

B.
c.
OEB

134^e session

Jugement n° 4552

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M. F. B. le 6 mars 2019, la réponse de l'OEB du 8 juillet, la réplique du requérant du 20 septembre 2019, la duplique de l'OEB du 6 janvier 2020, les commentaires additionnels du requérant du 9 mai 2022 portant sur un document fourni par l'OEB à la demande du Tribunal;

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 ne pas retenir sa candidature pour le poste de directeur du Service linguistique.

Le requérant entra au service de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, en 1987. En 2008, une procédure de sélection fut lancée pour pourvoir le poste de directeur du Service linguistique, de grade A5. Le requérant, qui détenait alors le grade A4, postula et fut présélectionné pour le poste, mais sa candidature ne fut finalement pas retenue.

En décembre 2014, un nouvel avis de vacance (EUR/5742) fut publié pour ce même poste de directeur du Service linguistique. Le requérant y postula le 19 janvier 2015, au même titre que 168 autres

candidats. Par courriel du 4 février 2015, le requérant fut informé de la décision du Comité de sélection de ne pas retenir sa candidature pour la suite de la procédure. Par lettre du 3 mars 2015, il demanda le réexamen de cette décision. Cette demande fut rejetée par lettre du 5 mai 2015.

Entre-temps, aucun des six candidats présélectionnés n'avait été nommé au poste vacant. En effet, seuls deux de ces candidats avaient été recommandés par le Comité de sélection et ces personnes avaient retiré leur candidature (voir la pièce complémentaire déposée par l'OEB: extrait du rapport du Comité de sélection dans la procédure EUR/5742). L'Office décida alors de pourvoir le poste de directeur du Service linguistique par la voie d'une mutation interne. Ainsi, le 24 juin 2015, un nouvel avis de vacance (TRF/5845) fut publié. La procédure de mutation interne étant limitée aux fonctionnaires possédant déjà le grade du poste à pourvoir, cet avis de vacance s'adressait exclusivement aux fonctionnaires occupant le grade A5. Le poste litigieux a finalement été pourvu au terme de cette procédure, de laquelle le requérant, du fait qu'il n'occupait pas une fonction de ce grade au sein de l'Office, a été exclu.

Le 24 juillet 2015, le requérant introduisit un recours interne à l'encontre de la décision du 5 mai 2015 visant le rejet de sa demande de réexamen. Après avoir entendu les parties le 23 mai 2018, la Commission de recours, dans son rapport daté du 17 octobre 2018, recommanda à l'unanimité de rejeter le recours comme infondé.

Par lettre du 6 décembre 2018, la directrice principale des ressources humaines décida, par délégation de pouvoir du Président de l'Office, de suivre l'avis de la Commission et de rejeter le recours interne du requérant pour manque de fondement. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner l'allocation de la somme de 94 584 euros à titre de dommages-intérêts pour tort matériel. Cette somme correspond à la différence entre le traitement de base au grade actuel du requérant, soit le grade G13, échelon 5, dans le nouveau système de carrières de l'Office, et le traitement de base qu'il aurait reçu s'il avait été nommé en 2015 au poste litigieux au grade G14, échelon 2, jusqu'à sa retraite. Cette somme comprend également l'ajustement du montant de la pension de retraite sur la base de quatorze

années de cotisation à sa pension au taux de 50 pour cent. Le requérant sollicite aussi une indemnité pour tort moral de 5 000 euros du fait de ce qu'il qualifie d'«abus manifeste» et de «biais intentionnel et répété» de la part de l'Organisation. Dans sa réplique, le requérant demande au Tribunal d'invalider la décision attaquée et de conclure à l'irrégularité de la procédure TRF/5845.

L'OEB demande au Tribunal de rejeter la requête comme infondée dans sa totalité ainsi que de rejeter les demandes d'indemnité.

CONSIDÈRE:

1. Dans un premier moyen, le requérant invoque l'existence de divers vices qui entacheraient le déroulement de la procédure de sélection au poste de directeur du Service linguistique. Il fait valoir que l'OEB n'aurait pas pris dûment en considération sa candidature et aurait, en conséquence, manqué à son devoir de sollicitude. Il souligne ensuite que, contrairement aux deux autres personnes présélectionnées et ayant finalement refusé l'emploi, il aurait pour sa part accepté le poste de directeur du Service linguistique si ce poste lui avait été proposé. Il estime enfin qu'une discrimination de genre aurait été volontairement commise en privilégiant par principe des candidatures féminines.

L'OEB considère, en premier lieu, que le Président de l'Office disposait, en tant qu'autorité investie du pouvoir de nomination, d'un large pouvoir d'appréciation, qu'un fonctionnaire ne peut, à cet égard, se prévaloir d'aucun droit à être sélectionné pour occuper un poste et que le requérant n'établit pas, dans le cas d'espèce, que sa candidature était manifestement de valeur supérieure ou, tout au moins, de valeur égale à celle des candidats présélectionnés. Elle soutient, en deuxième lieu, que le Comité de sélection aurait dûment considéré la candidature du requérant en ce que ce dernier ne tirerait aucun droit de sa présélection en 2008 et en ce que le Comité de sélection aurait bien apprécié tous les aspects de la candidature de l'intéressé. En troisième lieu, l'Organisation fait valoir qu'il n'apparaîtrait pas que le requérant aurait été plus qualifié que les candidats présélectionnés pour la suite de la procédure devant le centre d'évaluation. Enfin, la décision de ne

pas présélectionner l'intéressé serait conforme au principe de non-discrimination.

2. Le Tribunal rappelle tout d'abord sa jurisprudence selon laquelle une organisation jouit d'un large pouvoir d'appréciation en matière de nomination et de promotion des membres 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 ne censurera une telle décision que si elle 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 erronées, viole une règle de forme ou de procédure ou est entachée de détournement de pouvoir (voir, notamment, les jugements 2060, au considérant 4, 2457, au considérant 6, 2834, au considérant 7, et 4019, au considérant 2). C'est donc à l'aune de cette jurisprudence qu'il convient d'examiner les divers griefs invoqués par le requérant à l'appui de son premier moyen.

3. Afin de justifier l'affirmation selon laquelle sa candidature n'aurait pas été dûment prise en considération, le requérant fait tout d'abord valoir que le Comité de sélection n'aurait pas tenu compte de sa participation réussie à une précédente procédure de sélection organisée pour l'attribution du même poste en 2008.

Le Tribunal considère toutefois que la circonstance qu'un candidat ait déjà été présélectionné lors d'une précédente procédure de sélection à un même poste n'implique pas, en soi, que ce candidat devrait nécessairement également être présélectionné à l'occasion d'une procédure de sélection subséquente pour ce même poste. En effet, l'évolution de la carrière du candidat en question entre les deux procédures de sélection, l'évolution des besoins de l'organisation concernée, le changement d'approche opéré par celle-ci pour la sélection du personnel d'encadrement, de même que la circonstance que les candidats en lice ne soient plus nécessairement les mêmes, sont autant d'éléments qui peuvent justifier, chacun pris isolément en considération ou examinés en combinaison, qu'un candidat qui a été présélectionné lors d'une première procédure ne le serait plus lors d'une procédure subséquente. A fortiori peut-il en

aller ainsi lorsque près de sept années séparent les deux procédures de sélection.

Dans le cas d'espèce, le Tribunal observe que le requérant n'a pas fait mention, dans sa candidature introduite en 2015, de ce qu'il avait déjà été présélectionné dans le cadre d'une candidature précédemment introduite en 2008. Le requérant fait certes valoir que ceci était dû au fait que l'OEB devait nécessairement être informée de cet élément, mais le Tribunal estime toutefois que, si le requérant était d'avis que cette précédente présélection était un élément important à prendre en considération dans le cadre de sa candidature, l'on aurait pu s'attendre à ce qu'il en fasse expressément mention à l'appui de celle-ci.

Dans la mesure où le requérant observe que c'est à tort que le Comité de sélection aurait considéré que les «challenges» et besoins du Service linguistique auraient évolué de manière considérable depuis 2008, alors que les trois tâches principales de ce service seraient restées inchangées, le Tribunal relève ensuite que la Commission de recours a considéré, pour les raisons expressément indiquées dans son avis, que l'OEB avait justifié de manière convaincante que les besoins du Service linguistique, de même que le profil requis pour le poste de directeur de ce service, avaient considérablement changé depuis 2008, raison pour laquelle la Commission ne voyait aucun motif valable de présélectionner l'intéressé sur la seule base de la procédure de sélection suivie en 2008. Deux considérations en résultent: d'une part, contrairement à ce que fait valoir le requérant, sa présélection dans le cadre de la procédure de 2008 n'a pas été ignorée par l'OEB; d'autre part, le requérant n'invoque, à l'appui de son grief, aucun argument concret qui pourrait être de nature à remettre en cause cette appréciation formulée par l'OEB, sur avis conforme de la Commission de recours. Par ailleurs, la circonstance qu'un nouveau système de carrière ait été mis en application au sein de l'OEB à partir du 1^{er} janvier 2015 et le fait qu'un nouveau référentiel de compétences ait été établi, mettant davantage l'accent sur les responsabilités de type managérial, confirment que la référence faite par le requérant au concours organisé en 2008 n'est pas pertinente.

Dans la mesure où le requérant fait par ailleurs valoir que l'ensemble de son parcours professionnel n'aurait pas été dûment pris en compte au cours de l'examen de sa candidature, en ce compris lors de la procédure de recours interne, le Tribunal estime, au regard des pièces du dossier, que rien ne permet de considérer que l'ensemble du parcours professionnel de l'intéressé n'aurait effectivement pas été dûment pris en compte. Ce grief n'est donc pas davantage fondé.

Enfin, l'affirmation du requérant selon laquelle il serait incompréhensible qu'une candidature externe ait été présélectionnée alors qu'une candidature interne serait par la force des choses plus consistante et aurait donc dû requérir une attention toute particulière de la part de l'OEB, repose sur une simple pétition de principe et n'est fondée sur aucun élément concret avancé par l'intéressé à son appui. Ce grief ne peut pas non plus être retenu.

4. Le requérant fait également valoir que, s'il avait été présélectionné en même temps que les deux candidates internes qui l'ont été et que, même s'il avait finalement été classé derrière celles-ci, il aurait néanmoins pu être nommé au poste convoité en raison du désistement de ces deux personnes de leur candidature.

Cet argument est cependant dénué de toute pertinence dans la mesure où, ainsi qu'il a été exposé ci-avant, le requérant n'établit pas que la décision de ne pas le présélectionner serait entachée d'illégalité.

5. Le requérant considère par ailleurs qu'il ressort du déroulement de la procédure de sélection que l'OEB avait, dès le départ, la volonté de ne retenir que des candidates pour le poste à pourvoir et que l'intention initiale était de nommer une femme à la tête du Service linguistique. Selon lui, il y aurait donc eu une claire volonté discriminatoire fondée sur le genre, ce qui ne peut être admis.

Dès lors qu'il a été considéré ci-avant que l'absence de présélection du requérant n'était pas entachée d'illégalité, le Tribunal estime également que la discrimination alléguée par l'intéressé sur la base du genre ne peut être considérée comme établie dans les circonstances du cas d'espèce et ce, au regard des pièces produites par les parties, notamment à la

demande du Tribunal. Le Tribunal observe à cet égard que, parmi les six candidats présélectionnés, quatre étaient du genre féminin et deux du genre masculin. Par ailleurs, si le premier candidat présenté par le Comité de sélection était du genre féminin, le second candidat également présenté était du genre masculin. L'affirmation du requérant selon laquelle l'OEB n'aurait voulu privilégier que les seules candidatures féminines n'est donc pas établie.

6. Dans sa réplique, le requérant invoque un nouveau grief, à savoir que l'OEB aurait, au sens de la jurisprudence précitée du Tribunal, omis de tenir compte d'un fait essentiel lors de l'examen de sa candidature et, ainsi, manqué à son devoir de sollicitude. En effet, selon lui, le Comité de sélection n'aurait pas tenu compte d'une formation spécialisée que, sur invitation de l'Office, il avait suivie en 2008 afin de s'améliorer dans les domaines de la communication et des aptitudes managériales.

Dès lors que le dossier personnel du requérant était à la disposition du Comité de sélection, le Tribunal ne voit pas en quoi ce Comité n'aurait pas été informé du suivi de cette formation spécialisée en 2008.

Ce dernier grief n'est pas non plus fondé.

7. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que les divers griefs formulés par le requérant à l'appui de son premier moyen doivent être écartés.

8. Dans un second moyen, le requérant estime que la décision de lancer en juin 2015 une procédure de mutation interne en vue de pourvoir le poste de directeur du Service linguistique, ce qui a eu pour effet de l'exclure d'office de cette procédure, serait entachée d'un vice fondamental. En effet, rien ne permettrait de justifier, selon lui, que les critères requis des candidats aient été changés par comparaison avec la procédure de sélection et qu'il n'ait donc plus été exigé d'avoir dans ses qualifications un diplôme ou une expérience dans le domaine de la traduction ou de l'interprétation, alors que les compétences attendues du titulaire du poste n'avaient pu changer en l'espace des quelques mois qui ont séparé

ces deux procédures. Pour le requérant, cette modification des critères ne peut s'expliquer que par la seule volonté de l'OEB de réserver ce «poste sur mesure» à un directeur de la Direction générale 5 qui était en désaccord avec le Président de l'Office et devait donc être muté. Le requérant y voit donc un vice de forme, voire un détournement de pouvoir. Le requérant fait encore valoir, dans sa réplique, que l'avis de vacance aurait été irrégulier en ce qu'il ne comportait aucune énumération des «qualifications minimales», et ce contrairement à la pratique générale suivie par l'OEB et les autres organisations internationales.

9. Il n'est pas contestable que les critères de sélection ont été modifiés entre la procédure de sélection et la procédure de mutation. Comme le fait valoir le requérant, le critère des aptitudes en matière de traduction ou d'interprétation n'a pas été repris dans l'avis de vacance de cette seconde procédure.

Toutefois, à l'instar de la Commission de recours dans son avis du 17 octobre 2018, le Tribunal considère que, lorsqu'une première procédure de sélection n'a pas pu aboutir, faute de candidatures valables, c'est à l'autorité compétente qu'il incombe de décider si une nouvelle procédure de sélection doit être lancée, de même que, si c'est le cas, selon lequel des *modus operandi* prévus par la réglementation applicable elle le sera (voir, en sens, les jugements 1223, au considérant 31, 1771, au considérant 4 e), 1982, au considérant 5 a), 2075, au considérant 3, et 3647, au considérant 9). Or, en l'espèce, la procédure de mutation par voie interne au même grade au sein de l'OEB est expressément prévue au premier tiret du paragraphe 1 de l'article 4 du Statut des fonctionnaires de l'Office.

Par ailleurs le Tribunal considère que l'OEB a adéquatement expliqué, tant dans le cadre de la procédure interne que dans celui des écritures devant le Tribunal, la raison pour laquelle elle avait, entre les deux procédures, finalement décidé de privilégier les compétences managériales et, en conséquence, de recourir à une mutation interne limitée aux candidats détenant déjà le grade A5.

Il est vrai qu'entre les deux avis de vacance, la rubrique «qualifications minimales» avait été abandonnée. Ceci s'explique cependant par la circonstance que l'on ne se trouvait plus en présence d'une procédure ouverte de sélection par voie tant interne qu'externe, mais d'une procédure de mutation, laquelle requiert que les candidats détiennent déjà le grade requis pour l'obtention du poste déclaré vacant et, donc, possèdent déjà les qualifications minimales requises. Le Tribunal rappelle que, selon sa jurisprudence, le détournement de pouvoir ne se présume pas et il appartient à celui qui s'en prévaut d'en établir les éléments constitutifs (voir, par exemple, le jugement 4283, au considérant 9, et la jurisprudence citée). Or, en l'espèce le requérant n'apporte aucun élément de preuve de nature à corroborer ces allégations. Ce moyen sera donc écarté.

10. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que les divers griefs formulés par le requérant à l'appui de son deuxième moyen doivent être écartés comme infondés, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur la fin de non-recevoir soulevée à leur encore par la défenderesse.

11. Par suite, la requête doit être rejetée en toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 4 mai 2022, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 6 juillet 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ