

118^e session

Jugement n° 3352

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu les requêtes formées par M^{me} Y. A., M^{me} A.-M. McC., M. R. O., M. J. R. et M. C. S. contre l'Organisation européenne des brevets (OEB) le 2 juin 2010 et régularisées le 18 juin, la réponse de l'OEB datée du 27 septembre, la réplique des requérants du 30 octobre 2010, la duplique de l'OEB datée du 8 février 2011, les écritures supplémentaires des requérants du 20 mai et les observations finales de l'OEB à leur sujet du 29 août 2011;

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

Après avoir examiné le dossier;

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 sont entrés au service de l'Organisation au grade B1 ou B2. À l'époque des faits, ils occupaient chacun le poste d'«assistant administratif – préclassement et routage».

En vertu de la décision administrative du Conseil CA/D 11/98 du 10 décembre 1998, l'OEB a introduit, à compter du 1^{er} janvier 1999, un nouveau système de carrière dans lequel le nombre de groupes de grades couvrant la catégorie B a été ramené de trois à deux. Un nouveau groupe de grades B5/B1 fut créé, combinant les anciens groupes

B1-B4 et B3-B5, et le groupe B6/B4 fut élargi pour englober des fonctionnaires autres que les programmeurs. La circulaire n° 253 du 21 décembre 1998, qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1999, prévoit des directives pour la mise en œuvre du nouveau système de carrière des catégories B et C, notamment par la création d'une commission d'harmonisation chargée «d'assurer, pour l'ensemble de l'Office, l'harmonisation des critères d'évaluation du niveau d'un groupe de tâches confié à un ou plusieurs agents classés dans les catégories B ou C».

En novembre 2003, le personnel fut informé qu'une évaluation du grade des emplois serait effectuée afin de vérifier si le classement des postes de grades B et C cadrait avec les tâches exécutées. Un cabinet de consultants fut engagé pour prêter son concours à cette procédure et un groupe de travail établi par la Commission d'harmonisation pour superviser l'évaluation des consultants. Les résultats de l'évaluation furent annoncés en juillet 2004. Il avait été conclu que les postes des requérants demeureraient dans le groupe de grades B5/B1. En février 2005, deux des requérants demandèrent une révision de ce classement par le Groupe d'évaluation des grades des emplois, mais celui-ci confirma que leurs postes correspondaient au groupe de grades B5/B1. Dans une communication du 15 décembre 2006, le directeur principal du personnel informa les fonctionnaires que le processus de révision avait été mené à son terme.

En mars 2007, quatre des requérants introduisirent un recours interne auprès du Président de l'Office contre la décision du 15 décembre 2006. Ils demandaient que leurs postes soient reclassés dans la catégorie A ou, à titre subsidiaire, dans le groupe de grades B6/B4, et ils réclamaient des dommages-intérêts et les dépens. Le Président ayant estimé que leurs postes avaient été correctement évalués, les recours furent renvoyés devant la Commission de recours interne pour avis. Le cinquième requérant, M. S., présenta par la suite une demande d'intervention dans le recours interne, laquelle fut acceptée.

Dans son avis du 18 janvier 2010, la Commission de recours interne recommanda à l'unanimité au Président de rejeter le recours introduit par M. S. comme étant totalement dénué de fondement, au motif qu'il n'avait pas encore suffisamment d'expérience pour être

titulaire d'un poste du groupe B6/B4. Toutefois, elle recommandait à l'unanimité de faire en partie droit aux autres recours en renvoyant la question du grade des postes de préclassement devant le groupe d'évaluation des grades des emplois, afin qu'il procède à une nouvelle évaluation du classement en tenant compte du niveau d'expertise requis pour de tels postes. Elle recommandait également d'octroyer à chaque requérant 500 euros de dommages-intérêts pour tort moral à titre de réparation pour la durée excessive de la procédure, ainsi que les dépens. Les requérants furent informés par lettres du 19 mars 2010 que le Président avait décidé de rejeter leurs recours comme étant totalement dénués de fondement, mais d'octroyer à chacun d'eux 500 euros à titre de dépens compte tenu de la durée de la procédure. Telle est la décision attaquée.

B. Les requérants prétendent que la Commission de recours interne a eu tort de conclure qu'un classement dans la catégorie A4/A1 n'était pas justifié pour les postes de préclassement au motif qu'aucun des requérants n'avait fait d'études universitaires ou ne possédait une expérience professionnelle équivalente. Ils affirment qu'ils ont tous, à une exception près, suivi des études universitaires et qu'en tout état de cause ils possèdent tous une expérience professionnelle considérable justifiant un reclassement dans le groupe A4/A1. Ils souscrivent à la conclusion de la Commission de recours interne selon laquelle la méthode utilisée par la Commission d'harmonisation et par les consultants externes est inappropriée pour l'évaluation de leurs postes car elle n'accorde pas suffisamment de poids au niveau d'expertise que leur travail exige.

Les requérants soutiennent que la décision attaquée est entachée d'abus de pouvoir en ce qu'elle a été prise par le directeur du Service juridique et de la gestion du changement et non par le Président. Ils font observer qu'il n'est pas établi que le directeur du Service juridique et de la gestion du changement était habilité à prendre cette décision. Selon eux, bien qu'ayant approuvé la décision attaquée, le Président n'a pas tenu compte de facteurs essentiels.

Ils soutiennent également que la décision attaquée n'était pas suffisamment motivée. Les explications portent essentiellement sur leur prétendu manque de qualifications, alors que la principale question est de savoir si les tâches et responsabilités d'un poste de préclassement devraient ou non être reconnues comme nécessitant une expertise particulière. Ils estiment que des dommages-intérêts pour tort moral devraient leur être octroyés compte tenu de la «malveillance» dont l'OEB a fait montre en passant outre l'avis de la Commission de recours interne.

Enfin, les requérants font valoir que le recours de M. S. n'aurait pas dû être rejeté au motif qu'il n'avait pas encore les huit années d'expérience requises pour un poste de grade B6/B4, puisqu'il demandait la réévaluation de son poste et non un reclassement immédiat.

Les requérants sollicitent la tenue d'une procédure orale afin d'entendre plusieurs témoins. Ils demandent au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner la réévaluation de leurs postes en tant qu'experts, sans que soit appliquée la méthode des consultants, mais en utilisant une méthode qui prenne en compte leur expertise. Ils demandent que leurs postes soient classés dans la catégorie A compte tenu de leur longue expérience ou, à titre subsidiaire, dans le groupe de grades B6/B4. Ils réclament également des dommages-intérêts pour tort matériel et moral et/ou à titre punitif, ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, l'OEB argue que les membres de la Commission de recours interne ont conclu à juste titre que la demande de reclassement dans le groupe de grades A4/A1 n'est pas justifiée. Elle explique que le préclassement consiste à affecter les demandes de brevets entrantes au domaine technique pertinent mais n'exige pas un classement plus élaboré comme c'est le cas pour les examinateurs. La différence de classement est donc justifiée. L'OEB fait observer que les requérants n'ont pas contesté la reconnaissance de leur expérience professionnelle antérieure lorsqu'ils sont entrés au service de l'Office et elle souligne que les qualifications personnelles du titulaire d'un poste sont sans objet dans le cadre de l'évaluation d'un poste fondée sur la nature des tâches à exécuter.

L'OEB maintient que la méthode utilisée pour l'évaluation générale de tous les postes des catégories B et C était également appropriée pour les postes de préclassement. Elle estime que la Commission de recours interne a conclu à tort que la méthode était viciée, parce qu'elle a confondu la question de l'évaluation des postes avec celle de l'évaluation des qualifications individuelles du titulaire d'un poste. Selon elle, il serait contraire à la finalité de l'évaluation de tous les postes des catégories B et C de l'Office, ainsi qu'au principe d'égalité de traitement, d'appliquer à certains postes une méthode différente ou de l'adapter pour obtenir un niveau de grade plus élevé pour les postes en question.

L'OEB affirme que c'est de toute évidence le Président qui a pris la décision attaquée et que le directeur du Service juridique et de la gestion du changement n'a fait qu'en informer en son nom les requérants. L'allégation selon laquelle le Président n'aurait pas tenu compte de facteurs essentiels est dénuée de fondement. En outre, cette décision a été dûment et correctement motivée, conformément à la jurisprudence du Tribunal, et les raisons pour lesquelles elle diffère de l'avis de la Commission de recours interne sont clairement expliquées dans les lettres envoyées aux requérants le 19 mars 2010.

Notant que M. S. n'a pas encore les huit années d'expérience requises pour pouvoir prétendre à un grade B6/B4, l'OEB met en doute son intérêt pour agir. Elle soutient que les demandes de dommages-intérêts et de dépens des requérants sont sans fondement, et elle considère qu'il n'y a pas lieu de tenir une procédure orale en l'espèce.

D. Dans leur réplique, les requérants maintiennent leurs moyens. Selon eux, la décision attaquée ne prenait pas en compte le fait que les tâches d'un poste de préclassement nécessitent une expertise spéciale qu'il convenait d'évaluer correctement. Ils affirment que leur demande de procédure orale est à la fois raisonnable et conforme à l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ainsi qu'à l'article 14 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

E. Dans sa duplique, l'OEB maintient intégralement sa position. Soulignant qu'il s'agit là d'une mesure exceptionnelle, elle produit un document confidentiel attestant que la décision attaquée a été prise par le Président en personne. Elle prétend que les requérants se méprennent sur la nature du droit à être «entendu équitablement et publiquement» au sens des articles 6 et 14 des instruments susmentionnés.

F. Dans leurs écritures supplémentaires, les requérants arguent que le document produit par l'OEB dans sa duplique fait apparaître qu'il y a eu un accord interne illégal entre la Direction du droit applicable aux agents (D 5.3.2) et le département chargé du processus d'évaluation des emplois de grades B/C (D 4.3.2.2) pour rejeter l'avis de la Commission de recours interne. Selon eux, l'intervention de ces départements dans la décision constitue une violation du Statut des fonctionnaires de l'Office européen des brevets (ci-après le «Statut») et un manquement aux garanties d'une procédure régulière.

G. Dans ses observations finales, l'OEB réfute toute violation du Statut et tout manquement aux garanties à une procédure régulière. Elle souligne que conseiller le Président suite à un avis de la Commission de recours interne fait partie des fonctions de la Direction du droit applicable aux agents et du département chargé du processus d'évaluation des emplois de grades B/C.

CONSIDÈRE :

1. Les décisions attaquées sont contenues dans cinq lettres datées du 19 mars 2010. Quatre de ces lettres, adressées aux requérants Y. A., A.-M. McC., R. O. et J. R., ont la même teneur et informent les requérants en question de la décision du Président de ne pas suivre la recommandation de la Commission de recours interne tendant à renvoyer leurs dossiers devant le Groupe d'évaluation des grades des emplois aux motifs que «le groupe ne saurait s'écarter de la méthode générale mise au point pour l'évaluation de tous les postes des catégories B et C ni ne saurait apporter des modifications à la méthode

elle-même, que, selon la Commission de recours interne, le groupe a correctement appliquée». La cinquième lettre, adressée au requérant Christoph Sinn, l'informait que le Président avait décidé de faire sien l'avis unanime de la Commission de recours interne et de rejeter son recours comme étant dénué de fondement. Les cinq requérants se virent toutefois tous octroyer 500 euros en dédommagement de la durée excessive de la procédure de recours.

2. Les cinq requêtes reposent sur la même argumentation et demandent la même réparation. Il y a donc lieu de les joindre pour qu'elles fassent l'objet d'un seul et même jugement.

3. Les requérants contestent la décision du 19 mars 2010 pour les motifs suivants :

- a) aucune preuve n'a été fournie pour attester que le directeur du Service juridique et de la gestion du changement (l'auteur des cinq lettres contenant les décisions attaquées) était habilité à agir au nom du Président;
- b) les décisions étaient insuffisamment motivées;
- c) la méthode adoptée était inappropriée pour évaluer les postes de préclassement, dont les tâches nécessitaient une expertise spéciale qui aurait dû être estimée et dûment prise en compte;
- d) l'application de la méthode des consultants aboutissait au classement absurde des postes de préclassement comme étant dans le groupe de grades B5/B1.

Dans des écritures complémentaires, les requérants contestent également le fait que le Président a adopté les décisions définitives sur la base d'un accord interne entre la Direction du droit applicable aux agents (5.3.2), la Direction du Service juridique et de la gestion du changement (4.3.1) et le département chargé du processus d'évaluation des emplois des catégories B/C (4.3.2.2), à l'issue de la procédure de recours interne et suite à l'avis rendu par la Commission de recours interne. Les requérants affirment que cela les a privés de leur droit de réponse et que c'était contraire au principe de *nemo iudex in causa propria* dans

la mesure où une partie au litige était intervenue dans la procédure ainsi que dans l'adoption de la décision définitive.

4. Les requérants ayant amplement et abondamment développé leur argumentation dans leurs écritures, le Tribunal a suffisamment d'éléments pour parvenir à une décision éclairée et motivée. Leur demande de procédure orale est donc rejetée.

5. Toutes les requêtes sont dénuées de fondement; il n'y a donc pas lieu de traiter la question de la recevabilité de la requête de M. S..

6. En ce qui concerne la dernière conclusion, soulevée dans des écritures supplémentaires et résumée dans le dernier paragraphe du considérant 3 ci-dessus, le Tribunal considère que le Président a dûment agi en demandant aux directions compétentes (5.3.2, 4.3.1 et 4.3.2) un avis avant de rendre une décision définitive. Le Président n'est pas tenu d'informer les requérants de ces discussions. Le principe du contradictoire a été respecté tout au long de la procédure de recours interne. Ce type de consultation postérieure à un recours est normal et n'a rien d'exceptionnel. Le principe de *nemo judex in causa propria* n'a pas été violé dans la mesure où la procédure de recours interne est une procédure administrative quasi-judiciaire qui donne lieu à une recommandation non contraignante, tandis que la décision définitive du Président est une décision administrative définitive qui peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal aux fins d'une décision judiciaire définitive et neutre. Compte tenu de ces éléments, la conclusion doit être rejetée.

7. La conclusion selon laquelle le directeur du Service juridique et de la gestion du changement n'était pas habilité à agir au nom du Président est dénuée de fondement. Même sans tenir compte du document (*Antrag*), joint en annexe à la duplique de l'Organisation, qui attestait que le Président en personne avait pris la décision définitive, le fait que les lettres du 19 mars 2010 indiquaient expressément que «[le] Président de l'Office a examiné avec soin l'avis unanime de la Commission de recours concernant le recours que vous avez formé contre

les résultats de l'évaluation du grade de votre emploi. Je suis chargé de vous informer que le Président a décidé [...]» (et «je suis chargé de vous informer que [...] le Président a décidé [...]», pour ce qui est de la lettre de M. S.) suffit à démontrer que la décision n'a pas été prise par le directeur, et qu'il agissait simplement en tant qu'intermédiaire chargé d'informer les requérants de la décision du Président, conformément à la pratique administrative normale (voir le jugement 2924, au considérant 5).

8. Les décisions étaient dûment motivées dans les lettres du 19 mars 2010 et faisaient expressément référence aux divers actes de la procédure d'évaluation appliquant la méthode adoptée. Le Tribunal note que la Commission de recours interne et les requérants conviennent que la méthode a été correctement appliquée, même s'ils sont en désaccord sur l'utilisation de cette méthode pour évaluer les postes de préclassement.

9. Pour en venir au moyen principal concernant l'inadéquation alléguée de l'application de la méthode choisie pour classer les postes de préclassement, le Tribunal conclut que cet argument doit être rejeté. Le classement d'un poste constitue un acte d'évaluation technique et, «[e]n vertu d'une jurisprudence constante du Tribunal, le classement des postes est laissé à l'appréciation du chef exécutif d'une organisation internationale. Ce classement dépend en effet d'une évaluation de la nature du travail accompli et du niveau des responsabilités afférentes à l'emploi qui ne peut être faite que par des personnes disposant d'une formation et d'une expérience particulières en la matière. Il en résulte que les décisions procédant à un tel classement ne sont soumises qu'à un contrôle limité et que le Tribunal ne saurait, en particulier, substituer sa propre évaluation d'un poste à celle de l'Organisation. Une décision de cette nature ne pourra ainsi être censurée 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, tire du dossier des conclusions manifestement erronées ou est entachée de détournement de pouvoir (voir, par exemple, les jugements 1281, au considérant 2, ou 2514, au considérant 13)». (Voir le jugement 2927, au considérant 5.) En l'espèce, le Tribunal n'est pas convaincu que

les résultats de l'évaluation du poste procèdent d'une conclusion manifestement erronée, et les requérants n'ont pas établi que la méthode adoptée pour l'évaluation de tous les postes de la catégorie B/C était techniquement viciée. De fait, les requérants demandent au Tribunal d'outrepasser ses compétences et de substituer son propre choix de méthode pour l'évaluation technique. Le Tribunal ne saurait accueillir une telle demande pour les raisons précisées plus haut.

10. L'OEB fait valoir que «les tâches de préclassement consistent à affecter les demandes de brevet entrantes au domaine technique pertinent de sorte que ces demandes puissent être transmises aux divisions d'examen compétentes. À ce titre, un classement plus élaboré n'est pas nécessaire». La méthode appliquée comportait deux étapes : la première au cours de laquelle on fournissait aux agents un questionnaire concernant leur poste et la deuxième au cours de laquelle les réponses au questionnaire étaient analysées sur la base de dix facteurs. Chaque facteur était pondéré en fonction de l'importance et de la pertinence particulières qu'il avait pour un poste donné et le décompte des points octroyés à chaque facteur se concrétisait par le classement du poste. Les arguments soulevés par la Commission de recours interne et par les requérants en ce qui concerne l'inadéquation de l'application de la méthode choisie pour évaluer les postes de préclassement ne sont pas convaincants. Selon les requérants, plusieurs facteurs montrent que le classement était fondamentalement erroné. Ces facteurs comprennent notamment le fait que parfois le préclassement était opéré par des examinateurs, que les interprètes ont un plus haut niveau de classification et qu'il s'avère parfois difficile de recruter des personnes aux postes de préclassement. Toutefois, l'existence de ces facteurs ne permet pas d'établir que la procédure de classement était entachée d'un vice susceptible d'entraîner la censure du Tribunal.

11. Le Tribunal conclut que la méthode utilisée et le classement des postes de préclassement ne sont entachés d'aucun vice susceptible d'entraîner la censure du Tribunal et que, par conséquent, les requêtes doivent être rejetées.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

Les requêtes sont rejetées.

Ainsi jugé, le 15 mai 2014, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 9 juillet 2014.

GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
MICHAEL F. MOORE
DRAŽEN PETROVIĆ