

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

L. (n° 2)

c.

LEBM

128^e session

Jugement n° 4145

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre le Laboratoire européen de biologie moléculaire (LEBM), formée par M. V. L. le 3 juillet 2017 et régularisée le 3 août, la réponse du LEBM du 13 novembre 2017, la réplique du requérant du 16 mars 2018, la duplique du LEBM du 22 juin, les écritures supplémentaires du requérant du 10 août et les observations finales du LEBM à leur sujet du 12 octobre 2018;

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 :

Le requérant conteste la décision de transférer l'une de ses subordonnés dans une autre équipe.

Au moment des faits, le requérant occupait un poste de coordonnateur de projet à l'antenne du LEBM à Hambourg (Allemagne). Le 21 décembre 2016, il fut informé que, à compter du 1^{er} janvier 2017, l'une de ses subordonnés serait réaffectée dans le groupe du directeur de l'unité de Hambourg du LEBM, que son lieu d'affectation serait l'Université de Potsdam et que sa supervision serait assurée par un autre membre du personnel du LEBM.

Le 18 janvier 2017, le requérant forma un recours contre cette décision de «réaffectation/mutation»*, demandant que celle-ci soit annulée. Il prétendait également que cette décision était l'exemple le plus récent du harcèlement dont il était victime et demanda l'ouverture d'une enquête.

Plus tard dans le mois, le requérant fut informé qu'une enquête sur ses allégations de harcèlement serait menée. En avril 2017, le Directeur général informa le requérant que, dans le cadre de l'enquête, trois membres du personnel avaient formulé des allégations de harcèlement contre lui, y compris la personne qui avait été réaffectée. Il informa le requérant qu'il avait décidé d'engager une procédure disciplinaire distincte afin qu'une enquête soit menée sur ces allégations.

La Commission paritaire consultative des recours rendit son rapport le 4 avril. Elle conclut que, dans la mesure où la décision en cause ne concernait pas personnellement le requérant au sens de l'article 6 1.01 du Statut du personnel, le recours était manifestement irrecevable. Elle recommanda donc le rejet du recours. Par une lettre datée du 12 avril 2017, le Directeur général informa le requérant qu'il avait décidé de faire sienne la recommandation de la Commission paritaire consultative des recours et de rejeter son recours comme irrecevable. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de lui octroyer des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que les dépens.

Le LEBM demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité comme étant irrecevable et dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Le 21 décembre 2016, le directeur des ressources humaines a informé le requérant de la décision d'accorder à l'une de ses subordonnés, M^{me} H., boursière postdoctorale faisant partie de son groupe de recherche, une nouvelle prolongation de contrat avec effet au

* Traduction du greffe.

1^{er} janvier 2017. Selon les termes du contrat, M^{me} H. serait affectée au groupe du directeur de l'unité de Hambourg du LEBM, son lieu d'affectation serait l'Université de Potsdam et sa supervision était assurée par le professeur D. Le requérant a formé un recours interne contre cette décision. La Commission paritaire consultative des recours a estimé que la décision contestée ne concernait pas personnellement le requérant au sens de l'article 6 1.01 du Statut du personnel. Pour ce motif, elle a conclu que le recours était manifestement irrecevable et a recommandé qu'il soit rejeté. Dans la décision attaquée du 12 avril 2017, le Directeur général a fait sienne cette recommandation et a rejeté le recours.

2. L'article 6 1.01 du Statut du personnel dispose que, «[p]our des affaires le concernant personnellement, chaque membre ou ex-membre du personnel a le droit de faire appel de toute décision du Directeur Général ou de ceux auxquels il a délégué son autorité». Le requérant soutient que la Commission paritaire consultative des recours a commis une erreur en concluant que la décision en cause ne le concernait pas personnellement au sens du Statut du personnel. Il précise que, bien que l'expression «le concernant personnellement» ne soit pas définie, eu égard aux principes d'interprétation des textes normatifs, elle peut raisonnablement être interprétée comme signifiant que la décision «doit porter, directement ou indirectement, sur les stipulations du contrat d'engagement, y compris les fonctions et attributions, du membre du personnel»*. Le requérant reconnaît qu'il s'agit d'une interprétation plus large que le critère de qualité pour agir utilisé par le Tribunal. Il maintient toutefois que la décision attaquée le concernait personnellement au sens de l'article 6 1.01 du Statut du personnel.

3. À l'appui de sa prétention, le requérant fait remarquer qu'il était entièrement responsable des activités liées à la recherche scientifique et au développement effectuées par son groupe de recherche et les membres de celui-ci. Ainsi, toute mesure ou décision concernant ses subordonnés, y compris la décision de transférer M^{me} H., le concernait

* Traduction du greffe.

personnellement en sa qualité de responsable de l'un des groupes de recherche du LEBM. Le requérant souligne également qu'avant que la décision de transfert ne soit prise des discussions étaient en cours en vue de régler les problèmes soulevés par les allégations de M^{me} H. qui le visaient personnellement et qui concernaient leur relation professionnelle. Il affirme que, dès lors que les allégations avaient abouti à la décision de transférer M^{me} H., la décision le concernait personnellement conformément aux dispositions de l'article 6 1.01 du Statut du personnel.

4. L'interprétation que fait le requérant de l'article 6 1.01 du Statut du personnel est fondamentalement erronée, puisqu'elle se fonde uniquement sur le sens de l'expression «le concernant personnellement». Les principes applicables à l'interprétation des textes normatifs sont bien établis dans la jurisprudence. La règle primordiale est de donner aux mots leur sens évident et ordinaire (voir, par exemple, les jugements 3310, au considérant 7, et 2276, au considérant 4). De plus, comme l'a déclaré le Tribunal 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».

Le sens évident et ordinaire de la disposition, lue dans son intégralité, est qu'un membre du personnel, actuel ou ancien, a le droit de former un recours contre une décision administrative qui le concerne personnellement. Cela signifie que c'est la teneur de la décision même qui doit concerner personnellement le membre du personnel afin que celui-ci ait le droit d'introduire un recours contre la décision. La décision que le requérant attaque portait sur le fait que M^{me} H. s'était vu accorder une dernière prolongation de contrat en tant que boursière postdoctorale, contrat qui comportait de nouvelles stipulations, dont un transfert dans une autre équipe, un changement de lieu d'affectation et un détachement auprès d'un autre superviseur. On ne saurait dire que la décision en soi touchait directement le requérant de quelque manière que ce soit ou avait des conséquences juridiques sur celui-ci personnellement. Il en résulte que la Commission paritaire consultative des recours et, par la suite, le Directeur général n'ont pas commis d'erreur en concluant que la décision contestée ne concernait pas le requérant personnellement.

5. Est également dénuée de fondement l'affirmation du requérant selon laquelle, puisque la décision «portait directement atteinte»* à ses intérêts et lui était préjudiciable, il avait la qualité requise, conformément à la jurisprudence, pour former la présente requête. Selon l'interprétation faite de l'article II du Statut du Tribunal, pour qu'une requête puisse être recevable, le membre du personnel doit avoir un intérêt à agir et la décision attaquée doit être de nature à pouvoir être contestée. Comme l'a expliqué le Tribunal dans son jugement 3426, au considérant 16, outre la condition selon laquelle le requérant doit être un fonctionnaire de l'organisation défenderesse ou l'une des personnes visées au paragraphe 6 de l'article, il doit, en vertu du paragraphe 5 de cet article, «invoqu[er] l'inobservation des stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires ou des dispositions du statut du personnel». Dans le jugement 4048, au considérant 5, le Tribunal a précisé que, «[p]our que le Tribunal puisse en connaître, la requête doit [...] être dirigée contre une décision portant atteinte aux droits, avantages, obligations ou devoirs découlant des dispositions du Statut du personnel ou des conditions d'emploi d[u] requérant[.]» et doit «être fondée sur l'inobservation de l'un ou l'autre, voire des deux (voir l'article II du Statut du Tribunal)». Étant donné que la requête n'est pas dirigée contre une décision relative aux stipulations du contrat d'engagement du requérant ou aux dispositions des Statut et Règlement du personnel du LEBM, le requérant n'a pas d'intérêt à agir et sa requête est irrecevable. En conséquence, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

* Traduction du greffe.

Ainsi jugé, le 13 mai 2019, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Yves Kreins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 juillet 2019.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO

DOLORES M. HANSEN

YVES KREINS

DRAŽEN PETROVIĆ