

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

**O. T. (n° 2)**

**c.**

**OEB**

**130<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4321**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M<sup>me</sup> A. M. O. T. le 21 janvier 2015, la réponse de l'OEB du 11 mai, la réplique de la requérante du 27 juin et la duplique de l'OEB du 21 septembre 2015;

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 :

La requérante conteste le non-renouvellement de son contrat à durée déterminée.

La requérante a été recrutée par l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, en 2008 au titre d'un contrat à durée déterminée de dix mois. Il était indiqué dans la lettre contenant l'offre d'emploi que, si le contrat était à durée déterminée, c'était «en raison d'une pénurie temporaire d'effectifs»\*. Ce contrat fut par la suite prolongé à cinq reprises. Dans chaque lettre de prolongation, il était rappelé à la requérante que son contrat avait été conclu pour faire face à une pénurie temporaire d'effectifs et en outre il était indiqué que, conformément aux projets concernant la direction pour laquelle elle travaillait, «le niveau global

---

\* Traduction du greffe.

des effectifs [serait] par la suite réduit en raison de l'accroissement de l'efficacité des procédures opérationnelles»\*.

En juin 2012, un avis de vacance fut publié afin de pourvoir un emploi permanent au sein de la direction pour laquelle la requérante travaillait. Les fonctions afférentes à cet emploi étaient semblables aux siennes. Quelques jours plus tard, le 28 juin 2012, elle fut informée que son contrat ne serait pas renouvelé au-delà du 31 décembre 2012, date à laquelle il arrivait à expiration. L'OEB expliqua que les raisons pour lesquelles elle s'était vu octroyer un contrat à durée déterminée, à savoir la nature temporaire de ses fonctions, n'existaient plus, que les divers projets visant à améliorer l'efficacité de l'Office devraient donner des résultats dans un avenir proche et que le niveau global des effectifs allait être réduit en raison de l'accroissement de l'efficacité des procédures opérationnelles. La requérante se porta candidate à l'emploi permanent qui avait été mis au concours au sein de sa direction, mais sa candidature fut rejetée au motif que, étant titulaire d'un contrat à durée déterminée, elle ne pouvait faire acte de candidature. Cette décision fait l'objet de sa première requête devant le Tribunal (voir le jugement 4320).

Par une lettre du 25 septembre 2012 adressée au Président de l'Office, la requérante contesta la décision de ne pas prolonger son contrat, soutenant que les motifs sur lesquels cette décision reposait n'étaient de toute évidence pas valables, en particulier au vu de la récente mise au concours d'un emploi vacant correspondant à ses fonctions. Elle demanda que la procédure de sélection pour cet emploi soit annulée et que son contrat soit converti en une nomination à titre permanent, conformément à l'article 15bis des Conditions d'emploi des agents contractuels. Au cas où il ne serait pas fait droit à ses demandes, sa lettre devrait être considérée comme un recours interne, dans lequel elle réclamerait, en outre, des dommages-intérêts pour tort moral et les dépens, ainsi qu'une réparation pour la perte subie en termes de rémunération et de droits à pension.

---

\* Traduction du greffe.

Suite au rejet initial de ses demandes, l'affaire fut renvoyée à la Commission de recours interne pour avis. La requérante quitta ses fonctions le 31 décembre 2012.

La Commission tint une audition le 27 mars 2014 et rendit son avis le 27 août 2014. Elle conclut à l'unanimité de ses membres que la demande de la requérante tendant à l'annulation de la procédure de sélection n'était pas recevable, car cette demande faisait l'objet d'un autre recours formé par l'intéressée, et que celle-ci ne pouvait prétendre à la conversion de son contrat en une nomination à titre permanent puisqu'une telle décision était toujours laissée à l'appréciation de l'Office, même si l'ensemble des conditions étaient remplies. Les membres de la Commission émirent un avis partagé concernant la légalité de la décision de ne pas prolonger le contrat de la requérante. La majorité des membres considéra que cette décision reposait sur des motifs adéquats et valables, même si elle concéda que la référence au caractère temporaire des fonctions de la requérante était inexacte et trompeuse. Elle recommanda donc de rejeter le recours. La minorité considéra cependant que les motifs invoqués n'étaient pas adéquats dès lors que la publication de l'avis de vacance signifiait que les tâches de la requérante étaient devenues permanentes. La minorité estima que la requérante aurait dû se voir offrir la possibilité de présenter sa candidature à «son propre emploi»\*, mais, puisque cela n'était pas possible, elle recommanda que la décision de ne pas prolonger son contrat soit retirée et que lui soient octroyés une indemnité pour tort moral ainsi que les dépens.

Par lettre du 20 octobre 2014, le Vice-président chargé de la Direction générale 4 (DG4), agissant au nom du Président de l'Office, informa la requérante qu'il avait décidé de rejeter son recours comme étant partiellement irrecevable et intégralement dénué de fondement, conformément aux recommandations unanimes et majoritaires de la Commission. Telle est la décision attaquée.

---

\* Traduction du greffe.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision de mettre fin à son contrat et d'ordonner à l'OEB de convertir son contrat à durée déterminée en une nomination à titre permanent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013. Elle réclame le paiement de sa rémunération pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et la date à laquelle elle entrera à nouveau au service de l'OEB, déduction faite de tout revenu qu'elle aura pu percevoir d'autres sources au cours de cette période, ainsi que le paiement des cotisations que son employeur aurait dû verser au titre du régime de pensions à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013. Elle réclame également une indemnité pour tort moral d'un montant minimal de 10 000 euros ainsi que les dépens.

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

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante a été recrutée par l'OEB en septembre 2008 au titre d'un contrat à durée déterminée de dix mois qui a été prolongé à cinq reprises. Le 28 juin 2012, elle a été informée que le contrat qui la liait à l'OEB prendrait fin le 31 décembre 2012, conformément au paragraphe 1 de l'article 15 des Conditions d'emploi des agents contractuels (ci-après les «Conditions d'emploi»). La requérante a introduit un recours interne contre la décision de ne pas prolonger son contrat au-delà de sa date d'expiration. À l'unanimité de ses membres, la Commission de recours interne a recommandé de rejeter la demande de la requérante tendant à ce que son contrat à durée déterminée soit converti en une nomination à titre permanent. La majorité des membres de la Commission a conclu que la décision contestée reposait sur des motifs adéquats et valables, et elle a recommandé le rejet du recours. Par sa décision du 20 octobre 2014, le Vice-président chargé de la DG4, agissant au nom du Président de l'Office, a accepté l'avis majoritaire de la Commission et rejeté le recours formé par la requérante. Telle est la décision attaquée.

2. Le premier argument de la requérante porte sur le fait que l'OEB aurait violé le paragraphe 3 de l'article 2 des Conditions d'emploi. La requérante reconnaît que la décision contestée est de nature discrétionnaire et, partant, qu'elle ne sera annulée que si, comme cela est indiqué au considérant 10 du jugement 3005, «elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, ou si des éléments de fait essentiels n'ont pas été pris en considération, ou encore si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier, ou enfin, s'il peut être établi que la décision repose sur un détournement de pouvoir». La requérante soutient qu'en l'espèce la Commission de recours interne et, par la suite, le Vice-président chargé de la DG4 n'ont pas pris en considération un élément de fait essentiel, à savoir que les prolongations de son contrat, qui portaient au total sur une période de quarante-deux mois, constituaient une violation du paragraphe 3 de l'article 2 des Conditions d'emploi. Le Tribunal fait par ailleurs observer que la requérante a cité par mégarde le paragraphe 3 de l'article 2 des Conditions d'emploi applicables en 2009 au lieu de l'article 2 de la version précédente qui était en vigueur au moment des faits. Cela est toutefois sans importance dès lors que le paragraphe 3 de l'article 2 prévoit la même limite en matière de prolongation que l'ancien article 2, libellé ainsi : «Le contrat est conclu pour une durée maximale de cinq ans. Il peut être prolongé de deux ans au plus, dans des cas exceptionnels.»

3. À l'appui de cette thèse, la requérante souligne que le contrat initial qu'elle a signé couvrait une période de dix mois et qu'il a par la suite été prolongé à cinq reprises, portant la durée totale de son engagement à cinquante-deux mois, dont quarante-deux mois de prolongation. La requérante affirme que l'article 2 prévoit expressément qu'un contrat ne peut être prolongé au-delà de la durée maximale établie de deux ans et que, par conséquent, les quarante-deux mois de prolongation de son contrat dépassaient clairement la limite réglementaire de vingt-quatre mois.

4. Les principes applicables en matière d'interprétation des textes sont bien établis dans la jurisprudence. Comme le Tribunal l'a rappelé au considérant 10 de son jugement 4178 :

«La règle primordiale est de donner aux mots leur sens évident et ordinaire (voir, par exemple, les jugement[s] 3310, au considérant 7, et 2276, au considérant 4). En outre, comme le Tribunal l'a affirmé dans le jugement 3734, au considérant 4, "[c]'est donc le sens évident et ordinaire des termes dans le contexte de la disposition qui doit être déterminé, et non celui d'une expression sortie de son contexte".»

5. Comme l'indique son titre, l'article 2 concerne la «Durée du contrat». Dans son sens évident et ordinaire, la première phrase de l'article 2 dit que la durée maximale d'un contrat à durée déterminée est de cinq ans. Lu dans ce contexte, il est évident que le pronom «[i]l», qui ouvre la deuxième phrase, renvoie au terme «contrat» qui figure dans la première phrase. Si on remplaçait ce pronom par le terme auquel il renvoie, cette deuxième phrase se lirait ainsi : «Le contrat peut être prolongé de deux ans au plus, dans des cas exceptionnels.» Cet énoncé est clair et sans équivoque. Il prévoit que la durée maximale de cinq ans d'un contrat à durée déterminée, fixée dans la première phrase, peut être prolongée de deux ans au plus dans des cas exceptionnels. Contrairement à l'interprétation de la requérante, l'article 2 ne limite pas les prolongations d'un contrat à durée déterminée à deux ans au plus. De surcroît, l'interprétation de la requérante ne cadre pas avec la durée maximale de cinq ans énoncée dans la disposition. Il s'ensuit que le contrat à durée déterminée de la requérante n'a pas été prolongé au-delà de la limite réglementaire et que l'article 2 n'a pas été violé. En conséquence, on ne saurait dire qu'un élément de fait essentiel a été omis au moment où a été prise la décision attaquée.

6. Deuxièmement, la requérante soutient qu'elle pouvait légitimement s'attendre à ce que son emploi devienne permanent. Elle souligne que, lorsqu'elle a été recrutée, il n'y avait pas de pénurie temporaire d'effectifs au sein du département auquel elle avait été affectée; les tâches qu'elle accomplissait étaient auparavant effectuées par des fonctionnaires; et les prolongations répétées de son contrat pendant près de cinq ans lui avaient donné la nette impression qu'il y avait un besoin permanent s'agissant des tâches qu'elle accomplissait et que, le moment venu, l'OEB convertirait son contrat en une nomination à titre permanent, en particulier dès lors qu'elle remplissait toutes les conditions

posées au paragraphe 2 de l'article 15bis des Conditions d'emploi. Cet argument est sans fondement.

7. Le Tribunal fait observer qu'en signant son contrat la requérante a également accepté les conditions énoncées dans l'offre d'emploi de l'OEB, selon lesquelles «[l']Office se réserv[ait] le droit absolu de ne pas renouveler le contrat»\*, et que le contrat était régi par les Conditions d'emploi. Le paragraphe 1 de l'article 15 des Conditions d'emploi prévoit notamment que «[l]e contrat de travail prend fin à la date fixée par le contrat». En outre, le paragraphe 1 de l'article 15bis des Conditions d'emploi prévoit que, «[à] l'exception du cas prévu au paragraphe 3, les contrats ne confèrent ni le droit à une prolongation, ni le droit à une conversion en un autre type d'emploi». Au vu de ces deux dispositions, la requérante n'avait aucun droit contractuel et ne pouvait légitimement espérer obtenir un emploi permanent ou une prolongation de son contrat au-delà du 31 décembre 2012.

8. Enfin, l'affirmation de la requérante selon laquelle l'OEB aurait manqué à son devoir de sollicitude envers elle est sans fondement. En effet, la requérante a reçu un préavis de six mois, il a été mis fin à son contrat à la date convenue, celle indiquée lors de la dernière prolongation du contrat, et des motifs valables justifiant la décision lui ont été communiqués.

9. Par conséquent, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

La requête est rejetée.

---

\* Traduction du greffe.

Ainsi jugé, le 6 juillet 2020, par M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, 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)*

DOLORES M. HANSEN   GIUSEPPE BARBAGALLO   HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ