaction à ses supérieurs.

8. Le requérant ayant été proposé par sa division pour un changement de filière de carrière, son cas a été examiné par le TEACC en 1992. Celui-ci parvint à la conclusion suivante :

"Le TEACC estime que, bien que les progrès réalisés par M. B. au sein du groupe soient excellents et couronnés de succès, il n'a pas encore atteint, à son poste actuel, le niveau d'ingénieur. Il est recommandé qu'il demeure en filière de carrière VI pour l'instant et que son cas soit réexaminé quand il aura eu l'occasion de développer pleinement ses capacités."

9. Son cas fut à nouveau présenté au TEACC en 1993, dont le rapport se concluait comme suit :

"A la suite d'un exposé devant le TEACC l'année dernière, il a été décidé que [le cas du requérant] devrait être réexaminé en 1991. Le TEACC apprécie le sérieux des efforts déployés par M. B., qui s'appuie sur de solides capacités techniques. Il est efficace, se documente beaucoup et a la réputation bien méritée de fournir du matériel fiable dans les délais requis. Pourtant, des contacts plus poussés avec d'autres groupes travaillant dans le même domaine lui seraient profitables. Nous nous apercevons qu'il est à même de relever d'autres défis techniques, mais nous ne pensons pas que ses capacités soient exploitées dans son environnement actuel. Le TEACC considère que la complexité de ses tâches actuelles, qui consistent essentiellement à adapter les logiciels et le matériel informatique existant, correspond au niveau d'un technicien expérimenté, et recommande donc que l'affectation de M. B. en filière de carrière VI soit confirmée."

10. Le 2 décembre 1993, le requérant introduisit un recours auprès du Directeur général contre le refus de le promouvoir en filière de carrière VII. Dans son rapport du 27 mai 1994, la Commission paritaire consultative des

recours a relevé entre autres que la Division SL n'a pas exclu un éventuel changement de filière de carrière; elle a estimé toutefois que le requérant ne réunissait pas toutes les qualités requises, en particulier en matière de formation académique. La Commission a examiné les rapports entre l'article R II 2.07 du Règlement du personnel, apparemment impératif ("un changement de filière intervient" lorsque certaines conditions sont remplies), et la circulaire 26, qui subordonne le changement de filière de VI à VII à la procédure devant le TEACC. Certes, ces textes sont d'un niveau juridique différent, la circulaire ne pouvant déroger au Règlement, mais en l'occurrence la contradiction n'est qu'apparente, car l'article I 1.05 du Statut du personnel autorise le Directeur général à édicter des circulaires pour l'application du Règlement et, dans le MOAS, la circulaire 26 est indispensable et l'avis du TEACC devient nécessaire pour passer de la filière VI à la filière VII; donc, en l'espèce, la circulaire ne déroge pas au Règlement, mais le complète. La Commission de recours a formulé la recommandation ci-après :

"Sur la base des observations qui précèdent, la Commission unanimement recommande le maintien de Monsieur B. en filière VI.

La Commission se fondant sur les aspects positifs exprimés par les deux Commissions TEACC souhaite vivement que, dans le cadre d'une réelle concertation entre R. B. et sa hiérarchie, soient recherchées une organisation et une définition de fonction qui puissent assurer à R. B. un passage, avec succès, devant un prochain TEACC.

La Commission, constatant le caractère antinomique de l'article R II 2.07 du Règlement et de la circulaire 26, exprime le souhait que, lors d'une révision du Règlement, cette rédaction soit clarifiée."

Par décision du 21 juin 1994 - celle qui est entreprise -, le Directeur général a suivi les propositions de la Commission des recours en maintenant la mesure contestée.

11. Dans la présente procédure, le requérant fait valoir quatre moyens :

Premièrement, la décision attaquée serait entachée d'une erreur de fait car, contrairement à ce qu'a affirmé le TEACC, il n'a pas seulement dû "adapter" le logiciel; à son arrivée, celui-ci était inopérant et, pour le mettre en état, le requérant a procédé à bien plus qu'une simple adaptation.

Deuxièmement, la décision est aussi entachée d'un vice de procédure, car il n'a pas été entendu par tout le TEACC, mais seulement par deux de ses membres, dont on a refusé de lui communiquer les conclusions.

Troisièmement, la décision attaquée violerait l'article R II 2.07 du Règlement, seul applicable à l'exclusion de la circulaire 26. En effet, il remplirait toutes les conditions posées par cet article.

Quatrièmement, l'Organisation n'aurait pas tenu une promesse faite au requérant lors de la mutation.

12. L'Organisation tient les quatre moyens invoqués pour mal fondés.

Premièrement, elle conteste l'erreur de fait alléguée. Si le requérant a trouvé un logiciel inopérant à son arrivée et qu'il a dû le rendre opérant, il s'agit bien là d'une adaptation. Le TEACC et le Directeur général n'ont pas été victimes d'une erreur de fait.

Deuxièmement, la procédure devant être suivie par le TEACC ne fait pas l'objet de règles écrites. Selon la pratique constante, l'instruction est menée par un délégué du TEACC, assisté par un assesseur choisi parmi les membres du personnel. La Commission étudie le cas sur la base d'un rapport interne. Si cela est nécessaire, une instruction complémentaire est ordonnée. En l'espèce, la procédure a été régulière.

Troisièmement, contrairement à l'avis du requérant, les conditions matérielles posées par l'article R II 2.07 du Règlement ne sont pas remplies, car les fonctions actuellement assumées par le requérant ne correspondent pas à celles d'un ingénieur ou d'un physicien, donc à celles de la filière VII; il ne les a pas non plus exercées de manière permanente.

Quatrièmement, l'Organisation conteste avoir fait une promesse qui n'aurait pas été tenue. Les nouvelles fonctions assignées au requérant ne correspondaient qu'en partie à la description initiale figurant dans la vacance de poste, une partie importante en ayant été supprimée. Il n'y a pas eu d'autre promesse. En revanche, il avait été expliqué au requérant que la mutation "ouvrait la possibilité d'une évolution à un niveau plus élevé" que celui des fonctions qu'il exerçait auparavant, moyennant le respect, le cas échéant, des règles concernant le changement de filière :

"L'Organisation offrait au requérant la possibilité d'évoluer dans sa carrière et de changer de filière de carrière ... c'est cette possibilité qui a pu conduire M. R. B. à s'intéresser à cette nouvelle affectation ... dans son nouveau groupe, M. R. B. exerce toujours des fonctions techniques."

Enfin, en ce qui concerne la recommandation de la Commission des recours de mettre le requérant en mesure d'exercer des fonctions d'un niveau supérieur, l'Organisation déclare qu'elle

"estime que la Commission des recours ... est allée au-delà de ses compétences puisque son rôle, qui consiste à donner un avis sur la légalité d'une décision attaquée, n'est pas de s'immiscer dans la gestion du personnel d'une division. De plus, il est évident que, pour des raisons d'égalité de traitement, la Division SL ne pourrait pas favoriser le requérant par rapport à d'autres collègues techniciens ayant les mêmes capacités et attentes que lui."

13. Le requérant demande que soit éliminée du dossier la pièce jointe à l'annexe 7 au mémoire en réponse - une description de fonctions - parce que, prétend-il, il n'en a jamais eu connaissance. L'Organisation déclare qu'il s'agissait d'un document figurant dans le dossier personnel du requérant, sans prétendre qu'il lui aurait été communiqué. Il suffit de relever, à ce sujet, que ce document ne sera pas utilisé au détriment du requérant.

14. La décision fixant, selon les normes régissant le personnel du CERN, une filière de carrière est assimilable à une décision de classification. Selon une jurisprudence constante, elle relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général. Aussi le Tribunal n'intervient-il, au cas où une telle décision est attaquée, que si elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement erronées. Le Tribunal ne substitue pas son appréciation des faits à celle du Directeur général : voir par exemple le jugement 1281 (affaire Saunders No 7).

15. En fait, le requérant n'attaque pas comme telle l'estimation à laquelle a procédé le Directeur général en se fondant sur celle du TEACC, mais se borne à faire valoir certains moyens recevables en la matière. C'est ainsi qu'il se plaint d'une imprécision dans le rapport du TEACC, qui aurait omis d'indiquer qu'il n'avait pas seulement effectué une "adaptation" du logiciel, mais un travail plus important consistant à le rendre opérationnel. L'importance du travail n'est pas contestée par l'Organisation; toutefois, une telle activité relève de "l'adaptation" au sens large du mot. Le requérant ne démontre pas suffisamment - et l'on ne voit pas - en quoi cette précision aurait été décisive pour permettre de qualifier le travail du requérant comme étant assimilable à celui d'un ingénieur ou d'un physicien. Le moyen n'est donc pas fondé.

16. Le requérant paraît condamner la procédure suivie par le TEACC et l'instruction à laquelle il procède par délégation, parce que seulement deux membres l'ont entendu et que leur rapport n'a pas été porté à sa connaissance. En revanche, il ne conteste pas la base légale de cette procédure ni, de manière concrète et sous réserve du point mentionné au considérant 15, les constatations faites par le TEACC sur la base de l'enquête faite par une délégation.

17. Le moyen n'est pas fondé. Une enquête effectuée par délégation - en l'espèce, par un seul membre du TEACC assisté d'un assesseur - procède souvent d'une répartition judicieuse du travail; un rapport de la délégation peut suffire à donner à l'organe compétent une connaissance suffisante de l'état de fait. Au demeurant, le requérant ne démontre pas en quoi cette procédure porterait atteinte à ses droits.

18. Le texte intégral de l'article R II 2.07 du Règlement du personnel dispose :

"Un changement de filière intervient lorsqu'un membre du personnel assume d'une façon permanente des fonctions correspondant à celles d'une autre filière..."

Par ailleurs, l'article I 1.05 du Statut du personnel prévoit :

"Pour l'application du Règlement, le Directeur général peut publier des circulaires administratives, avis pris du Comité de concertation permanent prévu au chapitre VII."

La circulaire administrative 26 contient en particulier les dispositions suivantes :

"VI. CHANGEMENTS DE FILIERE DE CARRIERE

(Articles R II 2.01 et R II 2.07 - Annexe R C 1)

13. Douze mois au moins après qu'un membre du personnel ait assumé de nouvelles fonctions principales, son chef de division (ou assimilé) reverra la situation à l'occasion de l'entretien annuel suivant. S'il estime qu'un changement de filière se justifie, il demande son (leur) accord au(x) directeur(s) compétent(s) et adresse une demande dans ce sens à la Division du personnel qui l'étudie et peut autoriser le changement. Un membre du personnel peut aussi soumettre une demande motivée de changement de filière, par l'intermédiaire de son chef de division, au chef de la Division du personnel. Normalement, un changement de filière peut se faire dès que le membre du personnel a atteint le dernier grade de la zone d'avancement normal de la filière.

14. Les changements de la filière VI à la filière VII font l'objet d'un examen préalable par le 'Comité pour les carrières d'ingénieurs-techniciens et les carrières administratives' (TEACC) dont la composition, le mandat et le mode de fonctionnement sont exposés en annexe III. Toutefois, si à la suite de la publication d'une vacance de poste en filière VII, un membre du personnel possédant une qualification universitaire reconnue est affecté à cette filière à la suite d'une procédure de sélection (Article R II 1.03), l'avis du TEACC n'est pas requis."

19. Le requérant s'est imaginé que sa mutation, selon l'action administrative personnelle du 27 août 1991, comportait un changement de fonctions de manière permanente au sens de l'article R II 2.07, parce que la vacance de poste initiale, demandant un candidat avec diplôme universitaire en électronique, en contrôle par ordinateur ou en physique, indiquait un classement en code "204/211" et en grade "9/10"; à son avis, ce changement de fonctions lui donnait en soi le droit à un changement de filière de carrière, et ainsi un passage en filière VII.

20. Cette interprétation ne correspond pas à la situation réelle, ainsi que l'Organisation le relève à juste titre, pour différents motifs de fait et de droit. Une modification de fonctions ne donne droit à un changement de filière de carrière, selon l'article R II 2.07, que dans la mesure où les nouvelles fonctions correspondent à celles d'une autre filière de carrière. Dans la présente hypothèse, cela suppose que le technicien placé en filière VI exerce de manière permanente des fonctions équivalant à celles qui sont demandées à un fonctionnaire ayant une formation universitaire d'ingénieur ou de physicien. Il est erroné de croire que l'Organisation ait d'emblée reconnu, lors de la mutation du requérant, que celui-ci exercerait des fonctions classées en catégorie 2; au demeurant, l'avis de vacance indiquait la possibilité d'attribuer au poste une autre catégorie et un autre grade, notamment selon les qualifications personnelles du candidat choisi; enfin, les fonctions confiées ont été réduites par rapport à celles mentionnées dans l'avis. Le moyen du requérant n'est donc pas fondé.

21. Le requérant voit dans l'attitude de l'Organisation une promesse qui n'aurait pas été tenue, quant à la possibilité ultérieure d'obtenir un changement de filière de carrière. D'après la jurisprudence du Tribunal, une promesse faite à un fonctionnaire peut entraîner la responsabilité de l'Organisation, à certaines conditions : elle doit être effective et consister dans l'engagement de faire, ne pas faire ou tolérer; elle doit émaner d'une personne compétente pour la donner ou censée compétente pour le faire; et il faut que la violation de la promesse soit préjudiciable à celui qui s'en prévaut, et que l'état de droit n'ait pas changé entre le moment où elle a été faite et le moment où elle doit être honorée. Il importe peu que la promesse revête telle ou telle forme, qu'elle soit écrite ou orale, expresse ou implicite : voir les jugements 782 (affaire Gieser), 1040 (affaire Douglas) et 1278 (affaire Rogatko).

22. Dans le cas particulier, il n'est pas prouvé que le requérant aurait reçu une promesse consistant à lui attribuer la filière de carrière VII lors de sa mutation.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé par Sir William Douglas, Président du Tribunal, Mme Mella Carroll, Juge, et M. Jean-François Egli, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 1er février 1996.

William Douglas

Mella Carroll
Egli
A.B. Gardner

Mise à jour par SD. Approuvée par CC. Dernière modification: 5 octobre 2007.