

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

**112<sup>e</sup> session**

**Jugement n<sup>o</sup> 3051**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu les requêtes dirigées contre l'Organisation européenne des brevets (OEB) formées le 27 février 2009 et régularisées le 23 mars 2009 par M. E. C. D. — sa troisième —, M<sup>me</sup> E. H. — sa huitième — et M. H. S. — sa septième —, la réponse unique de l'OEB du 3 juillet et la lettre des requérants du 2 septembre 2009 informant la greffière qu'ils ne souhaitent pas déposer de mémoire en réplique;

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. Les requérants sont des fonctionnaires de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, qui travaillent à son Siège à Munich (Allemagne). À l'époque des faits, M. S., M<sup>me</sup> H. et M. D. étaient respectivement président, vice-présidente et secrétaire du Comité du personnel à Munich. Par une lettre datée du 29 mars 2006 adressée au Président de l'Office de l'époque, les requérants se montrèrent préoccupés, en leur qualité de membres du Comité du personnel, de ce que l'OEB avait recours à des contrats «hors statut» pour recruter du personnel pour de longues périodes. Ils se référaient notamment au cas de M. B. qui travaillait pour l'OEB depuis 2000 au bénéfice de

contrats successifs de consultant. Ils faisaient valoir que le fait de recruter le personnel de cette manière excluait la représentation du personnel de la procédure de sélection, en violation des droits que reconnaissait aux représentants du personnel l'annexe II au Statut des fonctionnaires de l'Office européen des brevets. Les requérants demandaient qu'il soit mis fin à l'emploi hors statut de M. B, sans porter préjudice à ce dernier. Au cas où il ne serait pas fait droit à cette demande, ils souhaitaient que leur lettre soit considérée comme introductive d'un recours interne.

Le 2 juin 2006, le Président informa les requérants que la collaboration de M. B. avait été nécessaire pour faire face de façon flexible à des surcharges momentanées de travail ou pour accomplir des tâches nécessitant des connaissances spécialisées non disponibles au sein de l'Office. Il affirmait que ces raisons justifiaient pleinement le recours à un consultant externe et qu'il ne revenait pas aux représentants du personnel de donner un avis sur l'opportunité d'une telle démarche. En conséquence, il considérait que le recours n'était pas recevable et il avait renvoyé l'affaire devant la Commission de recours interne pour avis.

Par un courriel du 8 juin 2006, les requérants furent informés que le recours avait été enregistré par la Commission de recours interne. Dans son avis rendu le 3 octobre 2008, la Commission, à la majorité de ses membres, faisait observer entre autres que M. B. avait été engagé aux termes de contrats conclus avec deux sociétés dont il était ou avait été administrateur. Ces contrats n'établissaient pas de relation d'emploi entre M. B. et l'OEB. Il n'était agent de l'OEB ni en droit ni en fait et ses activités ne concernaient en rien les requérants, que ce soit à titre personnel ou en leur qualité de représentants du personnel. Par conséquent, le recours était irrecevable et la majorité des membres recommandait de le rejeter pour défaut de fondement. Par une lettre du 5 décembre 2008, qui constitue la décision attaquée, le président du Comité du personnel fut informé que le Président de l'Office avait décidé de suivre l'avis majoritaire de la Commission et de rejeter le recours comme étant irrecevable et dénué de fondement.

B. Les requérants déclarent qu'ils ont déposé leurs requêtes en leur qualité de membres du Comité du personnel, tant dans leur propre intérêt que dans l'intérêt du personnel. Invoquant la jurisprudence du Tribunal de céans, ils affirment qu'ils sont seulement tenus de démontrer que la décision contestée risque de porter atteinte aux droits et garanties dont bénéficient les fonctionnaires internationaux en vertu des textes réglementaires ou d'un contrat d'emploi. Par conséquent, leurs requêtes sont recevables.

Ils soutiennent que le paragraphe 1 de l'article 5 du Statut des fonctionnaires ainsi que le préambule des Conditions d'emploi des agents contractuels de l'Office européen des brevets font du recrutement à titre permanent la norme à l'Office. Ils prétendent que celui-ci a de plus en plus recours à des modes de recrutement qui ne relèvent pas du Statut des fonctionnaires, sans consulter au préalable le Conseil consultatif général au sujet des procédures de recrutement, des types de contrat proposés, de la politique générale qui régit l'emploi du personnel non permanent ou de la représentation du personnel non permanent. Le fait que l'Office ne consulte pas le Conseil consultatif général constitue une violation de l'article 38 du Statut. Par ailleurs, les requérants déclarent que le Comité du personnel est habilité à participer à la procédure de recrutement, comme cela est mentionné aux articles 34 à 37 du Statut des fonctionnaires et à l'annexe II audit statut. Leur droit d'être consultés au sujet de l'engagement de M. B a été violé et ils contestent l'allégation de l'Office selon laquelle leur participation n'était pas nécessaire parce que l'intéressé était recruté conformément au Règlement financier de l'OEB.

De l'avis des requérants, bien que M. B. travaille apparemment en vertu de contrats de louage de services en qualité de consultant, il exécute, de manière régulière et sous la supervision d'un autre membre du personnel des tâches qui sont les mêmes, ou pratiquement les mêmes, que celles qu'exécutent les fonctionnaires. Ses tâches à lui ne nécessitent pas de connaissances spécialisées. Nombre de ses fonctions sont opérationnelles et n'entrent pas dans le cadre de projets spécifiques. En conséquence, il devrait être considéré comme un agent de l'OEB. Par ailleurs il n'est pas approprié d'engager une personne

en qualité de consultant alors qu'elle travaille en fait à temps plein ou essentiellement pour une seule organisation. Les requérants soulignent qu'aux termes des législations allemande et hollandaise, les consultants qui se trouvent dans la même situation sont considérés comme employés par l'organisation cliente aux fins des cotisations de sécurité sociale financées par l'employeur. Ils affirment que M. B. est employé par l'Office, aussi bien directement qu'indirectement, du fait des contrats que ce dernier a conclus avec l'entreprise tierce.

Les requérants déclarent que certaines questions portant sur la légitimité de l'engagement de M. B. ont été soulevées par la Direction principale de l'Audit interne ainsi que dans un rapport des commissaires aux comptes de l'OEB. Par ailleurs, ils allèguent une violation du principe de l'égalité de traitement, en tant que la rémunération de M. B. est supérieure à celle des fonctionnaires de l'Office qui exécutent les mêmes tâches et qu'aucune raison objective ne justifie cette différence. Enfin, ils affirment que l'Organisation a violé le principe de l'égalité des armes car elle ne leur a pas fourni les documents pertinents relatifs aux contrats de consultant de M. B.

Ils demandent au Tribunal d'annuler la décision du Président de ne pas mettre fin à l'emploi de M. B. Ils réclament des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de un euro par membre du personnel, ainsi que les dépens et une indemnisation correcte pour le temps et l'énergie qu'ils ont consacrés à cette affaire.

C. Dans sa réponse, l'OEB soutient que, sous réserve des limites fixées à l'article 10 de la Convention sur le brevet européen et aux alinéas b) et c) de l'article 32 du Règlement financier, le Président de l'Office est habilité à conclure des contrats de consultant au nom de l'Organisation. Les contrats contestés par les requérants ont été conclus par le Président avec une société de conseil dont M. B. est l'un des quatre administrateurs. L'OEB n'a jamais eu de relation d'emploi avec M. B. et l'on ne saurait le considérer comme un agent de facto de l'Organisation. Les contrats stipulent qu'ils sont régis par la législation allemande et ils ne relèvent donc pas du Statut des fonctionnaires. En outre, la résiliation d'un contrat de consultant

n'entre pas dans le champ d'application de la protection des droits du Comité du personnel ni de ceux du personnel. Le fait que l'OEB a recours à des contrats de consultant ne concerne pas directement les stipulations du contrat d'engagement de ses fonctionnaires, comme le prévoit l'article II du Statut du Tribunal. Celui-ci n'a donc pas compétence pour statuer sur la validité ou la résiliation de tels contrats.

Sur le fond, l'Organisation fait observer que la capacité du Président de conclure des contrats de consultant n'est pas subordonnée à la consultation préalable du Conseil consultatif général. De plus, M. B. ne fournit pas ses services de consultant à l'OEB à plein temps et ses prestations à l'OEB ne sont pas sa principale source d'emploi. La défenderesse affirme que certaines des allégations des requérants reposent sur des informations qui figurent dans un rapport provisoire d'audit interne qui était confidentiel et devait faire l'objet d'une révision. Selon elle, cela ne constitue pas une base fiable pour étayer les allégations formulées. S'agissant des conclusions des requérants relatives au refus de l'OEB de communiquer des documents, la défenderesse souligne que la Commission de recours interne a réclamé et obtenu certaines parties des contrats pertinents pendant la procédure de recours interne. La Commission a choisi de ne pas communiquer ces documents confidentiels aux intéressés et, aux termes du paragraphe 2 de l'article 113 du Statut des fonctionnaires, l'Organisation n'est pas tenue de divulguer d'autres renseignements.

CONSIDÈRE :

1. Les requérants déposent les requêtes en leur qualité de membres du Comité du personnel de Munich. Celles-ci portent sur le refus du Président de l'Office d'accéder à la demande des intéressés de mettre fin à la relation d'emploi de M. B. avec l'OEB.
2. Les trois requêtes dont le Tribunal est saisi soulèvent en fait et en droit des questions identiques et tendent à obtenir le même

résultat. Il y a donc lieu de les joindre et de rendre à leur sujet un seul jugement.

3. M. B., directeur général d'une société de conseil retenue par l'OEB, travaille pour l'Office depuis l'an 2000. Les requérants allèguent que certains aspects de son travail au sein de l'OEB, à savoir son nombre d'heures de travail, sa relation avec la hiérarchie de l'OEB, son degré d'intégration dans l'infrastructure de l'OEB et le fait que les tâches qui lui sont assignées sont opérationnelles et non liées à un projet particulier, montrent qu'il est, en substance, un agent de l'OEB. Ils prétendent que les contrats de consultant aux termes desquels l'intéressé fournit ses services à l'OEB sont en réalité une manière pour l'OEB de se soustraire aux procédures de recrutement prescrites par le Statut des fonctionnaires. Les requérants s'en sont trouvés privés de leur droit, en tant que représentants du personnel, de participer à la procédure de recrutement définie aux articles 34 à 37 du Statut et à l'annexe II audit statut. Ils affirment que le Président doit consulter le Conseil consultatif général avant de recourir à un contrat de consultant. Ils soutiennent en outre que la rémunération de M. B. est supérieure à celle des fonctionnaires de l'Office qui exécutent les mêmes tâches, ce qui constitue une violation du droit à l'égalité de traitement. Enfin, ils invoquent une violation du droit à l'«égalité des armes» car l'OEB a refusé de leur fournir des documents relatifs au statut contractuel de M. B.

4. Sur la question de la recevabilité, les requérants, se référant au jugement 1330, au considérant 4, font valoir que la recevabilité n'est pas subordonnée à l'existence d'un préjudice certain. Il suffit que la décision attaquée soit susceptible de porter atteinte aux droits et garanties que des fonctionnaires estiment tenir de leur Statut ou des stipulations contractuelles qui les lient à l'organisation qui les emploie. Comme il a été exposé en détail sous C ci-dessus, l'OEB soutient que les requêtes sont irrecevables.

5. Le droit que réclame le Comité du personnel de participer à la procédure de recrutement trouve son origine au chapitre 3 du Statut

des fonctionnaires, qui traite du recrutement. Le paragraphe 1 de l'article 7 du Statut dispose que le recrutement des fonctionnaires est généralement effectué par voie de concours selon la procédure déterminée à l'annexe II au Statut. Aux termes du paragraphe 2 de l'article 7, un jury, dont la composition est déterminée à l'article premier de l'annexe II, sera constitué pour chaque concours. Cette dernière disposition impose qu'un membre du jury soit nommé par le Comité du personnel. En vertu de l'article 3 des Conditions d'emploi des agents contractuels de l'Office européen des brevets, le Comité du personnel participe également au recrutement des agents au bénéfice de contrats à durée déterminée. Comme le droit revendiqué se limite au recrutement des fonctionnaires et des agents au bénéfice de contrats à durée déterminée, la question de la recevabilité nécessite que l'on détermine si M. B. est employé ou a *de facto* une relation d'emploi avec l'OEB.

6. Étant donné que M. B. n'avait pas de relation contractuelle directe avec l'OEB, le contrat en vertu duquel il fournissait ses prestations de service était un contrat conclu entre une société de conseil et l'OEB, et comme c'est cette société qui le rémunérait pour ses services et non l'Office, il est manifeste qu'il n'était pas lié à l'OEB par une relation d'emploi. Reste la question de savoir si M. B. était un agent de facto de l'OEB, comme le prétendent les requérants.

7. Les requérants font valoir que M. B. est intégré dans l'infrastructure de l'Office. S'il est vrai que l'OEB lui fournit un numéro d'identifiant, l'accès au réseau informatique de l'Office, l'inscription de son nom, dans le répertoire téléphonique, un bureau avec une plaque de porte à son nom, et qu'il travaille sous la supervision d'un cadre de l'OEB, il n'est pas contesté que son inscription dans le répertoire téléphonique et son numéro d'identifiant indiquent clairement qu'il n'est pas agent de l'OEB. Les requérants ne contestent pas non plus la conclusion de la Commission de recours interne selon laquelle il est de pratique courante de donner aux collaborateurs extérieurs un support technique et organisationnel pour leur permettre d'effectuer le travail qui leur a été confié.

8. Il est particulièrement important de noter qu'au moment des faits M. B. travaillait également comme consultant pour plusieurs autres agences et sociétés. Ainsi, entre 2000 et 2005, il a effectué en moyenne soixante-dix jours de travail par an à l'Office, ne dépassant légèrement les cent jours qu'au cours d'une de ces années, alors qu'un fonctionnaire de l'OEB effectue deux cent vingt jours de travail par an, déduction faite des congés annuels et des jours fériés. Enfin, les contrats aux termes desquels M. B. fournissait des prestations de service à l'OEB étaient régis par la législation allemande.

9. Compte tenu de ces éléments, on ne peut pas considérer que M. B. était, de quelque façon que ce soit, un agent de l'OEB; il s'ensuit que le Statut des fonctionnaires ne lui est pas applicable. En conséquence, le droit statutaire revendiqué par le Comité du personnel n'est pas en jeu. Aux termes du paragraphe 5 de l'article II du Statut du Tribunal, la compétence de celui-ci se limite aux «requêtes invoquant l'inobservation, soit quant au fond, soit quant à la forme, des stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires ou des dispositions du Statut du personnel»; les requêtes considérées ne relèvent donc pas de la compétence du Tribunal.

10. Comme cela a été mentionné précédemment, les requérants font également valoir que le Président a l'obligation de consulter le Conseil consultatif général. Étant donné que la présente affaire concerne une violation alléguée du droit du Comité du personnel dans le cas particulier du statut de M. B. au sein de l'OEB et qu'il ne s'agit pas de contester la pratique plus générale de l'Office qui consisterait à recourir à divers autres modes de recrutement «hors statut», cette demande n'entre pas dans le champ des requêtes. Le même raisonnement vaut pour la prétendue violation du droit du personnel à un traitement équitable.

11. Pour ce qui est du refus de fournir les contrats conclus entre la société de conseil et l'OEB, l'article 113 du Statut des fonctionnaires dont se réclament les requérants dispose que la Commission de recours interne peut demander à obtenir tout document nécessaire à l'instruction



de l'affaire. Même si les contrats n'ont pas été communiqués d'emblée à la Commission, ils lui ont été fournis, à titre confidentiel, lorsqu'elle les a réclamés.

12. Enfin, les requérants évoquent des préoccupations qui auraient été soulevées dans des rapports d'audit concernant les contrats en question dans la présente affaire. Cet aspect, outre qu'il déborde à l'évidence du cadre des requêtes examinées, relève du Conseil d'administration.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

Les requêtes sont rejetées.

Ainsi jugé, le 4 novembre 2011, par M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Vice-Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 février 2012.

MARY G. GAUDRON  
GIUSEPPE BARBAGALLO  
DOLORES M. HANSEN  
CATHERINE COMTET