ARRÊT DU TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE
(deuxième chambre)
8 mai 2008 *

« Fonction publique — Fonctionnaires — Recevabilité — Organigramme — Acte faisant grief — Changement d'affectation — Changement de fonctions — Intérêt du service — Équivalence des emplois — Sanction déguisée — Détournement de pouvoir »

Dans l'affaire F-119/06,

ayant pour objet un recours introduit au titre des articles 236 CE et 152 EA,

Petrus Kerstens, fonctionnaire de la Commission des Communautés européennes, demeurant à Overijse (Belgique), représenté par M^e^ C. Mourato, avocat,

partie requérante,

contre

Commission des Communautés européennes, représentée par M^mes^ K. Herrmann et M. Velardo, en qualité d'agents,

partie défenderesse,

* Langue de procédure : le français.

LE TRIBUNAL (deuxième chambre),

composé de M. S. Van Raepenbusch, président, M^me^ I. Boruta et M. H. Kanninen (rapporteur), juges,

greffier : M^me^ W. Hakenberg,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 6 septembre 2007,

rend le présent

Arrêt

1 Par requête parvenue au greffe du Tribunal le 9 octobre 2006 par télécopie (le dépôt de l'original étant intervenu le 11 octobre suivant), M. Kerstens demande l'annulation de la décision du 8 décembre 2005 du comité de direction de l'Office « Gestion et liquidation des droits individuels » (PMO) portant modification de l'organigramme du PMO ainsi que la condamnation de la Commission des Communautés européennes à lui verser une indemnité en réparation du préjudice prétendument subi.

Antécédents du litige

2 Le requérant est entré au service de la Commission le 16 août 1990 en tant que fonctionnaire de catégorie A, affecté à la direction générale (DG) IX.

3 Le 1er décembre 2001, il a été nommé chef de l'unité « Personnel, administration, budget, informatique » de la DG « Contrôle financier ».

4 Le PMO, créé par une décision de la Commission du 6 novembre 2002 (JO 2003, L 183, p. 30), a débuté ses activités le 1er janvier 2003.

5 Par décision du 22 mai 2003, le requérant a été affecté au PMO en tant que conseiller en charge de la « Cellule de ressources ».

6 Le 17 septembre 2003, le requérant a été nommé chef de l'unité PMO/R ou « Ressources ». Cette unité regroupait la gestion des ressources humaines, le contrôle interne et la gestion des ressources informatiques et budgétaires.

7 Le 1er octobre 2004, Mme D. a été nommée directrice du PMO.

8 Le 1er avril 2005, le requérant a refusé de signer le projet de déclaration d'assurance pour le rapport annuel d'activité du PMO portant sur l'année 2004 (ci-après le « projet de déclaration d'assurance 2004 »), qui lui avait été soumis par la direction trois jours auparavant.

9 Lors d'une réunion tenue le 11 avril 2005 et à la demande de la directrice du PMO, le comité de direction du PMO a décidé de recentrer l'unité PMO/R sur la seule gestion des ressources humaines.

10 Le 1er juin 2005, l'unité PMO/R a été renommée unité « Ressources humaines » ou PMO/7.

11 Le 29 novembre 2005, lors de la réunion du comité de direction du PMO, Mme D. a présenté un nouvel organigramme visant pour l'essentiel la création d'une unité responsable des études, à la tête de laquelle serait placé le requérant, ainsi que le rattachement de la gestion des ressources humaines au domaine de compétence de la directrice du PMO.

12 Le 30 novembre 2005, le directeur général de la DG « Personnel et administration » a demandé aux membres du comité de direction du PMO de lui faire part, par voie électronique, de leur accord ou de leurs remarques sur la modification de l'organisation du PMO et sur le projet de nouvel organigramme, pour le 8 décembre 2005.

13 Le 8 décembre 2005, le comité de direction du PMO a pris la décision de modifier l'organigramme du PMO dans le sens proposé par Mme D. le 29 novembre 2005.

14 Par un message écrit du 12 décembre 2005, M[me] D. a informé le personnel du PMO des modifications apportées à l'organisation du PMO et y a joint le nouvel organigramme. Ainsi, l'intitulé de l'unité PMO/7 est devenu « Études et prospective » et les missions de ladite unité ont été redéfinies comme suit : « études et analyses qui apparaîtront nécessaires pour adapter [le PMO] aux évolutions à venir dans [l']environnement de travail immédiat ». Le requérant a été désigné comme le chef de cette nouvelle unité PMO/7.

15 Le 6 mars 2006, le requérant a introduit une réclamation au titre de l'article 90, paragraphe 2, du statut des fonctionnaires des Communautés européennes (ci-après le « statut ») contre la décision du 8 décembre 2005 portant modification de l'organigramme du PMO.

16 Par note du 6 juillet 2006, notifiée au requérant le lendemain, l'autorité investie du pouvoir de nomination (ci-après l'« AIPN ») a rejeté la réclamation.

17 Le 14 juillet 2006, l'AIPN a adopté et notifié l'acte de changement d'affectation du requérant, prenant effet le 12 décembre 2005, consécutif à la décision du 8 décembre 2005 portant modification de l'organigramme du PMO (ci-après l'« acte de changement d'affectation »).

Conclusions des parties et procédure

18 Le requérant conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

— annuler la décision du 8 décembre 2005 portant modification de l'organigramme du PMO ;

— annuler la décision de l'AIPN du 6 juillet 2006 rejetant sa réclamation ;

— annuler l'acte de changement d'affectation ;

— condamner la Commission à lui verser, à titre de dommages et intérêts, une somme évaluée ex æquo et bono à 5 000 euros ;

— condamner la Commission aux dépens.

19 La Commission conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

— rejeter le recours comme irrecevable et, en tout état de cause, comme non fondé ;

— statuer sur les dépens comme de droit.

20 Au cours de l'audience, la Commission a déposé, avec l'accord du requérant, le rapport d'évolution de carrière de l'intéressé pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2006.

21 Toujours à l'audience, le requérant a déposé, avec l'accord de la Commission, une note du directeur général de la DG « Personnel et administration », du 31 mai 2007, relative à un détachement du requérant à titre syndical, à hauteur de 50 % de son temps de travail, auprès de la Fédération de la fonction publique européenne, à compter du 1er juillet 2007.

Sur le recours en annulation

1. *Sur l'objet du recours*

22 Dans sa requête, le requérant dirige son recours à la fois contre la décision du 8 décembre 2005 portant modification de l'organigramme du PMO et contre la décision de l'AIPN rejetant sa réclamation introduite contre cette décision.

23 À cet égard, il convient de rappeler que les conclusions en annulation formellement dirigées contre le rejet d'une réclamation ont pour effet de saisir le Tribunal de l'acte contre lequel la réclamation a été présentée et sont, comme telles, dépourvues de contenu autonome (arrêt de la Cour du 17 janvier 1989, Vainker/Parlement, 293/87, Rec. p. 23, point 8 ; arrêt du Tribunal de première instance du 6 avril 2006, Camós Grau/Commission, T-309/03, Rec. p. II-1173, point 43 ; ordonnance du Tribunal du 19 septembre 2006, Vienne e.a./Parlement, F-22/06, RecFP p. I-A-1-101 et II-A-1-377, point 15).

24 En conséquence, il y a lieu de considérer que le recours est dirigé contre la décision du 8 décembre 2005 portant modification de l'organigramme du PMO (ci-après la « décision du 8 décembre 2005 »).

25 Il convient de relever, en outre, que, dans sa réplique, le requérant a demandé l'annulation de l'acte de changement d'affectation.

2. *Sur la recevabilité*

Arguments des parties

26 Selon la Commission, le présent recours en annulation est irrecevable au motif que la décision du 8 décembre 2005 ne constitue pas un acte faisant grief au sens de l'article 91 du statut.

27 Le Tribunal de première instance des Communautés européennes n'aurait pas reconnu d'effets juridiques à un organigramme, lequel constituerait un document interne ayant une finalité purement informative et ne réunissant pas les caractéristiques d'un acte administratif.

28 Cependant, la Commission admet que la réorganisation des services du PMO, telle qu'elle ressort du nouvel organigramme, vise le requérant. Ceci serait confirmé par l'acte de changement d'affectation. Ainsi, bien que cet acte ait été adopté postérieurement à la réponse à la réclamation datée du 6 juillet 2006, la Commission considère que le présent recours vise également l'acte de changement d'affectation.

29 Or, à la lumière de cet acte de changement d'affectation, la Commission estime que l'on ne saurait conclure que la décision du 8 décembre 2005 constitue un acte faisant grief au requérant.

30 Selon la Commission, il ressort de l'acte de changement d'affectation que le requérant a conservé son poste et son emploi en restant le chef de l'unité

PMO/7. Seuls l'intitulé de l'unité, ses missions et ses effectifs auraient connu des changements. En conséquence, il ne s'agirait ni d'une mutation ni d'une réaffectation, mais simplement d'une mesure de réorganisation des services portant modification des fonctions du requérant, lesquelles s'inscriraient toujours dans le cadre de son emploi type de chef d'unité.

31 Bien que la taille de l'unité PMO/7 ait diminué, que ses missions aient changé et que les fonctions du requérant aient été modifiées, les attributions de celui-ci correspondraient toujours à son grade AD 12 et à son emploi de chef d'unité. La Commission ajoute que le requérant n'a nullement établi que ses nouvelles tâches sont nettement en deçà de celles d'un chef d'unité de grade AD 12.

32 L'intérêt moral que le requérant pourrait avoir à préférer l'accomplissement de missions ayant trait aux ressources humaines plutôt qu'aux études liées au fonctionnement futur du PMO ne saurait être atteint puisqu'un fonctionnaire ne possèderait aucun droit d'exercer ou de conserver les fonctions précises qui correspondent à ses préférences personnelles.

33 De plus, le requérant n'aurait pas prouvé que ses perspectives d'avenir seraient affectées par le fait que l'unité PMO/7, dont il avait la responsabilité, était désormais chargée des études et de la prospective relatives aux modalités de fonctionnement du PMO.

34 Le requérant, pour sa part, prend note, dans son mémoire en réplique, du fait que la Commission reconnaît que la réorganisation telle qu'elle est apparue dans le nouvel organigramme le visait bien comme cela a été confirmé par l'acte de changement d'affectation.

35 Le requérant prend aussi acte de l'esprit d'ouverture de la Commission en ce que celle-ci estime que le présent recours vise également l'acte de changement

d'affectation étant donné son lien étroit avec la réorganisation des services intervenue le 12 décembre 2005. À cet égard, le requérant souligne que l'administration a adopté l'acte de changement d'affectation six mois après la décision du 8 décembre 2005, ce qui l'aurait contraint à diriger son recours contre cette décision.

36 Par ailleurs, le requérant fait valoir que si, selon la jurisprudence, les décisions de réaffectation ou relatives à la réorganisation interne des services ne sont pas des actes faisant grief, sauf lorsqu'elles affectent la situation juridique du fonctionnaire, il serait également de jurisprudence constante que l'acte qui porte atteinte aux droits que le fonctionnaire tient de l'article 7 du statut peut donner lieu à un recours.

37 Le requérant ajoute que si la réorganisation des services du PMO n'a pas pour objet de le réaffecter, il apparaîtrait clairement qu'elle a pour effet de le faire. Dans ces circonstances, il y aurait lieu d'assimiler la décision du 8 décembre 2005 à une réaffectation formelle et d'appliquer la jurisprudence applicable en matière de réaffectation.

38 Le requérant ajoute que, si la décision du 8 décembre 2005 n'affecte pas les intérêts matériels ou le rang d'un fonctionnaire, elle pourrait, compte tenu de la nature de la fonction en cause et des circonstances, porter atteinte aux intérêts moraux et aux perspectives d'avenir de l'intéressé.

39 En l'espèce, le requérant fait observer qu'il invoque, d'une part, une violation de l'article 7 du statut en ce que la réaffectation serait contraire à l'intérêt du service et ne respecterait pas l'équivalence des emplois et, d'autre part, une atteinte flagrante à ses intérêts moraux et à ses perspectives d'avenir. Partant, il serait admis à introduire le présent recours.

Appréciation du Tribunal

40 Aux termes de l'article 91, paragraphe 1, du statut, l'existence d'un acte faisant grief est une condition indispensable de la recevabilité de tout recours en annulation formé par les fonctionnaires contre l'institution dont ils relèvent (arrêt du Tribunal de première instance du 16 avril 2002, Fronia/Commission, T-51/01, RecFP p. I-A-43 et II-187, point 24).

41 Selon une jurisprudence constante, seuls font griefs les actes ou les mesures produisant des effets juridiques obligatoires de nature à affecter directement et immédiatement les intérêts du requérant en modifiant, de façon caractérisée, la situation juridique de celui-ci (arrêt de la Cour du 14 septembre 2006, Commission/Fernández Gómez, C-417/05 P, Rec. p. I-8481, point 42 ; ordonnance du Tribunal de première instance du 7 septembre 2005, Krahl/Commission, T-358/03, RecFP p. I-A-215 et II-993, point 38 ; arrêt du Tribunal du 29 novembre 2007, Pimlott/Europol, F-52/06, RecFP p. I-A-1-395 et II-A-1-2197, point 48).

42 Les simples mesures d'organisation interne du service, et plus particulièrement celles touchant à l'organisation administrative et à la discipline du travail, ne sont pas susceptibles de faire l'objet d'un recours juridictionnel, dès lors qu'elles n'affectent pas la situation juridique ou matérielle du fonctionnaire concerné par la mesure (ordonnance du Tribunal de première instance du 25 octobre 1996, Lopes/Cour de justice, T-26/96, RecFP p. I-A-487 et II-1357, point 35).

43 En l'espèce, comme le confirme le message au personnel du 12 décembre 2005 ainsi que l'acte de changement d'affectation, la réorganisation des services du PMO a entraîné une modification des fonctions du requérant qui, selon l'acte de changement d'affectation, a pris effet dès le 12 décembre 2005.

44 Ce changement des fonctions du requérant est qualifié par celui-ci de réaffectation. La Commission, quant à elle, considère que le requérant n'a fait l'objet ni d'une mutation, ni d'une réaffectation, mais d'une mesure d'organisation des services portant modification de ses fonctions.

45 Or, qu'il soit qualifié de réaffectation ou de changement d'affectation, un changement de fonctions, même s'il n'affecte pas les intérêts matériels et/ou le rang du fonctionnaire, peut, en ce qu'il modifie les conditions d'exercice et la nature des fonctions, porter atteinte aux intérêts moraux et aux perspectives d'avenir du requérant et donc lui faire grief, certaines fonctions pouvant, à classement égal, conduire mieux que d'autres à une promotion, en raison de la nature des responsabilités exercées (voir, en ce sens, arrêts du Tribunal de première instance du 28 mai 1998, W/Commission, T-78/96 et T-170/96, RecFP p. I-A-239 et II-745, point 47, et Fronia/Commission, précité, point 32).

46 À cet égard, il convient de relever que la décision du 8 décembre 2005 concerne spécifiquement l'unité PMO/7 dont la mission et l'intitulé sont modifiés et dont il est prévu que le chef sera le requérant. En outre, il y a lieu de constater que les moyens invoqués par le requérant au soutien de son recours en annulation contre la décision du 8 décembre 2005 entendent précisément établir qu'elle ne constitue pas une simple mesure d'organisation interne mais une décision qui le vise personnellement.

47 Il y a également lieu de relever que la décision du 8 décembre 2005 intègre déjà les effets de l'acte de changement d'affectation. En effet, il ressort de la comparaison de la décision du 8 décembre 2005 avec l'acte de changement d'affectation que ce dernier acte ne contient aucun élément nouveau par rapport à ladite décision. Il ressort de cet acte qu'il est consécutif à la réorganisation du PMO décidée le 8 décembre 2005 et qu'il a pris effet le 12 décembre 2005.

48 Dans les conditions du cas d'espèce, on ne saurait donc considérer a priori que la décision du 8 décembre 2005 n'est pas susceptible de faire grief au requérant. Il s'ensuit que le recours en annulation dirigé contre la décision du 8 décembre 2005 doit être déclaré recevable.

49 En revanche, la demande d'annulation de l'acte de changement d'affectation n'est pas recevable. En effet, ainsi qu'il a été constaté au point 47 du présent arrêt, l'acte de changement d'affectation est confirmatif de la décision du 8 décembre 2005 et ne fait donc pas grief, en tant que tel, au requérant (voir, à cet égard, arrêt de la Cour du 10 décembre 1980, Grasselli/Commission, 23/80, Rec. p. 3709, point 18 ; arrêt du Tribunal de première instance du 13 septembre 2005, Fernández Gómez/Commission, T-272/03, RecFP p. I-A-229 et II-1049, point 36). En outre, la demande d'annulation de l'acte de changement d'affectation n'a été présentée qu'au stade de la réplique.

3. *Sur le fond*

50 À l'appui de son recours en annulation, le requérant invoque les moyens tirés, premièrement, de la violation de l'article 7 du statut, deuxièmement, de la violation des dispositions de l'annexe IX du statut et, troisièmement, du détournement de pouvoir.

51 Ces moyens étant étroitement liés, il y a lieu de présenter ensemble l'argumentation des parties qui s'y rapporte.

Arguments des parties

Sur le moyen tiré de la violation de l'article 7 du statut

52 Le requérant soutient que la décision du 8 décembre 2005 n'a pas été prise dans l'intérêt du service, ni dans le respect de l'équivalence des emplois. Elle violerait donc l'article 7 du statut.

53 À cet égard, le requérant indique d'abord qu'un rapport d'audit, daté de mars 2002, aurait préconisé la création de trois offices en vue de décharger la DG « Personnel et administration » de diverses tâches d'exécution. Ce rapport d'audit aurait également proposé de distinguer, dans chaque office, les fonctions de direction des fonctions de gestion des ressources humaines.

54 Or, lors de sa création, le PMO n'aurait pas comporté d'unité spécifiquement chargée de la gestion des ressources humaines. Le rapport intermédiaire d'activités du PMO pour l'année 2003, établi par son comité de direction, aurait clairement déploré cette carence, si bien qu'une unité « Ressources » aurait été créée le 17 septembre 2003 au sein du PMO.

55 Le requérant souligne dès lors l'incohérence de la Commission qui, un peu plus de deux ans après la constitution d'une telle unité, a décidé de la supprimer. Aucune explication suffisante ni aucun élément de fait précis n'aurait été avancé par la Commission pour expliquer cette suppression. D'une part, les raisons avancées dans le message au personnel du 12 décembre 2005 seraient vagues et imprécises. D'autre part, les motifs invoqués par l'AIPN dans la réponse à la réclamation ne seraient pas fondés.

56 En premier lieu, en ce qui concerne le fait que la gestion des ressources humaines aurait dû être prise en charge non plus par des agents contractuels mais par des fonctionnaires, le requérant soutient qu'un tel objectif pouvait être atteint sans supprimer l'unité « Ressources humaines ». En second lieu, quant à la prétendue

nécessité de réaliser des économies de personnel, le requérant fait observer qu'un relevé précis du personnel affecté à la gestion des ressources humaines entre le 30 septembre 2004 et le 31 juillet 2006 montre que l'effectif est resté sensiblement le même pendant cette période.

57 Le requérant prétend, ensuite, que la distinction entre les fonctions de direction et celles se rapportant à la gestion des ressources humaines est indispensable au fonctionnement efficace du PMO. Or, du fait du changement de l'organisation du PMO, la gestion des ressources humaines serait désormais confiée à la direction de celui-ci.

58 Le requérant affirme en outre que la nouvelle unité « Études et prospective » n'a pas de raison d'être. D'abord, les missions dévolues à cette nouvelle unité seraient inutiles et vagues. Ensuite, il n'y aurait pas de sens à affecter du personnel à l'accomplissement de tâches ne répondant à aucun besoin. En réalité, la création de cette nouvelle unité aurait eu comme objectif d'écarter le requérant de la gestion des ressources humaines.

59 Le requérant soutient également que, compte tenu de ses qualités professionnelles et humaines, la création d'une unité vide de substance démontre que l'AIPN a voulu l'exclure de la gestion des ressources humaines sans égard à l'intérêt du service.

60 Par ailleurs, selon le requérant, une décision entraînant une diminution effective des attributions d'un fonctionnaire ne saurait aboutir à ce que les nouvelles fonctions soient, dans leur ensemble, nettement en deçà de celles correspondant à ses grade et emploi, compte tenu de leur nature, de leur importance et de leur ampleur. Or, en l'espèce, si le requérant a conservé son grade AD 12 et son titre de chef d'unité, il aurait toutefois cessé de gérer les ressources humaines et

serait désormais en charge de l'élaboration d'études au cadre vague et à l'utilité incertaine. En outre, à l'exception d'une secrétaire et d'un poste d'agent de catégorie B, douze personnes, jusqu'alors affectées à l'unité PMO/7, auraient quitté cette unité.

61 Selon le requérant, ses nouvelles fonctions pourraient correspondre à celles d'un fonctionnaire de grade AD 11, voire de grade AD 9. À supposer même que lesdites nouvelles fonctions correspondent aux fonctions exercées par un fonctionnaire de grade AD 12, le requérant souligne qu'elles doivent présenter une certaine consistance pour que le principe d'équivalence entre la fonction et l'emploi soit réellement respecté. Or, l'accomplissement de recherches ne serait pas comparable, notamment, à la gestion de près de 500 personnes. De plus, le requérant travaillerait désormais de façon isolée, et non plus en équipe. En outre, ses nouvelles fonctions, de même que la mission de l'unité « Études et prospective », ne seraient pas précisément définies. Le requérant relève également qu'il n'assurerait plus le rôle d'interface avec les autres directions générales et qu'il n'entretiendrait plus de relations de travail valorisantes avec le personnel d'encadrement supérieur et, notamment, avec les directeurs en charge des ressources humaines à la Commission. Enfin, l'absence de visibilité de ses nouvelles fonctions limiterait ses perspectives d'évolution de carrière.

62 À l'audience, le requérant a soutenu que ses attributions de direction auraient été significativement réduites et qu'il n'aurait été chargé entre le 12 décembre 2005 et le 6 septembre 2007 que de la rédaction de trois études d'une vingtaine de pages chacune. À cet égard, il a précisé que l'une de ces études, portant sur la notion de personne à charge, concerne une infime partie des fonctionnaires de la Commission, ce qui démontrerait le peu d'importance de cette étude. Le requérant a ajouté qu'une telle étude pouvait être faite en deux heures. Il a également indiqué qu'il ne participait plus aux réunions techniques du PMO et qu'il était « mis à l'écart ».

63 Toujours à l'audience, le requérant a souligné que le manque de travail serait démontré par son détachement auprès de la Fédération de la fonction publique européenne, à hauteur de 50 % de son temps de travail, en vue d'y exercer une activité syndicale.

64 La Commission rétorque que le changement d'intitulé de l'unité PMO/7 et de ses missions, ayant conduit au changement d'affectation du requérant, ont été effectués en application du large pouvoir d'appréciation de l'intérêt du service par l'AIPN, sans qu'elle n'ait commis d'erreur manifeste d'appréciation.

65 À cet égard, la Commission fait valoir, premièrement, que la réorganisation des services du PMO a été adoptée après l'accord du comité de direction du PMO dont la composition est collégiale, mais aussi de la DG « Personnel et administration », et a été approuvée par voie de procédure écrite.

66 Deuxièmement, l'opinion du requérant selon laquelle les fonctions de direction devraient être distinguées de la gestion des ressources humaines s'appuierait sur la pratique des autres offices. Or, le PMO ne serait pas lié par ces pratiques. En outre, le directeur du PMO exercerait les fonctions d'AIPN et d'autorité habilitée à conclure des contrats (ci-après l'« AHCC »), si bien qu'il serait justifié de rattacher la gestion des ressources humaines aux fonctions de direction.

67 Troisièmement, le rattachement de la gestion des ressources humaines aux fonctions de direction aurait été décidé non seulement dans l'intérêt du service mais aussi dans celui du requérant. En effet, dans son rapport d'évolution de carrière pour l'année 2004, sous la rubrique autoévaluation, le requérant aurait fait état de ses difficultés à assumer la charge de travail au sein de l'unité dénommée alors « Ressources ».

68 Quatrièmement, la Commission fait observer que les nouvelles missions de l'unité PMO/7 se justifient par l'accroissement des nouvelles tâches demandées au PMO. En effet, lors de la dixième réunion du comité de direction du PMO, du 29 novembre 2005, son directeur aurait fait état des nouvelles contraintes qui pesaient et pèseraient à l'avenir sur le PMO et de la nécessité, partant, de créer une unité effectuant des études en vue de proposer d'éventuels changements, de sorte que le PMO puisse s'acquitter correctement de ses nouvelles missions.

69 La Commission ajoute que les finalités de la nouvelle unité PMO/7 étaient connues du requérant et que les fonctions et responsabilités de celui-ci étaient suffisamment précisées. Le fait que les missions de cette unité n'aient pas été définies avec une plus grande précision s'expliquerait par la nouveauté et la diversité des tâches qui lui ont été confiées.

70 Concernant les qualités professionnelles et humaines du requérant, la Commission souligne que, si elles s'avèrent réelles, rien n'empêcherait l'AIPN d'utiliser les qualités exceptionnelles d'un fonctionnaire au service d'autres attributions.

71 Par ailleurs, la Commission relève que le fait que le requérant ne gère plus les ressources humaines, comme cela était le cas auparavant, ne suffit pas pour établir que l'équivalence des emplois n'a pas été respectée. Selon la Commission, ce ne serait que dans l'hypothèse où les nouvelles fonctions seraient dans leur ensemble nettement en deçà de celles correspondant aux grade et emploi du requérant, compte tenu de leur nature, de leur importance et de leur ampleur, que la règle de la correspondance entre le grade et l'emploi serait enfreinte.

72 En l'espèce, la nature et l'importance des fonctions du requérant correspondraient aux responsabilités d'un chef d'unité de grade AD 12. Le requérant continuerait à exercer des fonctions de direction et de gestion d'unité. Enfin, le statut n'exclurait pas qu'un fonctionnaire de grade AD 12 puisse exercer les fonctions d'administrateur n'impliquant aucune fonction d'encadrement.

73 À l'audience, la Commission a soutenu que les études confiées au requérant dans le cadre de ses nouvelles attributions étaient d'une taille assez importante et qu'elles n'avaient pas toutes été achevées. La faible valeur de ces études, invoquée par le requérant, serait dès lors purement subjective.

Sur le moyen tiré de la violation des dispositions de l'annexe IX du statut

74 Le requérant prétend que la décision du 8 décembre 2005, suivie de l'acte de changement d'affectation, constitue une mesure de représailles à son encontre, prise à la suite de son refus de contresigner le projet de déclaration d'assurance 2004. À cet égard, le requérant souligne que le comité de direction du PMO a été amené à se prononcer sur une proposition de réorganisation du PMO, onze jours seulement après qu'il eut exprimé ledit refus.

75 En adoptant cette attitude, la Commission aurait eu l'intention de sanctionner le requérant qui se voyait ainsi retirer l'ensemble de ses attributions. Or, le statut exigerait qu'une procédure disciplinaire soit mise en œuvre et que l'éventuelle sanction soit décidée à l'issue d'une procédure régulière.

76 La Commission rétorque que, dans l'hypothèse où la réorganisation des services du PMO et le changement d'affectation du requérant en résultant ont été adoptés dans l'intérêt du service et dans le respect de l'équivalence des emplois, il ne saurait être question de mesure disciplinaire.

77 En tout état de cause, la Commission souligne que la cellule des ressources humaines, rattachée directement au directeur du PMO à la suite de la réorganisation des services du PMO, compte seulement trois membres du personnel à temps plein. Ce constat démontrerait que la diminution des effectifs chargés des ressources humaines était inévitable et a constitué l'objectif de la réorganisation des services.

Sur le moyen tiré du détournement de pouvoir

78 Selon le requérant, plusieurs indices objectifs, pertinents et concordants prouveraient que la Commission a utilisé son pouvoir discrétionnaire de réaffectation à des fins autres que celles excipées.

79 Premièrement, la Commission aurait reconnu l'intérêt de constituer une unité « Ressources ». Deuxièmement, il serait nécessaire de séparer la gestion des ressources humaines des fonctions de direction. Troisièmement, une unité consacrée aux études et à la prospective serait inutile. Quatrièmement, la Commission aurait reconnu au requérant des qualités de bon gestionnaire. Cinquièmement, il aurait été prouvé que la réorganisation des services du PMO et la réaffectation de l'intéressé qu'elle a entraînée ont constitué une sanction disciplinaire déguisée.

80 La Commission considère que l'AIPN n'a pas commis d'erreur manifeste dans l'appréciation de l'intérêt du service lors de l'adoption de la décision du 8 décembre 2005. Par conséquent, il ne saurait être question de détournement de pouvoir. La Commission ajoute que tous les indices invoqués par le requérant traduisent sa propre conception de l'intérêt du service.

Appréciation du Tribunal

Sur le moyen tiré de la violation de l'article 7 du statut

81 Aux termes de l'article 7, paragraphe 1, du statut, « [l'AIPN] affecte, par voie de nomination ou de mutation, dans le seul intérêt du service et sans considération de nationalité, chaque fonctionnaire à un emploi de son groupe de fonctions correspondant à son grade ».

82 Selon une jurisprudence constante, les institutions disposent d'un large pouvoir d'appréciation dans l'organisation de leurs services en fonction des missions qui leur sont confiées et dans l'affectation, en vue de celles-ci, du personnel qui se trouve à leur disposition, à la condition cependant, d'une part, que cette affectation se fasse dans l'intérêt du service et, d'autre part, qu'elle respecte l'équivalence des emplois (arrêt de la Cour du 7 mars 1990, Hecq/Commission, C-116/88 et C-149/88, Rec. p. I-599, point 11 ; ordonnance de la Cour du 14 décembre 2006, Meister/OHMI, C-12/05 P, non publié au Recueil, point 45 ; arrêts du Tribunal de première instance du 22 janvier 1998, Costacurta/Commission, T-98/96, RecFP p. I-A-21 et II-49, point 36 ; du 26 novembre 2002, Cwik/Commission, T-103/01, RecFP p. I-A-229 et II-1137, point 30 ; du 25 juillet 2006, Fries Guggenheim/Cedefop, T-373/04, RecFP p. I-A-2-169 et II-A-2-819, point 67, et du 7 février 2007, Clotuche/Commission, T-339/03, RecFP p. I-A-2-29 et II-A-2-179, point 47).

83 En l'espèce, il convient donc de déterminer si la décision du 8 décembre 2005 satisfait à ces deux conditions.

— Sur l'intérêt du service

84 Compte tenu de l'étendue du pouvoir d'appréciation des institutions dans l'évaluation de l'intérêt du service, le contrôle du Tribunal doit se limiter à la question de savoir si l'AIPN s'est tenue dans des limites raisonnables, non critiquables, et n'a pas usé de son pouvoir d'appréciation de manière manifestement erronée (arrêts Clotuche/Commission, précité, point 62, et du

Tribunal de première instance du 7 février 2007, Calò/Commission, T-118/04 et T-134/04, RecFP p. I-A-2-37 et II-A-2-253, point 101).

85 En l'espèce, il est constant entre les parties que l'organigramme du PMO a été modifié par la décision du 8 décembre 2005, ce qui a entraîné le changement de l'intitulé de l'unité PMO/7 et de ses missions. Il n'est pas davantage contesté que le changement des fonctions du requérant est intervenu à la suite de la modification de l'organigramme du PMO.

86 En outre, il y a lieu de relever que, lors de sa réunion du 29 novembre 2005, le comité de direction du PMO a constaté qu'il était nécessaire de revoir la structure du PMO afin de mieux garantir son bon fonctionnement au quotidien. À cet égard, la Commission a souligné, dans son mémoire en défense, que le rattachement de la gestion des ressources humaines aux fonctions de direction permet au directeur du PMO, qui est à la fois l'AIPN et l'AHCC de celui-ci, de s'acquitter de ses fonctions de manière plus efficace. La Commission a indiqué, en outre, dans la réponse à la réclamation, que la réorganisation du PMO se justifiait par la nécessité de confier à des fonctionnaires la gestion des ressources humaines, ce qui avait permis de réaliser les économies de ressources demandées depuis longtemps par la direction du PMO. À l'audience, la Commission a précisé que le personnel du PMO se compose en majorité « d'agents externes » qui travaillent au PMO pour quelques mois seulement. Donc, le personnel serait très fluctuant et évoluerait en fonction des besoins réels et immédiats du PMO. L'adaptation nécessaire en terme de personnel justifiait, selon la Commission, que la gestion des ressources humaines soit directement confiée au directeur du PMO qui, en tant qu'AIPN et AHCC, a une vue globale des besoins du PMO, et non à une unité détachée de la direction.

87 En outre, le requérant n'a produit aucun élément susceptible de démontrer l'existence d'une erreur manifeste commise à son égard par la Commission dans l'appréciation de l'intérêt du service.

88 Dans ces circonstances, il y a lieu de considérer que, en rattachant la gestion des ressources humaines au domaine de compétence du directeur du PMO, la Commission n'a pas commis d'erreur manifeste dans l'appréciation de l'intérêt du service.

89 En effet, en soutenant que la gestion des ressources humaines doit être distinguée des fonctions de direction, le requérant se borne en réalité à faire état de sa propre conception de l'intérêt du service. Il n'établit pas que le rattachement de la gestion des ressources humaines à la direction du PMO serait contraire à cet intérêt. À supposer même que les autres offices cités par le requérant comportent une unité chargée de la gestion des ressources humaines qui ne soit pas rattachée à la direction, le PMO ne saurait être lié par cette pratique.

90 L'argument du requérant selon lequel des économies de ressources auraient pu être réalisées sans que ne soit supprimée l'unité « Ressources humaines » ne saurait davantage être retenu. En effet, le requérant expose sa conception de l'intérêt du service quant à la manière de réaliser des économies de ressources, sans pour autant apporter la preuve que, à la suite de la décision du 8 décembre 2005, l'affectation de trois personnes à temps plein à la gestion des ressources humaines, dans le cadre de la cellule chargée des ressources humaines et rattachée à la direction du PMO, serait contraire à l'intérêt du service.

91 Par ailleurs, il convient d'écarter l'argument selon lequel la nouvelle unité PMO/7 serait dénuée de substance. Le requérant se borne à soutenir que les nouvelles missions de l'unité PMO/7 sont inutiles. À cet égard, le requérant souligne le faible nombre d'études demandé à cette unité et leur peu d'importance en termes de travail induit. Or, la description du poste du requérant, qui a été établie en mars 2006, montre que les missions de l'unité PMO/7 ne sont pas dépourvues d'importance.

92 Il importe d'ailleurs de constater que le rapport d'évolution de carrière du requérant, établi pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2006, met en évidence l'utilité des fonctions exercées en tant que chef de l'unité « Études et

prospective ». En effet, sous la rubrique « Réalisation […] des objectifs » dudit rapport d'évolution de carrière, le requérant affirme que, « [d]ans le domaine propre de la mission de l'unité [PMO/7], il y a eu la préparation, la mise en route et la finalisation de l'étude au sujet du concept de […] personne à charge, ce qui a été un travail effectué par toute l'équipe [PMO/7 ; i]l s'agit d'une étude [de] taille assez étendue, impliquant des recherches vers des sources dispersées dans les 27 États membres de l'Union européenne[; l]es résultats obtenus ont été présentés aux membres du management du PMO et un suivi est prévu pour l'exercice 2007 (approfondissement et mises à jour) ». En outre, d'autres études ont été confiées au requérant, lesquelles, à la date de l'audience, n'avaient pas été finalisées, ce qui n'est pas contesté par l'intéressé. Dans ces conditions, le requérant saurait difficilement soutenir que les missions confiées à l'unité PMO/7 ne répondent à aucun besoin et sont insignifiantes.

93 Quant à l'absence de description précise des missions de l'unité PMO/7, qui témoignerait de l'inutilité de ladite unité, il y a d'abord lieu de constater que la description du poste du requérant, établie au mois de mars 2006, précise les missions de l'unité « Études et prospective » et définit de manière détaillée les tâches du requérant. L'absence de définition précise, au moment de l'entrée en vigueur de la décision du 8 décembre 2005, des missions de l'unité PMO/7, peut suffisamment s'expliquer par le fait qu'il n'était pas possible de les déterminer en détail à cette date. Il convient d'ajouter que la nature même des missions attribuées à l'unité « Études et prospective » rend délicate la détermination a priori et avec précision de leur contenu, ce qui devait amener l'intéressé à en définir les contours à partir de l'expérience acquise dans sa nouvelle fonction et des besoins du service (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal de première instance du 10 juillet 1992, Eppe/Commission, T-59/91 et T-79/91, Rec. p. II-2061, point 50).

94 Enfin, quant aux qualités humaines et professionnelles dont se prévaut le requérant, il suffit de rappeler que le fait qu'un fonctionnaire possède de hautes qualités ne signifie pas qu'il ne puisse pas faire l'objet d'un changement de fonctions. Tout au contraire, si l'intéressé s'est bien acquitté de ses responsabilités à un poste donné, l'administration peut s'attendre à ce qu'il en fasse autant à propos d'autres tâches qui pourraient lui être confiées (voir, en ce sens, arrêts W/Commission, précité, point 91, et Fronia/Commission, précité, point 56).

95 De l'ensemble de ces considérations, il résulte que la décision du 8 décembre 2005 n'a pas méconnu l'intérêt du service.

— Sur l'équivalence des emplois

96 En cas de modification des fonctions attribuées à un fonctionnaire, la règle de correspondance entre le grade et l'emploi, énoncée en particulier par l'article 7 du statut, implique une comparaison non pas entre les fonctions actuelles et antérieures de l'intéressé, mais entre ses fonctions actuelles et son grade dans la hiérarchie (arrêts Fronia/Commission, précité, point 53, et Clotuche/Commission, précité, point 91).

97 Dès lors, rien ne s'oppose à ce qu'une décision entraîne l'attribution de nouvelles fonctions qui, si elles diffèrent de celles précédemment exercées et sont perçues par l'intéressé comme comportant une réduction de ses attributions, sont néanmoins conformes à l'emploi correspondant à son grade. Ainsi une diminution effective des attributions d'un fonctionnaire n'enfreint la règle de correspondance entre le grade et l'emploi que si ses fonctions sont, dans leur ensemble, nettement en deçà de celles correspondant à ses grade et emploi, compte tenu de leur nature, de leur importance et de leur ampleur (arrêt de la Cour du 23 mars 1988, Hecq/Commission, 19/87, Rec. p. 1681, point 7 ; arrêts du Tribunal de première instance du 23 octobre 1990, Pitrone/Commission, T-46/89, Rec. p. II-577, point 35, et Clotuche/Commission, précité, point 91).

98 En outre, il convient de rappeler que, si le statut vise à garantir au fonctionnaire le grade obtenu ainsi qu'un emploi correspondant à ce grade, il ne lui accorde aucun droit à un emploi déterminé, mais laisse au contraire à l'AIPN la compétence d'affecter les fonctionnaires, dans l'intérêt du service, aux différents emplois correspondant à leur grade (arrêt W/Commission, précité, point 102). Par ailleurs, s'il est vrai que l'administration a tout intérêt à affecter les fonctionnaires en fonction de leurs aptitudes spécifiques et de leurs préférences personnelles, on ne saurait reconnaître pour autant à un fonctionnaire le droit d'exercer ou de conserver des fonctions spécifiques ou de refuser toute autre fonction de son emploi type (arrêts de la Cour du 22 octobre 1981, Kruse/Commission, 218/80, Rec. p. 2417, point 7, et du 1er juin 1983, Seton/Commission, 36/81,

37/81 et 218/81, Rec. p. 1789, points 41 à 44 ; arrêt W/Commission, précité, point 105).

99 En l'espèce, il est constant que le requérant a été affecté à l'unité « Études et prospective » dans l'emploi qu'il occupait (chef d'unité) et qu'il a conservé son grade AD 12. Il ressort également de l'acte de changement d'affectation que le numéro de son emploi est resté inchangé. L'équivalence du grade et de l'emploi a donc, par hypothèse, été respectée (voir, en ce sens, arrêts du Tribunal de première instance du 6 mars 2001, Campoli/Commission, T-100/00, RecFP p. I-A-71 et II-347, point 42 ; Fronia/Commission, précité, point 51, et du 21 septembre 2004, Soubies/Commission, T-325/02, RecFP p. I-A-241 et II-1067, point 52).

100 S'agissant du changement des fonctions du requérant, force est de constater que ce dernier ne précise aucunement en quoi ses attributions en tant que chef de l'unité « Études et prospective » seraient nettement en deçà de celles correspondant à ses grade et emploi compte tenu de leur nature, de leur importance et de leur ampleur. Au contraire, dans son rapport d'évolution de carrière établi pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2006, le requérant décrit à la fois les fonctions exercées dans le domaine propre de la mission de l'unité PMO/7 puis dans le cadre des tâches de chef d'unité, sans indiquer qu'elles ne correspondent ni à son emploi ni à son grade.

101 Certes, le requérant soutient que ses fonctions d'encadrement ont été réduites et que les fonctions exercées au sein de l'unité « Études et prospective » pourraient être assurées par un fonctionnaire de grade AD 11, voire de grade AD 9. Il convient toutefois de rappeler que les grades les plus élevés dans la hiérarchie ne sont pas nécessairement réservés aux personnes occupant un poste d'encadrement, mais peuvent être attribués aux fonctionnaires qui exercent des fonctions de conseil de haut niveau. Ce qui importe, en réalité, c'est que, dans chaque cas individuel, les fonctions confiées au fonctionnaire soient conformes à son grade, quelle que soit l'importance de l'unité dont il relève (voir, en ce sens, arrêt Soubies/Commission, précité, point 54). À cet égard, il a déjà été considéré aux points 91 et 92 du présent arrêt, que les nouvelles missions de l'unité PMO/7 ne peuvent pas être jugées comme dénuées de substance. En outre, le changement des missions de cette unité ainsi que la diminution de son effectif ne démontrent

pas à eux seuls que les fonctions de chef d'unité du requérant ne correspondent pas à son grade.

102 Il résulte de tout ce qui précède que la décision du 8 décembre 2005 n'a pas méconnu l'équivalence des emplois. Partant, il y a lieu de rejeter le moyen tiré de la violation de l'article 7 du statut.

Sur le moyen tiré de la violation des dispositions de l'annexe IX du statut et du détournement de pouvoir

103 Dès lors que la décision du 8 décembre 2005 n'a pas été jugée contraire à l'intérêt du service ou à l'équivalence des emplois, il ne saurait être question de sanction disciplinaire déguisée (ordonnance Meister/OHMI, précitée, point 47) ou de détournement de pouvoir (arrêts du Tribunal de première instance du 19 juin 1997, Forcat Icardo/Commission, T-73/96, RecFP p. I-A-159 et II-485, point 39, et Clotuche/Commission, précité, point 126). Il s'ensuit que le requérant ne saurait reprocher à la Commission de ne pas avoir ouvert une procédure disciplinaire à son égard, laquelle lui aurait permis de bénéficier des garanties procédurales prévues à l'annexe IX du statut.

104 À cet égard, il importe d'ajouter que la relation temporelle entre le refus du requérant de signer, le 1er avril 2005, le projet de déclaration d'assurance 2004 du PMO et la décision du 8 décembre 2005, relation toute relative d'ailleurs, ne saurait conduire, en l'absence d'autres indices objectifs et suffisamment pertinents, à la conclusion que la décision du 8 décembre 2005 n'avait d'autre but que de sanctionner le requérant pour ce refus.

105 Il convient donc également de rejeter comme non fondés les moyens tirés de la violation des dispositions de l'annexe IX du statut et du détournement de pouvoir.

106 De tout ce qui précède, il résulte que le recours en annulation doit être rejeté comme non fondé.

Sur la demande en indemnité

1. *Arguments des parties*

107 Le requérant prétend que le message au personnel du 12 décembre 2005 laisse planer un doute quant à sa compétence et à son intégrité. Ce message aurait aussi sérieusement hypothéqué ses chances de redevenir un jour gestionnaire des ressources humaines. Par conséquent, il demande le paiement d'une somme de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts.

108 Quant à la recevabilité de la demande en indemnité, le requérant fait valoir qu'il a présenté implicitement une telle demande dans sa réclamation dès lors qu'il a sollicité que soient prises toutes mesures nécessaires et utiles en vue de le rétablir dans ses droits et attributions.

109 La Commission rétorque que, dans la mesure où le préjudice allégué ne résulte pas de la décision du 8 décembre 2005, la demande en indemnité doit également être déclarée irrecevable au motif qu'elle n'a pas été précédée d'une demande et d'une réclamation invitant l'administration à réparer le préjudice subi.

110 En outre, la Commission soutient que la décision du 8 décembre 2005 n'est pas entachée d'un vice susceptible d'affecter sa légalité. Quant au message au personnel du 12 décembre 2005, la Commission indique que rien ne permet de soutenir qu'il porte atteinte à la réputation professionnelle du requérant.

2. *Appréciation du Tribunal*

111 Le requérant demande la réparation du préjudice prétendument subi non pas du fait de la décision du 8 décembre 2005 dont l'annulation est demandée, mais du fait de plusieurs fautes prétendument commises par l'administration dans la rédaction du message au personnel du 12 décembre 2005, lequel mettrait en doute notamment la compétence et l'intégrité de l'intéressé.

112 Or, dans la mesure où le préjudice allégué ne résulte pas d'un acte dont l'annulation est poursuivie, la demande en indemnité doit être rejetée comme irrecevable, pour non-respect de la procédure précontentieuse (arrêts du Tribunal de première instance du 25 septembre 1991, Marcato/Commission, T-5/90, Rec. p. II-731, point 49, et du 8 juin 1993, Fiorani/Parlement, T-50/92, Rec. p. II-555, point 45 ; ordonnance du Tribunal de première instance du 17 mai 2006, Marcuccio/Commission, T-241/03, RecFP p. I-A-2-111 et II-A-2-517, point 52). En effet, la demande en indemnité a été présentée pour la première fois dans la requête. Contrairement à ce que soutient le requérant, la demande de prendre toutes mesures nécessaires et utiles en vue de le rétablir dans ses droits et attributions, présentée dans la réclamation sans autres précisions, ne constitue pas une telle demande.

113 Enfin, à supposer que le requérant soutienne que c'est la décision du 8 décembre 2005 elle-même qui lui aurait causé un préjudice, il suffit de rappeler que, selon la jurisprudence, les conclusions en indemnité doivent être rejetées dans la mesure où elles présentent un lien étroit avec les conclusions en annulation qui ont, elles-mêmes, été rejetées (arrêt du Tribunal de première instance du 5 février 1997, Ibarra Gil/Commission, T-207/95, RecFP p. I-A-13 et II-31, point 88).

114 Il s'ensuit que la demande en indemnité doit être rejetée.

115 Il résulte de tout ce qui précède que le recours doit être rejeté dans son ensemble.

Sur les dépens

116 En vertu de l'article 122 du règlement de procédure du Tribunal, les dispositions du chapitre huitième du titre deuxième dudit règlement, relatives aux dépens et frais de justice, ne s'appliquent qu'aux affaires introduites devant le Tribunal à compter de l'entrée en vigueur de ce règlement de procédure, à savoir le 1er novembre 2007. Les dispositions du règlement de procédure du Tribunal de première instance pertinentes en la matière continuent à s'appliquer mutatis mutandis aux affaires pendantes devant le Tribunal avant cette date.

117 Aux termes de l'article 87, paragraphe 2, du règlement de procédure du Tribunal de première instance, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens. Toutefois, en vertu de l'article 88 du même règlement, dans les litiges entre les Communautés et leurs agents, les frais exposés par les institutions restent à la charge de celles-ci. Le requérant ayant succombé en son recours, il y a lieu de décider que chaque partie supporte ses propres dépens.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL (deuxième chambre)

déclare et arrête :

1) Le recours est rejeté.

2) Chaque partie supporte ses propres dépens.

Van Raepenbusch Boruta Kanninen

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 8 mai 2008.

Le greffier
W. Hakenberg

Le président
S. Van Raepenbusch