

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

P.
c.
OEB

121^e session

Jugement n° 3619

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M^{me} R.-F. P. le 13 mars 2013 et régularisée le 26 avril, la réponse de l'OEB du 8 août, la réplique de la requérante du 6 septembre et la duplique de l'OEB du 16 décembre 2013;

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 rejet de son recours interne contre la décision de ne pas convertir son contrat à durée déterminée en contrat permanent et contre la décision de ne pas retenir sa candidature afin de pourvoir un poste permanent vacant.

La requérante a été recrutée par l'OEB en décembre 2005 par voie de concours. Elle a obtenu un contrat à durée déterminée de deux ans et un mois en qualité de juriste au sein de la Direction générale 5 (DG5) à La Haye. Son contrat, qui était régi par les Conditions d'emploi des agents contractuels de l'Office européen des brevets, fut par la suite prolongé à deux reprises jusqu'au 31 décembre 2008. Après avoir participé avec succès à un autre concours, la requérante obtint un contrat à durée déterminée de trois ans en qualité de juriste au sein de

la Direction du droit applicable aux agents (Direction 5.3.2) à Munich. Ce contrat, qui était également régi par les conditions d'emploi susmentionnées, prit effet le 1^{er} janvier 2009.

En vertu du paragraphe 3 de l'article 2 des Conditions d'emploi des agents contractuels de l'Office européen des brevets, le contrat à durée déterminée est conclu pour une durée maximale de cinq ans et peut être prolongé de deux ans au plus dans des cas exceptionnels. L'article 15bis prévoit que, lorsque les tâches accomplies au titre d'un contrat à durée déterminée deviennent permanentes, l'agent concerné peut être nommé à un emploi permanent correspondant, s'il est satisfait à certaines exigences.

En juillet 2011, un avis de vacance pour un poste permanent de juriste à la Direction 5.3.2 fut publié sous la référence INT/EXT/5131. La requérante, qui était alors au bénéfice d'un contrat à durée déterminée depuis plus de cinq ans, se porta candidate au début du mois de septembre. Par lettre du 30 septembre 2011, elle fut informée qu'en vertu des dispositions du paragraphe 2 de l'article 15bis desdites conditions d'emploi, et plus particulièrement de l'alinéa c), l'OEB n'était pas en mesure de lui offrir un contrat permanent et que, par conséquent, si sa candidature pour le poste faisant l'objet de l'avis de vacance INT/EXT/5131 n'était pas retenue, son engagement à l'OEB prendrait fin à l'expiration de son contrat le 31 décembre 2011.

Le 2 novembre, la requérante se vit notifier verbalement la décision de ne pas retenir sa candidature pour le poste permanent vacant. Cette décision lui fut confirmée par écrit dans une lettre du 11 novembre 2011. Le 16 décembre 2011, elle écrivit au Président de l'Office pour contester les décisions des 30 septembre et 11 novembre 2011 et demander que son contrat à durée déterminée soit converti en contrat permanent. Elle réclamait des dommages-intérêts pour tort moral et les dépens et demandait que sa lettre soit considérée comme introduisant un recours interne dans le cas où il ne serait pas fait droit à ses demandes. Elle prétendait remplir toutes les conditions d'éligibilité pour la conversion de son contrat et soutenait que son notateur et directeur principal de l'époque lui avait en fait promis un contrat permanent dans son rapport d'évaluation pour la période 2008-2009.

L'engagement de la requérante prit fin le 31 décembre 2011. Le 16 février 2012, elle fut informée que le Président de l'Office ne pouvait faire droit à ses demandes et qu'il avait donc transmis l'affaire à la Commission de recours interne pour avis. Après avoir tenu audience, la Commission rendit son avis le 29 octobre 2012. Elle recommandait que le contrat de la requérante soit converti en contrat permanent, que le résultat du concours INT/EXT/5131 soit annulé, qu'une nouvelle procédure de sélection soit ouverte et que la requérante soit autorisée à y participer en tant que candidate interne. Elle recommandait également que soient octroyés à la requérante 5 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral en raison du manquement de l'Office à la promesse qu'il lui avait faite en 2010, 5 000 euros supplémentaires au titre de la procédure de sélection viciée et 1 000 euros au titre des débours et du temps perdu pour la procédure de recours interne.

Par lettre du 20 décembre 2012, le Vice-président de la Direction générale 4 (DG4) informa la requérante de sa décision de ne pas suivre les recommandations de la Commission et, par conséquent, de rejeter son recours. Telle est la décision attaquée.

Dans ses conclusions, la requérante demande que lui soit attribué un poste permanent au sein de l'OEB, que la décision de ne pas convertir son contrat en contrat permanent soit annulée et que la procédure de sélection pour le poste faisant l'objet de l'avis de vacance INT/EXT/5131 soit annulée, y compris la décision d'organiser un concours et de ne pas lui attribuer le poste permanent correspondant. En outre, elle réclame des dommages-intérêts pour tort moral et les dépens.

L'OEB demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable en partie et dénuée de fondement dans son intégralité.

CONSIDÈRE :

1. La requérante, une juriste, a pris ses fonctions au sein de l'OEB en vertu d'un contrat à durée déterminée de deux ans à compter du 1^{er} décembre 2005. Ce contrat a été renouvelé à deux reprises, chaque fois pour six mois. En 2008, la requérante, après avoir passé avec succès un concours, s'est vu offrir un contrat de trois ans du 1^{er} janvier 2009

au 31 décembre 2011. Elle travaillait alors au sein de la Direction du droit applicable aux agents (Direction 5.3.2). La requérante indique dans sa requête que ce contrat lui avait été offert pour travailler sur un projet appelé «projet spécial MAC» dont le but était de réduire le retard pris dans le traitement des recours internes au sein de l'OEB.

2. Au cours de ce contrat de trois ans, les prestations de la requérante ont été évaluées en plusieurs occasions, notamment dans son rapport de notation pour la période 2008-2009. Une note manuscrite figurant dans la partie du rapport consacrée à l'appréciation d'ensemble des prestations de la requérante mérite d'être relevée. Elle était rédigée par le notateur, M^{me} M., qui était la directrice principale 5.3, et se lisait comme suit :

«[La requérante] aura effectué cinq années de service au sein de l'OEB à la fin de 2010 et exerce des tâches de nature permanente; il a donc été demandé de prévoir dans le budget de 2011 sa conversion en fonctionnaire.»*

Le rapport a été signé en avril 2010 par M^{me} M. et contresigné par le Vice-président de la DG5. La requérante qualifie cette note de promesse («la promesse écrite de 2010»).

3. En juillet 2011, un avis de concours a été publié pour un poste permanent de juriste (INT/EXT/5131) (le «poste litigieux») au sein de la Direction 5.3.2. La requérante s'est portée candidate, mais elle a été informée le 11 novembre 2011 que sa candidature n'avait pas été retenue. Il lui avait été signalé précédemment, le 30 septembre 2011, que son contrat ne serait pas converti en contrat permanent et que, si sa candidature n'était pas retenue pour le poste, son engagement prendrait fin le 31 décembre 2011. Le 16 décembre 2011, la requérante a formulé une demande en vertu de l'article 106 du Statut des fonctionnaires de l'Office européen des brevets afin d'être nommée fonctionnaire. Elle a cessé son service à l'OEB le 31 décembre 2011. Le 16 février 2012, elle a été informée que sa demande du 16 décembre 2011 avait été rejetée. En conséquence, et comme elle l'avait demandé dans la lettre, sa lettre du

* Traduction du greffe.

16 décembre 2011 a été considérée comme un recours interne devant la Commission de recours interne.

4. Son recours interne a été examiné au cours de l'année 2012 et la Commission de recours interne a rendu son avis le 29 octobre 2012. La Commission a formulé six recommandations principales, certaines à l'unanimité et d'autres à la majorité. La première était de faire droit au recours en ce qu'il tendait à la conversion du contrat de la requérante en contrat permanent. La deuxième était d'annuler la nomination au poste litigieux au sein de la Direction 5.3.2. Cette recommandation se fondait sur la conclusion de la Commission selon laquelle la procédure de sélection était viciée. La troisième était que soit ouverte une nouvelle procédure de concours afin de pourvoir le poste litigieux, lors de laquelle la requérante devrait être considérée comme une candidate interne, la composition du jury devrait être entièrement renouvelée et l'agent nommé à l'issue du concours vicié devrait être tenu indemne de tout préjudice. La quatrième était d'octroyer à la requérante 5 000 euros de dommages-intérêts pour tort moral au titre du manquement de l'Office à sa promesse faite en 2010 par laquelle il s'engageait à lui assurer un poste permanent. La cinquième était d'octroyer à la requérante 5 000 euros de dommages-intérêts pour tort moral au titre des vices ayant entaché la procédure de concours. La sixième et dernière recommandation était d'accorder à la requérante la somme de 1 000 euros au titre des débours, du temps perdu et des inconvénients liés au recours interne.

5. Par une lettre d'un peu plus de deux pages datée du 20 décembre 2012, le Vice-président de la DG4 (par délégation de pouvoir du Président) a rejeté chaque recommandation ainsi que chacune des demandes formulées par la requérante dans le recours interne. Ce rejet était expliqué dans la lettre, même si la requérante fait valoir dans la présente procédure que les raisons invoquées par le Vice-président n'étaient pas adéquates. Telle est la décision attaquée.

6. Par son premier argument, la requérante soutient en substance qu'elle était en droit de voir son engagement converti en engagement permanent sans concours parce que l'OEB avait violé les dispositions

des Conditions d'emploi des agents contractuels de l'Office européen des brevets. Dans sa requête, la requérante fait valoir en effet qu'elle avait été engagée en vertu d'une série de contrats pendant une période de six ans et un mois, ce qui, selon elle, était contraire à l'article 2 desdites conditions d'emploi, qui fixe la limite maximale à cinq ans.

7. Il apparaît que, pour étayer sa thèse fondée sur les termes desdites conditions d'emploi, la requérante a joint à sa requête un document contenant une proposition du Président au Conseil d'administration en février 2007 visant à amender les dispositions alors en vigueur desdites conditions d'emploi. Toutefois, ce document ne reprend pas tous les termes desdites conditions d'emploi et ne constitue manifestement pas le document qui aurait été applicable au moment où elle a signé le contrat de trois ans (le 12 novembre 2008) qui a porté son engagement au-delà de ce qu'elle prétend être la limite maximale de cinq ans. L'OEB a joint à sa réponse deux versions des Conditions d'emploi des agents contractuels de l'Office européen des brevets. L'une est une version qui est entrée en vigueur au 19 juin 2008 et l'autre est une version qui a été adoptée le 10 décembre 2009, laquelle était en vigueur lorsque s'est posée la question de la conversion de l'engagement de la requérante. L'OEB fait valoir que les droits de la requérante et les obligations de l'OEB au moment où son contrat de trois ans est arrivé à son terme (le 31 décembre 2011) étaient régis par la version adoptée le 10 décembre 2009 ainsi que par les dispositions du Statut des fonctionnaires alors en vigueur.

8. Il convient à ce stade d'examiner les conclusions de la requérante. Premièrement, elle demande qu'il soit ordonné à l'OEB de lui attribuer un poste permanent. Deuxièmement, elle demande l'annulation de la décision de ne pas convertir son contrat en contrat permanent. Troisièmement, elle demande l'annulation de la procédure de sélection visant à pourvoir le poste litigieux, «y compris la décision de le mettre au concours et la décision de ne pas [lui] attribuer le poste permanent correspondant à l'issue de la procédure de sélection». Quatrièmement, elle réclame des dommages-intérêts pour tort moral découlant de l'ensemble des décisions dont elle sollicite l'annulation,

y compris pour atteinte à sa dignité. Cinquièmement, elle formule une demande en des termes généraux afin que lui soit octroyée «toute réparation supplémentaire en droit et en équité». Les deux dernières conclusions de la requérante concernent les dépens et le traitement accéléré de sa requête. En revanche, elle ne réclame pas expressément de compensation financière au titre du préjudice qu'elle aurait subi en raison d'une éventuelle violation de l'article 2, dont il sera question dans le considérant suivant.

9. La limite maximale de cinq ans invoquée par la requérante est mentionnée à l'article 2 tant de la version de 2008 des Conditions d'emploi des agents contractuels de l'Office européen des brevets que de celle de 2009, même si les versions de cet article sont différentes et si la version de 2009 précise les types de contrats auxquels s'applique cette limite maximale. Au moment de la signature du contrat de trois ans de la requérante (le 12 novembre 2008), l'article 2 de la version de 2008 desdites conditions d'emploi prévoyait simplement ce qui suit :

«Le contrat est conclu pour une durée maximale de cinq ans. Il peut être prolongé de deux ans au plus, dans des cas exceptionnels. [...]»

Même si l'on admet, aux fins de l'espèce, que la signature du contrat de trois ans en novembre 2008 impliquait une violation des dispositions de la version de 2008 desdites conditions d'emploi, il ne s'ensuit pas qu'au moment où le contrat est arrivé à son terme en décembre 2011 (ou avant) l'OEB avait l'obligation de convertir l'engagement de la requérante en engagement permanent, comme celle-ci le demande dans la présente procédure.

10. Quelles que soient les conséquences juridiques de la violation de l'article 2, elles n'impliquent pas la naissance d'un droit à la conversion d'un contrat à durée déterminée en contrat permanent. En effet, tant la version de 2008 que celle de 2009 des Conditions d'emploi des agents contractuels de l'Office européen des brevets mentionnent expressément les circonstances dans lesquelles un agent contractuel peut être nommé en tant que fonctionnaire, et ce, dans l'article 15bis. Le Tribunal rejette l'argument de la requérante selon lequel les Conditions d'emploi qui s'appliquaient étaient celles qui étaient en vigueur en 2005, lorsqu'elle

est entrée au service de l'OEB. Les deux versions (de 2008 et 2009) indiquent dès le début de l'article en question qu'un contrat à durée déterminée ne confère ni le droit à une prolongation ni le droit à une conversion en un autre type d'engagement. Ensuite, dans la version de 2009, une distinction est faite entre deux types de contrats mentionnés à l'article premier. Dans la version de 2008, l'application de l'article 15bis ne dépend pas expressément d'une telle distinction. Cependant, les deux versions contiennent une disposition, l'alinéa d) du paragraphe 2 de l'article 15bis (dans la version de 2008) ou l'alinéa c) du paragraphe 2 de l'article 15bis (dans la version de 2009), qui a en substance le même effet (bien que formulée en des termes légèrement différents), à savoir qu'un agent contractuel peut être nommé à un emploi permanent correspondant devenu vacant notamment si aucun autre agent contractuel ne satisfait aux exigences pour pouvoir prétendre à être nommé au poste en question. Le paragraphe 3 de l'article 7 du Statut des fonctionnaires prévoit expressément la possibilité pour un agent contractuel d'être nommé fonctionnaire sans procédure de concours, en reprenant les conditions «énoncées à l'article 15bis des Conditions d'emploi des agents contractuels de l'Office européen des brevets».

11. La question de savoir si, au moment où la requérante a demandé à être nommée à un poste permanent, il y avait au service de l'Organisation d'autres agents contractuels relevant de cette dernière disposition a été examinée par la Commission de recours interne. La Commission a conclu à l'unanimité que deux autres agents contractuels remplissaient le critère énoncé au paragraphe 2 de l'article 15bis. Un argument similaire est avancé par l'OEB dans le cadre de la présente procédure. La requérante ne remet pas en cause, directement, la conclusion de la Commission de recours interne ni l'argument de l'OEB. Elle semble plutôt faire valoir que les conditions limitatives de l'article 15bis qui circonscrivent les cas dans lesquels un agent contractuel pourrait obtenir un poste permanent n'auraient pas dû être appliquées par l'OEB eu égard à la situation particulière de la requérante. Elle invoque notamment le fait qu'elle avait été employée en vertu de contrats pendant plus de cinq ans, ainsi que la promesse écrite de 2010 et une autre promesse verbale qui lui aurait été faite ultérieurement et qui avait

le même objet. Toutefois, tant la version de 2008 que celle de 2009 des Conditions d'emploi (et il n'est pas nécessaire de déterminer quelle version était applicable au moment où la requérante a demandé à être nommée à un poste permanent) sont des textes réglementaires qui doivent être appliqués conformément à leurs termes. Ainsi, le fait que l'article 2 ait pu être violé ne permet pas à la requérante de revendiquer un droit en vertu duquel son engagement aurait dû être converti en engagement permanent, alors que le même texte réglementaire précise les cas dans lesquels une telle conversion peut avoir lieu. Par conséquent, les arguments de la requérante fondés sur la violation de l'article 2 des Conditions d'emploi des agents contractuels de l'Organisation européenne des brevets doivent être rejetés. Il n'est donc pas nécessaire d'examiner un argument connexe, avancé par l'OEB, tiré de ce que les éléments de l'article 15bis étaient repris dans la lettre d'offre ayant donné lieu à la signature du contrat de trois ans en novembre 2008 et dans le contrat lui-même, qui précisaient que le contrat était conclu pour une durée déterminée devant s'achever le 31 décembre 2011 et que l'OEB se réservait le «droit absolu de ne pas renouveler ou prolonger le contrat, ni de le convertir en engagement permanent».

12. Il y a lieu à ce stade d'examiner le deuxième argument de la requérante fondé sur la promesse écrite de 2010 ainsi que sur une promesse verbale ultérieure. Cette promesse verbale faite à la requérante par M^{me} M. répétait les propos prétendument tenus par le Vice-président de la DG5 plus tard en 2010, selon lesquels le contrat de la requérante serait converti l'année suivante. Les membres de la Commission de recours interne avaient des avis divergents s'agissant du sens et de la portée de la promesse écrite de 2010. Cependant, tous les membres ont rejeté l'argument fondé sur la promesse verbale parce que l'existence d'un tel engagement était contestée et que, de toute façon, elle était basée sur des oui-dire. Le Tribunal partage cet avis. La majorité des membres de la Commission (trois membres) considérait la promesse écrite de 2010 comme une promesse de convertir le contrat de la requérante, même si, au moment où elle avait été faite, il s'agissait d'une promesse conditionnelle. La minorité (un membre) estimait que la promesse écrite de 2010 était vague et demeurait imprécise non

seulement sur la demande de conversion elle-même mais aussi sur la procédure pour y parvenir. Elle indiquait, en substance, qu'une demande serait faite. La minorité a alors abordé la question de l'autorité du Vice-président de la DG5 et de M^{me} M. pour prendre un tel engagement, ce dont elle doutait. Par ailleurs, la minorité considérait qu'il était irréaliste de la part de la requérante, en tant que juriste, de partir du principe qu'il pouvait être dérogé, par cette promesse, aux conditions de conversion énoncées au paragraphe 2 de l'article 15bis (dont il a été question précédemment, et ce, d'autant que d'autres agents contractuels pouvaient prétendre au poste litigieux). Le Vice-président de la DG4 a fait sien l'avis de la minorité dans la décision attaquée et l'OEB reprend en substance cet avis dans ses écritures.

13. Le Tribunal estime qu'il y a lieu de privilégier l'approche adoptée par la minorité, même s'il admet que l'on peut légitimement s'interroger sur le sens du commentaire et sur la manière dont il a pu être interprété par la requérante. L'argumentation de cette dernière fondée sur la promesse écrite de 2010 se heurte à une difficulté fondamentale. On ne peut en effet considérer que toute déclaration faite par une organisation ou au nom de celle-ci peut être regardée comme une promesse faisant naître pour l'Organisation une obligation légale de l'honorer. Si tel était le cas, cela induirait sans doute un degré inacceptablement élevé de prudence et de retenue dans les échanges entre les responsables d'une organisation et les membres du personnel qui leur sont subordonnés. Dans une optique de bonne gestion, un dialogue franc et ouvert au sein d'une organisation est souvent souhaitable et peut contribuer à instaurer une culture positive d'inclusion.

14. Il convient de rappeler les divers éléments d'une promesse, qui font naître une obligation légale de l'honorer. Ces éléments ont été correctement identifiés par la Commission de recours interne dans son rapport, même si l'on peut s'étonner que la majorité ait omis de tenir compte du troisième élément. Le premier élément consiste en l'assurance de faire, de ne pas faire ou de tolérer un acte. Le deuxième élément est que la promesse doit émaner d'une personne compétente ou censée être compétente pour la faire. Le troisième élément est que la violation de la

promesse serait préjudiciable à la personne qui s'en prévaut. Le quatrième élément est que l'état de droit ne doit pas avoir changé entre la date de la promesse et le moment où elle doit être honorée. Le troisième élément susmentionné comprend deux sous-éléments : il faut, d'une part, que le bénéficiaire de la promesse se soit effectivement prévalu de cette promesse et, d'autre part, que le non-respect de la promesse lui ait causé un préjudice du fait qu'il s'en soit prévalu.

15. Ces principes ont été appliqués par le Tribunal dans de nombreux jugements (voir, par exemple, les jugements 3204, au considérant 9, 3148, au considérant 7, 3005, au considérant 12, 2158, au considérant 5, 2112, au considérant 7, et 1278, au considérant 12), mais ils trouvent leur origine dans le jugement 782. Il convient de rappeler les faits de l'affaire ayant donné lieu à ce jugement afin de comprendre pourquoi le Tribunal a estimé que les quatre éléments contenus dans le principe énoncé dans ce jugement étaient réunis de façon à faire peser sur l'organisation défenderesse une obligation légale d'honorer la promesse ou, en l'occurrence, de verser des dommages-intérêts pour avoir manqué à cette obligation.

16. Le jugement 782 concernait un installateur entré au service du Laboratoire européen de biologie moléculaire (LEBM) en 1977. Il était alors âgé de trente-huit ans. Les circonstances dans lesquelles il avait pris ses fonctions étaient les suivantes. Le requérant avait commencé à travailler en 1965, à l'âge de vingt-six ans, au sein d'une entreprise privée en vertu d'un engagement sans limite de temps. En 1976, cette entreprise avait été retenue pour installer des équipements sanitaires dans les locaux du LEBM. Le requérant était surveillant des travaux. L'année suivante, le directeur de l'administration du LEBM a offert un engagement auprès du LEBM au requérant, qui l'a accepté. Le Tribunal avait constaté qu'en fait le requérant n'avait accepté un engagement de durée limitée au sein du LEBM qu'à la condition qu'un engagement de durée indéterminée lui serait accordé ultérieurement. L'une des circonstances retenues par le Tribunal pour aboutir à cette conclusion factuelle (qui avait été contestée par le LEBM) était qu'au moment de prendre ses fonctions au sein du LEBM le requérant avait travaillé pour

son ancienne entreprise pendant une douzaine d'années et que, étant considéré comme un bon employé, il pouvait compter garder le poste qu'il occupait dans cette entreprise jusqu'à la fin de sa vie professionnelle. C'est notamment sur la base de cet élément de fait que le Tribunal a conclu que la promesse avait bien été faite, parce qu'il paraissait improbable que le requérant eût renoncé à une place stable pour se contenter d'une situation précaire, même si cela lui avait valu une augmentation de salaire.

Le contrat du requérant au service du LEBM a été renouvelé à plusieurs reprises, mais, fin 1985, le requérant a été informé que son contrat ne serait pas renouvelé lorsqu'il arriverait à expiration, en novembre 1986. Ainsi, après avoir travaillé pendant presque dix ans au sein du LEBM, le requérant, alors âgé de quarante-sept ou quarante-huit ans, a été avisé que la promesse qui lui avait été faite au moment de son engagement initial ne serait pas honorée. Le Tribunal avait conclu que c'était à bon droit que le requérant se prévalait de la promesse d'un engagement de durée indéterminée. Le requérant réclamait, à titre de réparation, un engagement de durée indéterminée ou des dommages-intérêts correspondant à la perte des revenus qu'il aurait perçus en travaillant pour le LEBM entre le non-renouvellement de son contrat et l'âge de soixante-cinq ans. La perte de revenu a été calculée sur la base de ce qu'il aurait pu percevoir s'il avait été employé ailleurs et du salaire qui lui était versé par le LEBM. En définitive, le Tribunal lui a octroyé des dommages-intérêts fondés sur la perte du revenu plus élevé (celui qu'il aurait perçu en travaillant pour le LEBM) mais d'un montant (150 000 marks allemands) inférieur à celui que réclamait le requérant. Deux aspects de ce jugement méritent d'être relevés. Premièrement, le requérant s'est fié à la promesse qui lui avait été faite lorsqu'il a décidé de quitter un emploi stable et sûr alors qu'il était relativement jeune et d'accepter un engagement au sein de l'organisation défenderesse. Deuxièmement, le fait que cette dernière n'ait pas honoré la promesse a causé au requérant un préjudice financier réel, avéré et substantiel.

17. En l'espèce, rien n'indique que la requérante ait agi sur la base de la promesse écrite de 2010, à supposer qu'il s'agissait bien d'une promesse. Elle a simplement continué d'exercer ses fonctions, c'est-à-dire

d'assumer les tâches stipulées dans le contrat qu'elle avait conclu en novembre 2008. De même, la requérante ne fournit aucun élément de preuve permettant de conclure que, en supposant qu'elle ait agi sur la base de la promesse, elle a subi un préjudice. Dans le jugement 782, des preuves ont été produites (qui semblent d'ailleurs ne pas avoir été contestées), et accueillies par le Tribunal, tendant à démontrer que le requérant subirait, jusqu'à la fin de sa vie professionnelle, une baisse de revenu significative en travaillant pour un employeur autre que l'organisation défenderesse. Aucune preuve de cette nature n'a été fournie par la requérante en l'espèce. Mais surtout, il est de principe que le simple fait de ne pas honorer la promesse n'est pas constitutif, en soi, d'un préjudice du type de celui considéré par le Tribunal dans le jugement 782. Tout au moins dans un cas comme la présente affaire, le préjudice (normalement un préjudice financier) doit découler et survenir en raison du non-respect par l'organisation défenderesse de la promesse qui a été faite et sur la base de laquelle a agi son bénéficiaire. Il est vrai que la requérante, alors âgée de trente-six ou trente-sept ans, n'a pas obtenu un engagement permanent au sein de l'OEB, perspective sans doute très attrayante pour elle. En effet, pour qualifier le préjudice subi, elle affirme qu'elle a «perdu son emploi». Or, par cette affirmation, elle ne fait que décrire le non-respect de la promesse, et non un préjudice. On ne peut présumer, en l'absence d'éléments de preuve convaincants, que ce seul fait ait causé à la requérante un quelconque préjudice financier, du moins à long terme. L'argument de la requérante fondé sur le non-respect d'une promesse doit donc être rejeté.

18. Dans ses écritures, la requérante fait référence à une pratique. Elle n'indique pas clairement si cet élément constitue un moyen distinct avancé à l'appui de ses demandes de réparation. Quoi qu'il en soit, elle n'apporte pas d'éléments de preuve suffisants pour démontrer l'existence d'une pratique qui aurait pu faire naître des droits opposables à la défenderesse (voir le jugement 2702, au considérant 11).

19. La requérante invoque ensuite des vices de forme et de fond ayant entaché le concours pour le poste litigieux. Pour étayer cette allégation devant la Commission de recours interne, la requérante a

avancé les arguments suivants. Dans le premier, elle soutenait que l'OEB avait à tort publié un seul avis de vacance pour le poste permanent et pour d'autres postes. La Commission a conclu, à l'unanimité, que l'OEB avait le droit de procéder ainsi. Dans le deuxième, elle affirmait que l'OEB avait eu tort de ne pas préciser dans l'avis de vacance la nature de l'examen prévu et sa cotation, en méconnaissance de l'alinéa e) du paragraphe 1 de l'article 2 de l'annexe II au Statut des fonctionnaires. La Commission a conclu, à l'unanimité, que l'OEB n'avait pas respecté cette exigence. Les troisième et quatrième arguments concernent l'issue ultime du concours. Dans le troisième, elle faisait valoir qu'au moment d'évaluer ses compétences l'OEB avait pris en considération des faits non pertinents et omis des faits essentiels. La Commission a conclu, à l'unanimité, que tel n'était pas le cas. Dans le quatrième, la requérante affirmait que l'OEB avait tiré des faits des conclusions manifestement erronées. La Commission a conclu, à l'unanimité, que des conclusions manifestement erronées avait été tirées des faits. En conséquence, la Commission a recommandé que la nomination au poste litigieux soit annulée et qu'un nouveau concours soit organisé afin de pourvoir le poste en question. Elle a en outre recommandé que soit octroyée à la requérante une indemnité de 5 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral en raison des vices ayant entaché la procédure de concours.

20. Les arguments de la requérante sur ces divers points se limitent à un bref résumé sous forme de tableau des conclusions de la Commission de recours interne, dont elle affirme qu'elles sont «incorporées par référence» dans son mémoire, et au «maintien de son argumentation telle que présentée dans le cadre de la procédure de recours interne». Cette manière de présenter des arguments devant le Tribunal est totalement inappropriée et risque d'obscurcir les questions soulevées (voir, par exemple, les jugements 3434, au considérant 5, 2264, au considérant 3 a), et 3538, au considérant 5). Le Tribunal s'en tiendra donc aux conclusions de la Commission de recours interne favorables à la requérante.

21. La Commission de recours interne a conclu que l'OEB avait méconnu l'alinéa e) du paragraphe 1 de l'article 2 de l'annexe II au Statut des fonctionnaires, qui exige, dans certaines circonstances, que l'avis de concours spécifie la nature des examens et leur cotation respective. Cette exigence est applicable dans le cas de concours sur épreuves. Or l'avis de concours indiquait que «le(s) candidat(s) retenu(s) ser[ai(en)t] sélectionné(s) sur la base des qualifications, et éventuellement, à titre complémentaire, sur la base d'entretiens et/ou d'examens. En l'espèce, il ne s'agit à l'évidence pas d'un «concours sur épreuves» (dès lors que les qualifications étaient un élément important et que des entretiens étaient envisagés; ce n'est que dans ce cas précis qu'en vertu de l'alinéa e) du paragraphe 1 de l'article 2 précité il est nécessaire de spécifier dans l'avis de concours la nature des examens et leur cotation respective (voir les jugements 2766, au considérant 6, et 3520, au considérant 5).

22. La Commission de recours interne était d'avis que des conclusions manifestement erronées avaient été tirées des faits. Elle semble ainsi faire référence aux démarches entreprises par le jury de concours, bien que, dans son rapport, elle mentionne des erreurs de «l'Office». La Commission s'est focalisée sur le fait que le jury avait conclu que la requérante n'était pas apte à occuper le poste, alors que son succès au concours pour le poste en 2008 et l'évaluation favorable de son travail par la suite tendaient à démontrer le contraire.

Le paragraphe 2 de l'article 7 du Statut des fonctionnaires prévoit ce qui suit :

«Pour chaque concours, un jury, dont la composition est déterminée à l'annexe II, est constitué par l'autorité investie du pouvoir de nomination. Le jury établit la liste d'aptitude des candidats.

L'autorité investie du pouvoir de nomination choisit sur cette liste les candidats qu'elle nomme aux emplois vacants.»

Deux aspects importants du rapport du jury de concours sont à relever. Il y avait cent vingt-six candidats au concours, dont douze avaient été convoqués à un entretien, y compris la requérante. S'agissant de cette dernière, le résumé de l'évaluation de sa candidature concluait qu'en dépit de son expérience au sein de la Direction 5.3.2 en vertu d'un Euro contrat le jury estimait qu'elle n'était pas apte à occuper le poste permanent

et ne recommandait pas qu'elle y soit nommée. Dans la partie qui semble correspondre à la conclusion du rapport (dont seuls des extraits ont été produits devant le Tribunal), il est indiqué ce qui suit :

«Le jury recommande à l'unanimité que le poste permanent A4/A1 de juriste au sein de la Direction 5.3.2 soit offert au candidat suivant :

[Nom caviardé]

et que :

[Nom(s) caviardé(s)]

soi(en)t placé(s) sur la liste de réserve pour le poste permanent.»*

En procédant ainsi, le jury de sélection n'a pas agi conformément au mandat qui lui est conféré en vertu du paragraphe 2 de l'article 7 du Statut. Il n'était pas demandé aux membres du jury d'identifier un candidat comme étant le plus apte et de recommander sa nomination, même si, par ailleurs, ils identifiaient un ou plusieurs autres candidats pouvant figurer sur une liste de réserve. Il leur était simplement demandé d'identifier tous les candidats aptes à occuper le poste et d'en fournir la liste à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Cela révèle un vice majeur dans la procédure de concours (voir, par exemple, le jugement 1315, aux considérants 9 et 10). Ainsi, le jury a, de fait, déterminé l'issue du concours (voir, par exemple, le jugement 2762, aux considérants 18 à 23). En effet, il ne peut être exclu que la conclusion à laquelle est parvenu le jury de concours lorsqu'il a évalué la candidature de la requérante, à savoir que celle-ci n'était pas apte à occuper le poste, reposait sur l'impression erronée qu'il lui appartenait de désigner le candidat devant être nommé au poste ainsi qu'un ou plusieurs candidats devant être inscrits sur une «liste de réserve». Cette conclusion s'impose d'autant plus eu égard aux points soulevés par la Commission de recours interne dans son rapport concernant l'aptitude de la requérante à occuper le poste. Comme cela ressort de la citation reproduite ci-dessus concernant la requérante, le jury de concours a confondu son évaluation de l'aptitude avec la tâche — assumée à tort — de recommander une personne pour le poste. Il s'ensuit que le concours était vicié et que la requérante a droit à une réparation.

* Traduction du greffe.

23. La conclusion finale de la Commission de recours interne était correcte. Le Tribunal souligne qu'il ne partage pas l'avis exprimé par le Vice-président dans la décision attaquée, selon lequel la Commission aurait nécessairement outrepassé son mandat en procédant à sa propre évaluation de la candidature de la requérante dans le cadre de son examen visant à déterminer si la procédure de concours était entachée d'irrégularités (voir le jugement 2781, au considérant 16). À ce stade, il convient également de relever que, contrairement à ce qu'affirme la requérante, dans la décision attaquée le Vice-président a, dans l'ensemble, suffisamment motivé son rejet des diverses recommandations émises par la Commission de recours interne, même si à cet égard ses motifs étaient erronés.

24. Compte tenu de ce qui précède, le concours pour le poste litigieux doit être annulé à partir du moment où il a été entaché d'une erreur de droit, de même que doit être annulée la décision de nommer le candidat retenu, cette personne devant toutefois être tenue indemne de tout préjudice pouvant en résulter. La requérante a droit à des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 euros. Elle a également droit aux dépens pour la procédure devant le Tribunal et la procédure de recours interne, fixés à 1 200 euros. Toutes autres conclusions doivent être rejetées.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. Le concours pour le poste litigieux (publié par l'avis de concours INT/EXT/5131) est annulé à partir du moment où le jury a dressé une liste destinée à l'autorité investie du pouvoir de nomination, et la décision de nommer à ce poste le candidat retenu est annulée.
2. L'OEB veillera à ce que le candidat retenu soit tenu indemne de tout préjudice pouvant résulter de l'annulation de cette décision.

3. L'OEB versera à la requérante une indemnité de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
4. L'OEB lui versera également la somme de 1 200 euros à titre de dépens.
5. Toutes autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 5 novembre 2015, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 février 2016.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ