

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

107^e session

Jugement n° 2835

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la cinquième requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M. I. H. T. le 29 novembre 2007, la réponse de l'OEB du 10 mars 2008, la réplique du requérant du 16 avril et la duplique de l'Organisation du 25 juillet, régularisée le 10 décembre 2008;

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 états de service du requérant et les faits concernant la présente affaire sont exposés dans les jugements 2457 et 2612 concernant respectivement la première requête de l'intéressé et son recours en exécution du jugement 2457. Il suffit de rappeler que dans sa première requête, l'intéressé avait contesté le rejet de son recours contre la décision du jury de ne pas le convoquer à un entretien dans le cadre du concours TPI/3578 destiné à pourvoir plusieurs postes de directeur de grade A5. Dans le jugement 2457, prononcé le 6 juillet 2005, le Tribunal a estimé que l'absence, lors de la réunion de présélection, d'un membre du jury avait entaché la procédure de

sélection d'un vice de forme. Il a par conséquent annulé la décision attaquée et renvoyé l'affaire à l'Organisation afin que le requérant soit rétabli dans la situation où il se trouvait avant ladite réunion et que sa candidature soit réexaminée en conformité avec les règles en vigueur.

Le 28 avril 2006, un jury nouvellement constitué, présidé par M. L., le directeur principal du personnel, se réunit pour réexaminer la candidature du requérant au poste mis au concours par l'avis de vacance TPI/3578. M. K., le Vice-président de la Direction générale 2 (DG2), qui avait précédemment fait office de président du jury, y participait cette fois en tant que membre. Le 30 mai 2006, le jury soumit son rapport au Président de l'Office, recommandant à nouveau que le requérant ne soit pas convoqué à un entretien. Par lettre du 28 juillet 2006, M. L. informa l'intéressé que le jury avait examiné l'évolution de sa carrière et ses qualifications et avait conclu qu'il ne remplissait pas les conditions énoncées dans l'avis de vacance et ne serait donc pas convoqué à un entretien. Il lui fit savoir également que le Président avait décidé de rejeter sa candidature conformément à la recommandation susmentionnée.

Le 28 août 2006, le requérant contesta cette décision devant le Président en faisant valoir que les déclarations contenues dans la lettre du 28 juillet portaient atteinte à sa dignité et illustraient «les préjugés qu'avait à [son] égard» M. K. et les conséquences catastrophiques qui en résultaient pour sa carrière. Il demandait l'annulation du rapport du jury en date du 30 mai, le réexamen de la décision de rejeter sa candidature à un poste de directeur et des dommages-intérêts pour tort moral. Il demandait également que l'on produise des preuves à l'appui des affirmations énoncées et, en l'absence de telles preuves, qu'on lui présente des excuses.

Par lettre du 13 octobre 2006, le directeur de la Direction du droit applicable aux agents informa le requérant qu'après un premier examen de son recours le Président de l'Office avait décidé de le rejeter et de renvoyer la question devant la Commission de recours interne. Le 19 juin 2007, une audition eut lieu devant la Commission au cours de laquelle le requérant et un membre du jury apportèrent leur

témoignage. La Commission rendit son avis le 24 août 2007, recommandant à l'unanimité que le recours soit rejeté comme étant dénué de fondement. Le 31 août, le requérant écrivit à la Présidente de l'Office affirmant qu'il avait tout lieu de croire que l'avis de la Commission était motivé par des raisons politiques et non juridiques. Au début du mois d'octobre 2007, le requérant fit savoir au président de la Commission que la transcription du témoignage de M. M., qui avait comparu comme témoin devant cet organe, était incomplète. Le président répondit que la Commission ne considérerait pas la réponse de M. M. comme importante pour l'issue du recours.

Par une lettre datée du 23 octobre 2007, qui constitue la décision attaquée, M. L. informa le requérant que la Présidente de l'Office avait décidé de rejeter son recours conformément à l'avis unanime de la Commission de recours interne. Il ajoutait que la Présidente considérait que le jugement 2457 avait été correctement exécuté et que, dans sa lettre du 31 août, le requérant n'avait avancé aucun argument qui n'ait déjà été examiné par la Commission.

B. Le requérant soutient que l'OEB n'a pas réexaminé sa candidature à un poste de directeur de manière impartiale et objective, manquant ainsi à son obligation d'exécuter correctement le jugement 2457. Il affirme que la manière dont le jury a procédé à ce réexamen est contraire aux dispositions du paragraphe 3 de l'article 4 et des paragraphes 7 et 10 de l'article 49 du Statut des fonctionnaires de l'Office européen des brevets et de son annexe II, ainsi qu'à la jurisprudence du Tribunal, qui établit les critères objectifs sur la base desquels les candidats à une promotion doivent être évalués et la procédure à suivre.

Les membres du jury ont conclu que le requérant ne possédait pas les capacités de gestion nécessaires sans toutefois avoir au préalable établi des critères précis et objectifs ou une méthode permettant d'évaluer ces capacités et ne le connaissaient pas personnellement. Le jury a préféré ne pas tenir compte des critères concrets et objectifs énoncés dans l'avis de vacance de poste et se fonder sur le rapport établi à l'issue d'un entretien que le requérant avait eu en 1999 — comme le confirment les dires du témoin —,

faisant ainsi abstraction de la suite de la carrière de l'intéressé et manquant ainsi à son obligation de comparer les mérites de chaque candidat. En outre, le jury a de nouveau décidé de ne pas le convoquer à un entretien malgré ses excellents rapports de notation, son ancienneté et la manière dont il s'était acquitté de diverses tâches. Ce faisant, le jury a non seulement approuvé le traitement préférentiel accordé aux autres candidats mais aussi négligé des faits essentiels et tiré des pièces du dossier des conclusions manifestement erronées.

D'après le requérant, la décision du jury n'a pas été prise de bonne foi et les déclarations contenues dans la lettre du 28 juillet 2006, outre qu'elles ne sont étayées par aucune preuve, ont gravement porté atteinte à ses perspectives de carrière. De plus, certains membres du jury avaient des préjugés ou ont fait preuve de parti pris à son égard. En particulier, M. K., qui, en sa qualité de haut responsable, était spontanément suivi par les autres membres du jury, avait constamment refusé d'examiner ses candidatures à des postes de directeur et avait également fait de fausses déclarations et tenu des propos qui lui étaient fortement préjudiciables.

Le requérant relève par ailleurs un certain nombre d'irrégularités de procédure. S'appuyant sur la jurisprudence du Tribunal, il soutient que le directeur principal du personnel, M. L., n'était pas habilité à présider le jury nouvellement constitué, qui aurait dû être présidé soit par M. K., le Vice-président de la DG2, soit par M. H., le Vice-président de la Direction générale (DG1). Selon lui, le jury ayant procédé à un examen superficiel de son cas, ses membres n'ont pas pu se faire leur propre opinion sur sa carrière et ses qualifications. Il affirme que la Commission de recours interne ne s'est pas assurée de la crédibilité des témoins et qu'elle n'a pas tenu compte de certaines incohérences dans leurs témoignages. Elle n'a pas non plus dûment pris en considération ses arguments.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de vérifier si l'OEB a «régulièrement» exécuté le jugement 2457, si le fait de convoquer à des entretiens des candidats ayant moins d'ancienneté, moins d'expérience et moins de qualifications que lui était conforme au paragraphe 3 de l'article 4 du Statut et si

la procédure de sélection était entachée de préjugé et de parti pris. Il demande également à l'OEB de préciser comment le jury a évalué les qualifications des candidats, en particulier leurs capacités de gestion et de communication. Il demande que la déclaration concernant ses capacités et son expérience contenue dans la lettre du 28 juillet 2006 soit supprimée et que ladite lettre soit retirée de son dossier individuel. Il sollicite également sa promotion au grade A5 ou, à défaut, une réparation matérielle d'un montant «équivalant à [une] promotion rétroactive». Il réclame des dommages-intérêts pour tort moral et les dépens.

C. Dans sa réponse, l'OEB soutient que le jugement 2457 a été correctement exécuté et que la requête est donc dénuée de fondement. S'appuyant sur la jurisprudence du Tribunal, elle fait valoir qu'il n'existe pas de droit acquis à être nommé à un grade ou échelon particulier et que les décisions en matière de nomination relèvent du pouvoir d'appréciation du Président et ne font donc l'objet que d'un contrôle limité.

S'agissant des réserves émises par le requérant concernant les critères utilisés par le jury pour sélectionner les candidats convoqués à un entretien, la défenderesse fait observer que les membres du jury nouvellement constitué ont examiné avec soin sa candidature en prenant en compte ses études, sa carrière à l'Office et son expérience en matière de formation. Toutefois, après avoir examiné s'il avait eu d'autres activités qui auraient comporté des responsabilités similaires à celles d'un directeur, le jury a estimé que le requérant n'avait rien fait de particulier qui lui aurait permis d'acquérir une expérience dans le domaine du management. L'Organisation souligne par ailleurs qu'il appartenait aux membres du jury — qui, de par leurs qualifications et leur position hiérarchique étaient en mesure de détecter les candidats qui avaient le potentiel pour devenir directeur — d'évaluer si un candidat donné possédait les capacités et connaissances nécessaires pour assumer la gestion d'une direction.

La défenderesse reconnaît que le jury a examiné le rapport relatif à l'entretien que le requérant avait eu en 1999 — conformément

à sa pratique habituelle qui est de prendre aussi en compte les rapports établis à l'occasion de procédures de sélection antérieures — mais nie que, ce faisant, le jury ait manqué à son obligation de juger les candidats selon leurs propres mérites. Elle rejette comme étant dénuée de fondement l'allégation de traitement préférentiel, notant que le jury a évalué les candidats sur la base de nombreux critères. Elle rejette également les allégations selon lesquelles M. K. et d'autres membres du jury auraient fait montre de préjugés et de parti pris, et rappelle que deux jurys de composition différente ont décidé à l'unanimité de ne pas convoquer le requérant à un entretien. En ce qui concerne l'affirmation de celui-ci selon laquelle M. L., le directeur principal du personnel, n'était pas habilité à présider le jury, la défenderesse, s'appuyant sur la jurisprudence du Tribunal, explique que depuis septembre 2004 les procédures de sélection pour les postes de directeurs de la DG2 à Munich sont organisées par la Direction principale du personnel et présidées par son directeur.

D. Dans sa réplique, le requérant réitère ses moyens. Citant la jurisprudence, il affirme qu'un bon exercice du pouvoir d'appréciation commence par l'organisation d'un concours régulier et équitable. A l'appui de son allégation de traitement préférentiel, il mentionne le cas de certains candidats qui ont été promus à des postes de directeurs alors qu'ils ne remplissaient pas toutes les conditions énoncées dans l'avis de vacance de poste. Il accuse les membres du jury, et en particulier M. K., d'avoir fait preuve de discrimination à son égard et aussi d'avoir fait des déclarations diffamatoires, qui ont fini par donner une mauvaise image de lui aux membres de la haute direction.

E. Dans sa duplique, l'OEB maintient sa position. Elle soutient que le critère décisif pour admettre un candidat à participer à un entretien pour un poste de directeur est son potentiel dans le domaine du management. Sans remettre en question la considérable expérience professionnelle du requérant et ses excellents états de service, le jury a correctement exercé son pouvoir d'appréciation en concluant que ce dernier était moins qualifié que d'autres candidats. Selon l'Organisation, le requérant n'a pas produit la moindre preuve à l'appui

de son allégation selon laquelle M. K. aurait tenu des propos diffamatoires à son égard.

CONSIDÈRE :

1. A la suite du prononcé du jugement 2457, un nouveau jury de présélection se réunit pour examiner la candidature du requérant au poste mis au concours par l'avis de vacance TPI/3578. M. K., qui présidait le précédent jury, en était de nouveau membre, mais sa présidence était assurée cette fois par M. L. Le jury soumit son rapport au Président de l'Office le 30 mai 2006, recommandant à l'unanimité que le requérant ne soit pas convoqué à un entretien. Entre autres commentaires, il déclara ce qui suit :

«[L]e jury a particulièrement tenu compte du fait qu'un poste de directeur exige des compétences en matière de gestion et de bonnes aptitudes avérées dans le domaine des relations humaines et de la communication. Il a donc examiné si [le requérant] avait eu d'autres activités comportant des responsabilités similaires à celles d'un directeur, par exemple diriger des [commissions], remplacer un directeur, etc.

Compte tenu de ce qui précède et au vu de l'évolution de la carrière et des qualifications d[u] [requérant] par rapport à celles des autres candidats, le jury a conclu à l'unanimité que l'intéressé ne possédait pas le niveau de compétences et d'expérience requis en matière de management et ne remplissait donc pas les conditions énoncées dans l'avis de vacance. Par conséquent, le jury a décidé à nouveau de ne pas convoquer [le requérant] pour un entretien.»

Par lettre du 28 juillet 2006, le requérant fut informé que le Président avait accepté la recommandation du jury et avait rejeté sa candidature. Il forma un recours interne contre cette décision.

Il lui fut notifié par la suite que le Président avait décidé de rejeter son recours et que la question avait été transmise pour avis à la Commission de recours interne. Celle-ci émit le 24 août 2007 un avis recommandant de rejeter le recours comme étant dénué de fondement.

2. Au début du mois d'octobre 2007, le requérant fit savoir à la Commission que la transcription du témoignage de M. M., qui avait comparu comme témoin devant la Commission, lui paraissait

incomplète. Il déclarait que lui-même et son épouse, qui l'avait accompagné à l'audition, avaient entendu M. M. répondre par la négative à la question de savoir s'il avait lu le jugement 2457.

Une conseillère juridique de la Commission lui répondit qu'elle avait écouté l'enregistrement de l'audition et que la réponse à laquelle se référait le requérant était inaudible. Le requérant expliqua alors que cela pourrait lui poser un problème pour la présentation de son cas devant le Tribunal car il avait supposé que la déclaration de M. M. avait été enregistrée.

Le 9 octobre 2007, le président de la Commission informa le requérant que celle-ci avait estimé que la réponse de M. M. n'était pas importante pour l'issue du recours et qu'aucune autre mesure ne serait prise. Mais étant donné que ce point resterait pour le Tribunal une question touchant à l'administration de la preuve, il l'avisait qu'il lui était loisible de produire un affidavit rédigé par son épouse.

Dans son affidavit du 12 octobre 2007, M^{me} T. confirma qu'elle avait, comme le requérant, entendu M. M. répondre par la négative.

3. Par lettre du 23 octobre 2007, le requérant fut informé que, conformément à la position adoptée par l'Office devant la Commission de recours interne et à l'avis de celle-ci, la Présidente avait décidé de rejeter son recours comme étant dénué de fondement et avait estimé que le jugement 2457 avait été correctement exécuté par l'Organisation.

4. Le requérant attaque cette décision en soutenant que l'OEB a manqué à son obligation d'exécuter correctement le jugement 2457. Il invoque également diverses irrégularités dans la procédure de concours, notamment le fait que des entretiens ont été accordés à des candidats moins qualifiés, l'existence d'un parti pris et d'un préjugé à son égard, la violation du Statut et un abus du pouvoir d'appréciation de la part du jury. L'Organisation rejette les allégations du requérant et soutient qu'elle a pleinement exécuté le jugement 2457.

5. Il est de jurisprudence constante qu'une organisation jouit d'un large pouvoir d'appréciation en matière de nomination et de promotion du personnel. Pour cette raison, les décisions qu'elle prend dans ce domaine ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle limité de la part du Tribunal. Ainsi, celui-ci n'intervient que si la décision émane d'une autorité incompétente, repose sur une erreur de droit ou de fait, omet de tenir compte d'un fait essentiel, tire du dossier des conclusions manifestement inexactes, viole une règle de forme ou de procédure ou est entachée de détournement de pouvoir (voir les jugements 2060, au considérant 4, et 2457, au considérant 6).

6. Le requérant conteste la composition du jury. Il relève que M. K., le Vice-président de la DG2, présidait le premier jury; or la composition de cet organe a changé et M. K. a siégé en tant que simple membre du deuxième jury, qui était présidé par M. L., directeur principal du personnel. Le requérant soutient que, conformément au jugement 2457, c'est à M. K. ou à M. H., le Vice-président de la DG1, qu'il revenait de présider le jury. Il s'appuie sur le jugement 1549, au considérant 12, dans lequel le Tribunal a déclaré que «les conditions de concours ne peuvent plus être modifiées après que la procédure de sélection a commencé».

7. Le Tribunal rejette cet argument. Premièrement, c'est à tort que le requérant invoque le jugement 1549. Le passage cité renvoie bien à une décision de sélection, mais la composition du jury ne constitue pas une «condition du concours». La composition du jury n'a pas modifié les conditions dans lesquelles la candidature du requérant a été examinée. Il convient aussi de noter que c'est également à tort que l'Organisation a invoqué le considérant 9 du jugement 767. Le passage cité concerne l'interprétation d'une disposition du Statut et n'a pas d'incidence sur le cas d'espèce.

8. Le Tribunal estime que, comme l'a déclaré la Commission de recours interne, le changement de président n'était pas arbitraire et qu'il s'agissait en fait d'un changement intervenu en 2004 pour des raisons administratives. Par ailleurs, rien ne vient étayer

l'argument selon lequel le changement de composition du jury a causé un préjudice au requérant. De même, l'allégation concernant le parti pris de M. K. à son égard n'est corroborée par aucune preuve. Le Tribunal observe de surcroît que le requérant n'a avancé aucun argument à l'appui de sa déclaration selon laquelle le jury aurait pu être présidé par M. H., le Vice-président de la DG1.

9. Le requérant formule un certain nombre d'allégations qui se rattachent plus ou moins à son affirmation selon laquelle la décision du jury de ne pas le convoquer à un entretien n'était pas fondée sur des critères précis et objectifs. S'appuyant sur l'article 49 du Statut, il soutient que le jury «n'avait aucune raison de ne pas tenir compte des mérites qui lui sont reconnus» dans ses rapports de notation. Sur la base du témoignage d'un membre du premier jury et étant donné qu'aucune appréciation négative n'avait été émise à son sujet par un directeur principal ou un supérieur hiérarchique, il affirme que «seules des questions tenant à sa personnalité ou les préjugés à son égard ont pu amener le jury à formuler une recommandation négative».

10. Le requérant soutient, en s'appuyant sur le témoignage de M. M., que la décision de ne pas le convoquer à un entretien était fondée uniquement sur l'avis formulé à son sujet à l'issue d'un entretien qu'il avait eu en 1999. Selon lui, en agissant ainsi, le jury a manqué à son obligation d'examiner et de comparer les mérites des candidats de manière indépendante. Le Tribunal fait observer que l'examen de la transcription du témoignage ne confirme pas l'interprétation qu'en a donnée le requérant.

11. Le requérant affirme par ailleurs que certains des candidats promus n'avaient pas d'expérience en matière d'opposition alors qu'il s'agissait d'un des critères énoncés dans l'avis de vacance de poste, que l'ancienneté n'a pas été dûment prise en compte, que la Présidente de l'Office a reconnu que la procédure de sélection était contestable et qu'il a appris que le jury était convaincu du bien-fondé de sa candidature mais qu'un avis différent avait été formulé par écrit.

12. Le requérant soutient que deux des membres du premier jury ont conclu que ses capacités de gestion étaient insuffisantes sans avoir pris la peine de consulter auparavant ses supérieurs hiérarchiques. Selon lui, on peut présumer que le deuxième jury a aussi souffert du même manque d'information. Il prétend que certains membres du jury ont été influencés par M. K. et que ce dernier a fait preuve de discrimination à son égard en décidant de promouvoir une autre personne.

En ce qui concerne la Commission de recours interne, il soutient qu'elle a mené une enquête partielle favorable à l'Organisation.

13. De l'avis du Tribunal, les arguments du requérant ne sont pas convaincants; ils sont contredits par le fait que l'intéressé n'a joint à sa candidature aucun renseignement sur ses aptitudes en matière de gestion. Il n'a pas non plus, dans ses écritures concernant ses capacités de gestion, fourni le moindre élément de preuve susceptible de remettre en cause l'évaluation du jury. Au contraire, il s'est appuyé sur des allégations et des spéculations qui ne sont étayées par aucun élément de preuve.

14. En ce qui concerne l'allégation du requérant selon laquelle des candidats sans expérience en matière d'opposition ont été promus, elle n'a pas non plus été étayée, aussi est-elle rejetée. Pour ce qui est de l'argument selon lequel des candidats ayant moins d'ancienneté ont été admis à participer à un entretien, rien ne s'oppose fondamentalement à la promotion d'un tel candidat lorsque des compétences particulières sont requises pour le poste.

15. Enfin, les allégations de parti pris, de préjugé et de manque d'impartialité reposent sur des présomptions non corroborées par les faits, sur l'interprétation erronée d'un témoignage et sur des conclusions qu'aucun élément du dossier ne vient étayer.

16. Le Tribunal conclut que, dès lors que le requérant n'a pas fait la preuve d'une quelconque erreur susceptible de justifier l'annulation de la décision attaquée, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 14 mai 2009, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M^{me} Mary G. Gaudron, Vice-Présidente, et M^{me} 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 juillet 2009.

SEYDOU BA
MARY G. GAUDRON
DOLORES M. HANSEN
CATHERINE COMTET