

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

L. (n° 9)

c.

OEB

133^e session

Jugement n° 4490

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la neuvième requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M^{me} M. L. le 6 décembre 2019, la réponse de l'OEB du 2 avril 2020, la réplique de la requérante du 17 juin et la duplique de l'OEB du 8 septembre 2020;

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 montant des dommages-intérêts octroyés à raison de la décision illégale de ne pas renouveler son contrat à durée déterminée en tant que directrice principale et de la réintégrer dans un poste de grade inférieur.

La requérante est une ancienne fonctionnaire de l'OEB. Elle est entrée au service de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, en 1988 en tant qu'examinatrice de brevets. Le 1^{er} août 2004, elle fut nommée directrice principale du groupe de la chimie organique pure et appliquée (un poste de grade A6) pour une durée de cinq ans. Le 11 mai 2009, son contrat de directrice principale fut renouvelé avec effet au 1^{er} août 2009 pour cinq ans supplémentaires, soit jusqu'au 31 juillet 2014. À compter du 19 juillet 2010, elle fut mutée au poste de directrice principale de la Direction principale de la gestion qualité puis, le

15 novembre 2012, au poste de conseillère principale pour la qualité, toujours au grade A6.

À compter de septembre 2012, la requérante fut en congé de maladie.

Le 28 janvier 2014, le Président de l'Office informa la requérante que, au vu de la restructuration organisationnelle qui avait eu lieu en 2013 et de la gestion du plan d'action dans le domaine de la qualité, le poste de conseiller principal pour la qualité serait supprimé à compter du 1^{er} août 2014. Le Président avait donc décidé de ne pas renouveler le contrat de la requérante en tant que directrice principale. En application du paragraphe a) de l'article 5 de son contrat, elle serait réintégrée dans un poste de grade A5, à l'échelon 13.

La requérante demanda le réexamen de la décision de ne pas renouveler son contrat de directrice principale le 7 avril et, par lettre du 29 avril, elle présenta sa démission au Président avec effet au 31 juillet 2014. Sa demande de réexamen fut rejetée le 12 juin 2014.

Le 12 août 2014, la requérante introduisit un recours interne contre la décision portant rejet de sa demande de réexamen.

Dans son avis du 17 octobre 2018, la Commission de recours conclut à l'unanimité que les motifs avancés pour justifier la suppression du poste de conseiller principal occupé par la requérante étaient artificiels et infondés, dès lors que l'OEB n'avait fourni aucune preuve convaincante établissant que cette suppression était objectivement justifiée. La suppression du poste ayant constitué le seul fondement de la décision de ne pas renouveler son contrat de directrice principale, cette décision était illégale et devait être annulée. Toutefois, la Commission de recours estima également que la requérante n'avait aucun droit au renouvellement de son contrat ni aucun espoir légitime en ce sens. S'agissant de ses allégations de harcèlement et de licenciement implicite, elle estima que cette dernière allégation était subordonnée au sort de sa plainte pour harcèlement, qui faisait l'objet d'une autre procédure. Elle conclut que, même si le recours devait être accueilli en partie et la décision de ne pas renouveler son contrat considérée comme illégale, rien ne garantissait que son contrat de directrice principale aurait été renouvelé si cette décision illégale n'avait pas été prise. Par conséquent, elle recommanda d'octroyer à la requérante 10 000 euros pour la perte de chance de voir

son contrat renouvelé et 300 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral à raison de la durée excessive de la procédure de recours interne.

La requérante fut informée le 10 septembre 2019 que l'OEB avait décidé de suivre les recommandations unanimes de la Commission de recours. Par conséquent, elle se vit octroyer 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour la perte de chance de voir son contrat de directrice principale renouvelé, ainsi que 300 euros à raison de la durée excessive de la procédure. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal de joindre la requête à l'examen à ses septième et huitième requêtes. Dans l'éventualité où le Tribunal rejetterait sa demande de jonction, elle lui demande, à titre subsidiaire, de traiter les trois requêtes dans l'ordre. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel à raison de la perte de gain subie, d'un montant correspondant à la différence entre le traitement lié au grade A6 (traitement de base et indemnités) qu'elle aurait perçu si elle avait été en activité de service à un poste de grade A6 et la pension qu'elle a effectivement perçue du 1^{er} août 2014 au 31 janvier 2017, date statutaire de son départ à la retraite. Elle réclame en outre le versement, à compter du 1^{er} février 2017, d'une pension issue d'un nouveau calcul, correspondant au montant qu'elle aurait perçu si elle était restée en activité de service au grade A6 jusqu'au 31 janvier 2017. Elle réclame en outre 25 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral à raison du préjudice causé à sa santé et à sa dignité, 3 000 euros à raison de la durée excessive de la procédure, ainsi que des dépens.

L'OEB s'oppose à la jonction au motif que les requêtes ne soulèvent pas les mêmes questions de fait et de droit. Elle conteste la recevabilité de tout moyen selon lequel la décision attaquée était constitutive de harcèlement, dès lors que la requérante n'a pas déposé de plainte pour harcèlement conformément aux règles applicables et que, partant, elle n'a pas épuisé les voies de recours interne. Dans la mesure où ses allégations de harcèlement recoupent celles qu'elle a formulées dans le cadre des décisions qui ont fait l'objet des jugements 4261, 4262, 4263, 4264 et 4265, elles sont irrecevables en vertu du principe de la chose jugée.

L'OEB demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable en partie et dénuée de fondement pour le surplus.

CONSIDÈRE:

1. La requérante a été employée par l'OEB jusqu'à sa cessation de service en 2014. Par lettre du 28 janvier 2014, le Président de l'Office l'a informée que le poste de directrice principale qu'elle occupait alors au grade A6, en tant que conseillère principale pour la qualité, serait supprimé et que son contrat de directrice principale, qui devait arriver à expiration le 31 juillet 2014, ne serait pas renouvelé. La lettre était libellée comme suit:

«[...] votre poste sera supprimé à compter du 01.08.2014 et votre contrat de directrice principale ne sera pas renouvelé pour une période supplémentaire. En application du paragraphe a) de l'article 5 de votre contrat, vous serez donc réintégrée dans un poste de grade A5, à l'échelon 13.

Selon les informations actuellement disponibles, vous serez en congé de maladie certifié jusqu'au 30.06.2014. À votre retour, vous serez réaffectée à un nouveau poste et à de nouvelles fonctions, au sujet desquels vous serez consultée dans le cadre de la procédure de réintégration vous concernant.»*

2. La requérante a demandé le réexamen de cette décision par lettre du 7 avril 2014. Dans cette lettre, elle a qualifié la décision en cause de «décision de ne pas renouveler [s]on contrat de directrice principale, qui devait arriver à expiration le 31.07.2014 et de [la] réintégrer dans un poste de grade A5 à compter du 1^{er} août 2014»*. Il y a lieu de relever que la requérante a réclamé, à titre de réparation, que la décision du 28 janvier 2014 soit annulée, que son contrat de directrice principale soit renouvelé pour une durée de trois ans et qu'elle soit nommée à un poste de directrice principale qui corresponde à son grade et à ses performances, et qui respecte la dignité d'un haut fonctionnaire de l'OEB. Ainsi, ce que la requérante cherchait à obtenir si elle avait gain de cause, c'était, avant tout, le renouvellement de son contrat de directrice principale.

* Traduction du greffe.

3. Cette demande de réexamen a été rejetée par une lettre du Président en date du 12 juin 2014, dans laquelle celui-ci qualifiait la demande rejetée comme une demande visant «l'annulation de la décision de ne pas prolonger le contrat de directrice principale [de la requérante]»*. Il convient de relever que la requérante a présenté sa démission à l'OEB pour raisons de santé par lettre du 29 avril 2014.

4. Le 12 août 2014, la requérante a introduit un recours interne. Son mémoire d'appel comportait plusieurs rubriques. Dans la première rubrique, intitulée «Décision initiale contestée»*, la requérante revenait sur la teneur de la lettre du 28 janvier 2014 et, dans la deuxième rubrique, intitulée «Demande de procédure de réexamen»*, elle renvoyait à sa lettre du 7 avril 2014. La troisième rubrique était intitulée «Issue du réexamen»*. Au début de cette section, la requérante a écrit ce qui suit:

«Par une lettre en date du 12 juin 2014 [...], le Président m'a informée de sa décision de rejeter ma demande visant l'annulation de la décision de ne pas prolonger le contrat de directrice principale [...]. Je conteste cette décision par le présent recours interne.»*

Ainsi, vu la façon dont les griefs de la requérante avaient été formulés jusque-là, il apparaissait que, sur le fond, son recours portait sur la décision de ne pas prolonger son contrat de directrice principale.

5. Après avoir rappelé les faits dans la quatrième rubrique intitulée «Bref exposé des faits ayant conduit à la mesure ou décision contestée»*, la requérante a ensuite abordé la cinquième rubrique, intitulée «Raisons pour lesquelles j'estime que la décision ou mesure est contraire à mes droits et obligations tels que prévus par les règles de l'OEB»*. Sur plus de deux pages dactylographiées, elle a ensuite donné sa version de ses récentes expériences à l'OEB, qu'à un certain moment elle a décrites comme des «mesures de représailles systématiques et progressives à [s]on encontre»*. Elle a conclu cette section du mémoire d'appel en déclarant que «[...] le non-renouvellement de [s]on contrat de directrice principale [était] vicié et repos[ait] sur des erreurs qui [étaient] directement imputables à l'OEB»*.

* Traduction du greffe.

6. La dernière rubrique était intitulée «Réparation demandée». La requérante a expliqué qu'en raison de la détérioration de son état de santé il ne lui était plus possible de demander sa réintégration dans un poste de directrice principale correspondant à son grade et à ses performances. Elle a ensuite déclaré:

«Étant donné que ma démission forcée a notamment entraîné de graves pertes financières en termes de traitement et de droits à pension, je demande les compensations financières suivantes:

- a) À titre de dommages-intérêts pour tort matériel à raison du licenciement implicite et de la perte de gain: le versement supplémentaire d'une somme correspondant à la différence entre mon traitement mensuel plein au grade A6 et la pension qui m'a effectivement été versée jusqu'à ce que j'atteigne l'âge normal de la retraite de 65 ans le 1^{er} février 2017 (30 mois), c'est-à-dire une somme totale d'environ 270 000 [euros] (telle que calculée selon le barème des traitements pour l'Allemagne en vigueur en juillet 2013);
- b) À compter du 1^{er} février 2017, le versement d'une pension issue d'un nouveau calcul, correspondant au montant que j'aurais perçu si mon contrat de directrice principale avait été renouvelé et si j'avais pris ma retraite normalement à l'âge de 65 ans;
- c) Le versement de 25 000 [euros] à titre de dommages-intérêts pour tort moral à raison du grave préjudice causé à ma santé, à ma dignité professionnelle et à ma réputation.»*

7. La requérante semble avoir transformé son grief, qui consistait à contester la décision spécifique de ne pas renouveler le contrat de directrice principale, en un grief au titre duquel elle prétend avoir été implicitement licenciée. La question de savoir si cela a une quelconque portée juridique sera examinée ci-après.

8. Il n'est pas nécessaire de résumer l'avis long et détaillé que la Commission de recours a rendu le 17 octobre 2018. Toutefois, bien qu'elle ait tenu des propos mesurés, on peut dire que la Commission s'est montrée très critique (en particulier aux paragraphes 26 à 29 de son avis) à l'égard des motifs avancés par l'OEB concernant la suppression du poste de conseiller principal pour la qualité, occupé par la requérante. Si la Commission de recours ne s'est pas exprimée en ces termes, il

* Traduction du greffe.

ressort clairement de ses propos que la décision n'avait pas été prise de bonne foi. Il suffira de relever deux autres points. Premièrement, la Commission a décidé de ne pas examiner la plainte de la requérante pour licenciement implicite, car elle était subordonnée au sort d'une plainte pour harcèlement déjà déposée. Deuxièmement, la Commission a conclu que la décision de ne pas renouveler le contrat de directrice principale de la requérante était uniquement fondée sur la décision de supprimer le poste qu'elle occupait alors, à savoir celui de conseiller principal pour la qualité. La Commission a également conclu que les motifs avancés pour justifier la suppression du poste de la requérante étaient artificiels et infondés. Ainsi, comme la Commission l'a conclu, «cette décision de ne pas renouveler le contrat doit être considérée comme illégale et doit être annulée»*.

9. Il est clair que l'OEB ne conteste pas cette conclusion. Dans la décision attaquée du 10 septembre 2019, la directrice principale des ressources humaines a indiqué qu'elle suivrait la recommandation unanime de la Commission de recours. Dans cette décision, elle ne critique aucun aspect du raisonnement de la Commission, ni même la conclusion selon laquelle la décision de ne pas renouveler le contrat de directrice principale était illégale. En outre, cette conclusion constituait le fondement de la recommandation de la Commission tendant à ce que la requérante se voie verser 10 000 euros à titre de dommages-intérêts, qui a été approuvée et adoptée dans la décision attaquée. De plus, l'OEB n'a pas tenté de contester cette conclusion dans les écritures qu'elle a déposées dans le cadre de la présente procédure devant le Tribunal.

10. En conséquence, le Tribunal peut partir du principe qu'il est admis et non contesté que la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante était illégale. La Commission de recours a eu raison d'estimer que l'évaluation du préjudice causé par la décision illégale de non-renouvellement exigeait en fin de compte d'évaluer la probabilité que le contrat aurait de toute façon été renouvelé à son expiration par une décision régulière et, sous cet angle, d'évaluer les conséquences

* Traduction du greffe.

financières que la requérante aurait subies en perdant la possibilité de voir le contrat renouvelé (voir, par exemple, les jugements 2867, au considérant 18, 4062, au considérant 17, et 4170, au considérant 15). Certains aspects de la méthode suivie par la Commission pour évaluer le préjudice étaient toutefois entachés d'erreur, comme exposé ci-après, de même que leur adoption par la directrice principale des ressources humaines.

11. Si une décision est prise de ne pas renouveler un contrat à durée déterminée mais que cette décision était illégale, il convient alors de procéder à une évaluation de la perte en termes de revenus que l'organisation aurait versés par la suite (ajustée en fonction de tout revenu provenant d'un futur autre emploi qui pourrait la compenser), ce qui impliquera d'évaluer la probabilité que le contrat aurait été renouvelé et de déterminer pour quelle durée.

12. Toutefois, cette évaluation n'aurait pas été différente en substance, du moins dans une affaire comme le cas d'espèce, si le grief formulé par la requérante avait initialement consisté en une allégation de licenciement implicite et ne s'en était jamais écarté. En cas de licenciement illégal, si la réintégration n'est pas ordonnée (ou pas demandée, comme en l'espèce), le préjudice matériel correspond alors à la perte des revenus que l'emploi auprès de l'organisation aurait générés par la suite, dont le montant est calculé en fonction de la probabilité que le fonctionnaire aurait conservé cet emploi et, dans le cas contraire, en fonction également de futurs revenus qu'il aurait tirés d'un autre emploi (voir le jugement 4234, au considérant 10). Cette évaluation peut également être abordée de manière globale et porter sur la valeur de la perte d'une chance de conserver un emploi (voir, par exemple, le jugement 4305, au considérant 14).

13. On ne sait pas très bien à quel moment le licenciement implicite et illégal, tel qu'allégué par la requérante, aurait eu lieu ou pris effet, mais il est très probablement intervenu lorsque sa démission a pris effet, à savoir le 31 juillet 2014, ce qui coïncidait avec la date d'expiration de son contrat et également avec la date d'effet de la

suppression de son poste. Ainsi, la question consisterait à savoir quel préjudice matériel ce licenciement implicite et illégal a causé. Comme indiqué ci-dessus, le processus d'évaluation aurait, en l'espèce, été en substance le même en cas de suppression illégale du poste entraînant un non-renouvellement illégal.

14. Dans sa recommandation relative aux dommages-intérêts pour tort matériel, qui a été approuvée par la directrice principale des ressources humaines, la Commission de recours a tout d'abord déterminé la différence entre le traitement mensuel net correspondant au poste qui avait été illégalement supprimé et celui lié au poste de grade A5 visé dans la lettre du 28 janvier 2014, reproduite au considérant 1 ci-dessus (soit environ 1 000 euros). Elle a ensuite calculé à combien cette différence se serait élevée au total sur une période d'environ deux ans et demi, soit jusqu'à ce que la requérante atteigne l'âge de la retraite, puis elle a réduit ce montant de deux tiers. Si la raison pour laquelle le montant a été réduit de cette manière et dans cette proportion n'est pas tout à fait claire, il est fort possible que la Commission de recours ait procédé ainsi pour tenir compte de la probabilité, du moins en théorie, que le contrat de la requérante au poste de directrice principale aurait été renouvelé. S'agissant des dommages-intérêts pour tort moral, la Commission n'en a pas recommandé l'octroi, car elle a apparemment estimé qu'ils étaient subordonnés aux allégations de harcèlement que la requérante avait formulées.

15. Ce raisonnement est erroné. Les conséquences financières pour la requérante de la décision de ne pas renouveler son contrat devraient être évaluées en fonction des circonstances existant au moment où ladite décision a été prise, à savoir le 28 janvier 2014. Le traitement correspondant au poste de grade A5 n'aurait pas dû être pris comme référence. Ce poste avait été proposé à la requérante uniquement parce que le poste de grade A6 qu'elle occupait alors avait été effectivement supprimé. D'un point de vue juridique, cette suppression était sans effet et, partant, la proposition concernant l'autre poste, qui y était subordonnée, l'était aussi. En outre, la requérante ne pouvait être légalement tenue d'accepter le poste de grade A5 au motif que son

contrat de directrice principale n'était pas renouvelé. Or son contrat n'aurait pas été renouvelé (si elle n'avait pas démissionné) puisque sa précédente mutation au poste qu'elle occupait alors était illégale (voir le jugement 4488 adopté lors cette session) et que le Président avait refusé, de manière arbitraire et sans raison valable, de finaliser les rapports de gestion de la performance de la requérante pour 2011 et une partie de l'année 2012 (voir le jugement 4489 adopté lors de cette session).

16. Si, sur la forme, ces rapports de gestion de la performance n'ont pas été finalisés, ils l'ont été sur le fond et la requérante s'était vu attribuer la note «Très bien» pour sa performance. Il est fort probable que son contrat de directrice principale aurait été renouvelé pour une période allant jusqu'à sa retraite si la décision concernant ce renouvellement avait été prise de bonne foi. Il n'est pas nécessaire à cet égard de rappeler ou d'examiner la décision de mise en œuvre prise par le précédent Président sur la prolongation des contrats des directeurs principaux («la décision de Pompidou»), mentionnée dans les écritures. La requérante occupait des fonctions de très haut niveau depuis 2004 et, peu de temps avant les faits en cause, elle recevait des évaluations extrêmement favorables de sa performance tant dans l'ensemble qu'en ce qui concerne de nombreux points précis. Si l'OEB n'avait pas pris les mesures illégales qui ont abouti à la décision de supprimer le poste de conseiller principal pour la qualité, il est probable que la requérante n'aurait pas été en congé de maladie et n'aurait pas finalement démissionné pour raisons médicales.

17. La requérante calcule le montant du préjudice matériel subi en fonction des revenus qu'elle aurait perçus du 1^{er} août 2014 au 1^{er} février 2017, date de sa retraite, dont l'âge normal est fixé à 65 ans. Ce montant s'élève à environ 270 000 euros (déduction faite des cotisations de pension) et l'OEB ne le conteste pas dans ses écritures. Toutefois, ce montant de dommages-intérêts pour tort matériel ne serait pas approprié, car il ne tient pas compte de la possibilité que le contrat aurait pu ne pas être renouvelé en toute légalité. Si l'on se concentre uniquement sur la possibilité que le contrat n'aurait pas été renouvelé, le montant approprié de dommages-intérêts pour tort matériel est de 200 000 euros, déduction

faite des éventuels revenus de remplacement et des revenus professionnels perçus au cours de cette période. La thèse de la requérante selon laquelle ses droits à pension auraient été lésés n'a pas été développée et ne constitue pas un fondement solide justifiant l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel à ce titre.

18. La conclusion de la requérante tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral n'est pas subordonnée au fait qu'elle établisse l'existence d'un harcèlement, comme le pensait la Commission de recours. Il ressort clairement des termes de la lettre de démission de la requérante en date du 29 avril 2014 et du certificat médical que son médecin traitant lui avait délivré à l'époque (l'OEB n'ayant contesté aucun de ces documents en ce qu'ils portaient sur les conséquences des faits pour la requérante) que la décision de supprimer son poste et de ne pas renouveler son contrat de directrice principale ont eu des conséquences graves et néfastes sur la santé et le bien-être de l'intéressée, et ont abouti à sa démission. Pour évaluer les dommages-intérêts pour tort moral auxquels elle a droit dans la présente procédure, il y a lieu de tenir compte des dommages-intérêts pour tort moral qui lui ont déjà été accordés dans les deux autres jugements (jugements 4488 et 4489) concernant les faits ayant immédiatement précédé la décision de ne pas renouveler son contrat. Les mêmes faits ne sauraient ouvrir droit à des réparations supplémentaires dans la présente procédure. La requérante réclame 25 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral. Le Tribunal estime que la somme de 20 000 euros représente un montant approprié. La requérante a droit à des dépens d'un montant de 1 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. L'OEB versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 200 000 euros, déduction faite de tout montant déjà versé et de tout revenu qu'elle aurait tiré d'un autre emploi au cours de la période allant du 1^{er} août 2014 au 1^{er} février 2017.

2. L'OEB versera à la requérante une indemnité de 20 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
3. L'OEB versera à la requérante la somme de 1 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 20 octobre 2021, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 27 janvier 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS ROSANNA DE NICTOLIS

DRAŽEN PETROVIĆ