Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DU TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'UNION EUROPÉENNE (première chambre)

28 octobre 2010 *

« Fonction publique — Personnel de la BCE — Recours indemnitaire tendant à la réparation du préjudice résultant directement de la prétendue illégalité des conditions d'emploi et des règles applicables au personnel — Incompétence du Tribunal — Irrecevabilité — Dispense de service pour représentation du personnel — Absence d'adaptation de la charge de travail — Faute »

Dans l'affaire F-84/08,

ayant pour objet un recours introduit au titre de l'article 36.2 du protocole sur les statuts du Système européen de banques centrales et de la Banque centrale européenne, annexé au traité CE,

Maria Concetta Cerafogli, membre du personnel de la Banque centrale européenne, demeurant à Francfort-sur-le-Main (Allemagne), représentée par M[es] L. Levi et M. Vandenbussche, avocats,

partie requérante,

contre

Banque centrale européenne (BCE), représentée par MM. F. Malfrère et N. Urban, en qualité d'agents, assistés de M[e] B. Wägenbaur, avocat,

partie défenderesse,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (première chambre),

composé de MM. S. Gervasoni, président, H. Kreppel (rapporteur) et M[me] M. I. Rofes i Pujol, juges,

greffier : M. G. Delannay, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 27 octobre 2009,

rend le présent

Arrêt

1 Par requête parvenue au greffe du Tribunal le 17 octobre 2008 par télécopie (le dépôt de l'original étant intervenu le 21 octobre suivant), la requérante demande la condamnation de la Banque centrale européenne (BCE) à lui payer des dommages et intérêts en réparation du préjudice qu'elle prétend avoir subi du fait, principalement, du refus de la BCE de reconnaître un rôle effectif aux organisations

* Langue de procédure : le français.

syndicales, de la discrimination dont elle aurait été victime en raison, notamment, de son appartenance au comité du personnel, et de l'absence d'adaptation de sa charge de travail pour tenir compte de sa dispense de service pour représentation du personnel.

Cadre juridique

2 Dans sa version applicable au litige, le protocole sur les statuts du Système européen de banques centrales et de la BCE, annexé au traité CE (ci-après les «statuts du SEBC»), contient notamment les dispositions suivantes :

«Article 12

[…]

12.3 Le conseil des gouverneurs adopte un règlement intérieur déterminant l'organisation interne de la BCE et de ses organes de décision.

[…]

Article 36

Personnel

36.1 Le conseil des gouverneurs arrête, sur proposition du directoire, le régime applicable au personnel de la BCE.

36.2 La Cour de justice [de l'Union européenne] est compétente pour connaître de tout litige entre la BCE et ses agents dans les limites et selon les conditions prévues par le régime qui leur est applicable.»

3 Sur le fondement de l'article 12.3 des statuts du SEBC, le conseil des gouverneurs a adopté le règlement intérieur de la BCE (ci-après le «règlement intérieur»). Dans sa version issue de la décision du 19 février 2004 (JO L 80, p. 33), l'article 21 de ce règlement dispose, sous le titre «Régime applicable au personnel» :

«21.1 Les conditions d'emploi et les règles applicables au personnel déterminent les relations de travail entre la BCE et son personnel.

21.2 Sur proposition du directoire et après consultation du conseil général, le conseil des gouverneurs adopte les conditions d'emploi.

21.3 Le directoire adopte les règles applicables au personnel, qui mettent en application les conditions d'emploi.

21.4 Le comité du personnel est consulté préalablement à l'adoption de nouvelles conditions d'emploi ou de nouvelles règles applicables au personnel. Son avis est soumis respectivement au conseil des gouverneurs ou au directoire.»

4 Sur le fondement de l'article 36.1 des statuts du SEBC, le conseil des gouverneurs a adopté la décision du 9 juin 1998 relative à l'adoption des conditions d'emploi du personnel de la BCE (JO 1999 L 125, p. 32), ci-après les «conditions d'emploi»). Les conditions d'emploi prévoient notamment :

«9.

a) Les relations de travail entre la BCE et les membres de son personnel sont régies par des contrats de travail conclus en conformité avec les présentes conditions d'emploi. Les règles applicables au personnel adoptées par le directoire précisent les modalités d'application de ces conditions d'emploi.

[…]

c) […] Pour l'interprétation des droits et obligations prévus par les présentes conditions d'emploi, la BCE prend dûment en considération les principes consacrés par les règlements, les règles et la jurisprudence relatifs au personnel des institutions [de l'Union européenne].

[…]

41. Les membres du personnel peuvent, en utilisant la procédure prévue par les règles applicables au personnel, solliciter de l'administration un examen précontentieux de leurs réclamations et griefs concernant la conformité de mesures prises à leur égard avec la politique du personnel et les conditions d'emploi de la BCE. Les membres du personnel n'ayant pas obtenu satisfaction à la suite de la procédure d'examen précontentieux peuvent engager la procédure de réclamation prévue par les règles applicables au personnel.

Ces procédures ne peuvent pas être utilisées pour contester :

i) les décisions du conseil des gouverneurs ou les directives internes de la BCE, y compris les directives prévues par les présentes conditions d'emploi ou par les règles applicables au personnel ;

ii) les décisions pour lesquelles des procédures de recours spécifiques existent ;

iii) la décision de ne pas confirmer la nomination d'un membre du personnel effectuant une période d'essai.

42. Après que toutes les voies de recours internes disponibles ont été épuisées, la Cour de justice […] est compétente pour connaître de tout litige opposant la BCE à un membre ou à un ancien membre de son personnel auquel s'appliquent les présentes conditions d'emploi.

Cette compétence est limitée à l'examen de la légalité de la mesure ou de la décision, sauf si le litige est de caractère pécuniaire, auquel cas la Cour de justice a une compétence de pleine juridiction.»

5 Aux termes des articles 45 et 46 des conditions d'emploi, figurant dans la neuvième partie intitulée «Représentation du personnel» :

«45. Un comité du personnel, dont les membres sont élus au scrutin secret, est chargé de représenter les intérêts généraux de tous les membres du personnel en matière de contrats de travail, de réglementations applicables au personnel et de rémunérations, de conditions d'emploi, de travail, de santé et de sécurité à la BCE, de couverture sociale et de régimes de pension.

46. Le comité du personnel est consulté préalablement à tout changement apporté aux présentes conditions d'emploi, aux règles applicables au personnel ou concernant toutes questions qui y sont rattachées, telles que définies à l'article 45 ci-dessus.»

6 Sur le fondement de l'article 21.3 du règlement intérieur de la BCE et de l'article 9, sous a), des conditions d'emploi, le directoire de la BCE a adopté les règles applicables au personnel de la BCE (ci-après les «règles applicables au personnel»).

7 En matière de voies de recours, les règles applicables au personnel précisent :

«8.1 Procédures d'examen précontentieux et de réclamation

[…]

8.1.0 Le membre du personnel qui entend engager une procédure d'examen précontentieux dispose à cet effet d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle la décision qu'il entend soumettre à cet examen lui a été communiquée.

[…]

8.1.2 Lorsque le différend concerne au premier chef la responsabilité de la [direction générale des ressources humaines], le membre du personnel s'adresse tout d'abord au directeur général adjoint de la [direction générale des ressources humaines]. Si le différend n'est pas résolu de manière satisfaisante dans le délai d'un mois, le membre du personnel peut s'adresser directement au directeur général de la [direction générale des ressources humaines]. Néanmoins, si le membre du personnel n'entend pas s'adresser au directeur général adjoint de la [direction générale des ressources humaines], il peut saisir directement le directeur général de la [direction générale des ressources humaines].

8.1.3 Le directeur général/directeur concerné notifie, par écrit, au membre du personnel sa décision motivée dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle il a été saisi de la demande.

8.1.4 Tout membre du personnel n'ayant pas obtenu satisfaction à l'issue de la procédure d'examen précontentieux ou n'ayant pas reçu de réponse du directeur général/directeur concerné dans le délai d'un mois peut engager la procédure de réclamation décrite ci-après.

8.1.5 Le membre du personnel qui entend voir mettre en œuvre la procédure de réclamation doit adresser au président [de la BCE] un mémorandum concernant sa réclamation, accompagné de tout document pertinent, dans les deux mois […]

Le président […] répond par écrit au membre du personnel dans le délai d'un mois.

[…]

8.2 Les recours devant la Cour de justice de l'Union européenne

[…]

8.2.1 Les recours devant la Cour […] doivent être formés dans un délai de deux mois. Ce délai court du jour de la notification au membre du personnel concerné de la décision finale prise au terme de la procédure de réclamation, ou de la date d'expiration du délai d'un mois applicable à la procédure de réclamation, lorsque qu'une telle décision n'a pas été prise. […]»

Faits à l'origine du litige

8 Agent depuis le 1er septembre 1995 de l'Institut monétaire européen, puis de la BCE à compter de 1998, la requérante y a été affectée en qualité d'expert à la direction générale (DG) «Paiements» de la BCE.

9 En 1998, à la suite de son élection, la requérante est devenue membre du comité du personnel de la BCE et, à l'exception d'une courte période en 2006, l'est demeurée jusqu'au mois de juin 2008. Pendant l'ensemble de cette période, elle a en outre assumé les fonctions de vice-porte-parole du comité du personnel de septembre 2000 à décembre 2001 et d'octobre 2007 à février 2008, puis de porte-parole de mai 2001 à juillet 2002. Pour ses activités de représentation du personnel, la requérante a bénéficié de dispenses de service variant de 20 % à 50 % de son temps de travail. En particulier, la dispense de service qui lui a été accordée de janvier à juillet 2006 a représenté 50 % de son temps de travail.

10 De mars à mai 2007, la requérante, qui bénéficiait à l'époque d'une dispense de service de 20 % de son temps de travail pour ses activités de représentation du personnel, s'est vu accorder une réduction de son temps de travail de 35 % pour motifs médicaux.

11 À compter du 17 janvier 2008, la requérante a été placée en congé de maladie.

12 Par note du 8 avril 2008, la requérante a introduit une demande d'examen précontentieux sur la base de l'article 41 des conditions d'emploi et de l'article 8 des règles applicables au personnel. Cette demande tendait à mettre en cause, d'une part, le comportement prétendument discriminatoire de ses supérieurs hiérarchiques du fait, notamment, de son appartenance au comité du personnel, d'autre part, la violation par la BCE de normes internationales et européennes de droit du travail.

13 Le 30 mai 2008, la BCE a informé la requérante de sa décision d'initier une enquête interne sur les allégations contenues dans sa demande d'examen précontentieux.

14 Le 11 juin 2008, la requérante a demandé à la BCE si celle-ci envisageait d'adopter une décision en réponse à sa demande d'examen précontentieux.

15 Le 25 juin 2008, la BCE a indiqué à la requérante qu'elle ne pouvait pas encore donner de réponse à la demande d'examen précontentieux. Elle lui a rappelé qu'une enquête interne était en cours et que, en conséquence, une réponse à ce stade de la procédure préjugerait de l'issue de cette enquête.

16 Le 8 juillet 2008, la requérante a introduit, afin de «préserver ses droits», une réclamation contre la réponse de la BCE du 25 juin 2008. L'intéressée faisait observer que la BCE pouvait d'ores et déjà se prononcer sur un certain nombre de faits dénoncés dans la demande d'examen précontentieux sans que ceux-ci ne fassent l'objet d'un examen dans le cadre de l'enquête interne.

17 Le 7 août 2008, le président de la BCE a répondu à la requérante que l'enquête interne était toujours en cours et que les travaux de la commission chargée de faire la lumière sur les allégations figurant dans sa demande d'examen précontentieux n'étaient pas achevés.

18 Le 2 octobre 2008, la requérante, dont le congé de maladie était toujours en cours, a introduit une demande de reconnaissance de l'origine professionnelle de sa maladie.

Conclusions des parties et procédure

19 La requête est parvenue au greffe du Tribunal le 17 octobre 2008.

20 La requérante conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

— condamner la BCE au paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel, correspondant, d'une part, à la différence entre le salaire qu'elle a perçu et un salaire correspondant à celui de la catégorie de salaire H, échelon 54, depuis 2004 jusqu'en 2007, soit 23 échelons additionnels, et, d'autre part, à l'octroi d'une prime de 3 500 euros par an pour les années 2001, 2002 et 2003 ;

— condamner la BCE au paiement de la somme de 157 000 euros, ou, à titre subsidiaire, de la somme de 45 000 euros en compensation du préjudice moral ;

— pour autant que de besoin, annuler la décision du 25 juin 2008 de rejet de la demande d'examen précontentieux et la décision du 7 août 2008 de rejet de la réclamation, en ce que ces décisions sont en relation avec le présent recours ;

— condamner la BCE à l'ensemble des dépens.

21 La BCE conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

— déclarer le recours irrecevable ;

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

— condamner la requérante aux dépens de l'instance.

22 À la date de l'audience, l'enquête interne n'était pas clôturée. La BCE n'avait pas non plus encore statué sur la demande de reconnaissance de l'origine professionnelle de la maladie de la requérante.

23 La tentative de règlement amiable initiée par le Tribunal n'a pas abouti.

Sur la portée du litige

24 Il convient, à titre liminaire, de rappeler que, selon une jurisprudence constante dégagée en matière de fonction publique, la décision d'une institution portant rejet d'une demande en indemnité fait partie intégrante de la procédure administrative préalable qui précède un recours en responsabilité formé devant le Tribunal et que, par conséquent, les conclusions en annulation ne peuvent être appréciées de manière autonome par rapport aux conclusions en responsabilité. En effet, l'acte contenant la prise de position de l'institution pendant la phase précontentieuse a uniquement pour effet de permettre à la partie qui aurait subi un préjudice de saisir le Tribunal d'une demande en indemnité (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal de première instance du 5 décembre 2002, Hoyer/Commission, T-209/99, RecFP p. I-A-243 et II-1211, point 32).

25 Ainsi, par analogie avec cette jurisprudence, il n'y a pas lieu de statuer de façon autonome sur les conclusions en annulation formées par la requérante, le présent recours n'ayant pas d'autre objet que celui d'obtenir réparation des préjudices que celle-ci estime avoir subis du fait de la BCE.

En droit

Arguments des parties

26 À l'appui de son recours, la requérante soutient que la BCE aurait commis un ensemble de fautes.

27 En premier lieu, la requérante fait valoir que la BCE aurait fait obstacle à ce que les organisations syndicales participent de manière effective au dialogue social. En particulier, selon l'intéressée, la BCE se serait toujours opposée à ce que les conditions d'emploi et les règles applicables au personnel soient déterminées par des conventions collectives signées avec ces organisations et aurait seulement accepté, en concluant, en juillet 2008, un protocole d'accord avec l'une d'entre elles, de reconnaître à celle-ci un droit à la consultation et à l'information. La requérante estime qu'en agissant ainsi la BCE méconnaîtrait les droits fondamentaux des travailleurs, tels que garantis par des principes généraux et reconnus par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne proclamée à Nice le

7 décembre 2000 (JO C 364, p. 1), par la charte sociale européenne, signée à Turin le 18 octobre 1961 et révisée à Strasbourg le 3 mai 1996, par la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303, p. 16), par la convention nº 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, adoptée le 1er juillet 1949 par l'Organisation internationale du travail, et par la convention nº 135 concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder, adoptée le 23 juin 1971 par la même organisation.

28 Enfin, la requérante critique le fait que le montant du budget du comité du personnel serait fixé par la BCE elle-même, en méconnaissance de l'article 2 de la convention nº 98.

29 La requérante souligne que le refus de la BCE de reconnaître aux organisations syndicales un rôle effectif dans le dialogue social aurait directement affecté sa situation personnelle. En effet, en raison de ce refus, le comité du personnel aurait été le seul interlocuteur de la BCE, en particulier dans le cadre des procédures de modification des conditions d'emploi et des règles applicables au personnel. Il en serait résulté un surcroît de travail pour les membres du comité du personnel, que d'ailleurs la BCE n'aurait jamais accepté de compenser par des recrutements supplémentaires. Ce refus aurait également contraint les membres du comité du personnel à porter en justice des affaires relatives à des questions de principe et concernant l'ensemble du personnel, ce qui aurait eu un impact négatif sur l'évolution de leurs propres carrières.

30 En deuxième lieu, la requérante prétend qu'elle aurait été victime de discrimination dans le déroulement de sa carrière en raison de ses fonctions de représentante du personnel. En effet, l'exercice de telles fonctions, outre qu'il aurait eu une incidence négative sur l'appréciation de ses performances, ainsi que le mettraient en évidence ses rapports d'évaluation des années 2002 à 2007, l'aurait pénalisée jusqu'en 2007 dans les procédures d'augmentation de salaire, d'octroi de primes, de recrutement sur des emplois vacants et de promotion, dans la mesure où ces procédures n'auraient pas valorisé l'exercice des fonctions de représentant du personnel. Par ailleurs, la requérante souligne que la BCE aurait refusé de lui accorder, ainsi qu'aux autres membres du comité du personnel, les dispenses de service et les ressources nécessaires pour leur permettre de remplir correctement leurs fonctions de représentants du personnel, en violation de l'article 49 des conditions d'emploi, aux termes duquel «[l]a BCE fournira aux représentants du personnel l'assistance requise pour leur permettre d'accomplir leurs fonctions», de l'article 9.3 des règles applicables au personnel, intitulé «Ressources à la disposition des représentants du personnel», et du protocole d'accord sur les relations entre le directoire et le comité du personnel conclu le 17 juin 2003. De manière plus générale, la requérante fait observer que le comité du personnel serait tributaire du bon vouloir de l'administration pour obtenir des dispenses de service pour ses membres.

31 En troisième lieu, la requérante se plaint de ce que, alors qu'elle avait obtenu, en janvier 2006, une dispense de service de 50 % de son temps de travail pour représentation du personnel, ses tâches n'auraient pas été adaptées et sa charge de travail revue à la baisse, de telle sorte qu'elle aurait été contrainte d'exercer les fonctions d'un emploi à temps plein en un temps réduit, en sus de ses fonctions de représentante du personnel. En outre, à l'occasion de la réduction de son temps de travail pour motifs médicaux de mars à mai 2007, la tâche principale qui lui avait été attribuée auparavant lui aurait été retirée contre son gré.

32 S'agissant des préjudices qui résulteraient de l'ensemble de ces fautes, la requérante souligne que ceux-ci seraient d'abord d'ordre matériel. Elle explique en effet que, si elle n'avait pas été membre du comité du personnel, elle aurait bénéficié d'une «carrière normale» et aurait été promue à la catégorie supérieure de salaire dès 2004, alors que, depuis 2001, elle serait demeurée dans la même catégorie de salaire. De même, elle aurait profité, en 2001, en 2002 et en 2003, d'augmentations de salaire et de primes supplémentaires.

33 La requérante ajoute que le fait, pour la BCE, de ne pas avoir valorisé ses activités de représentation du personnel mais, au contraire, de l'avoir discriminée en raison de ces activités, lui aurait également causé un préjudice moral.

34 En défense, la BCE conclut d'abord à l'irrecevabilité manifeste du recours.

35 La BCE souligne que le recours serait fondé, pour partie, sur la prétendue illégalité d'un ensemble de décisions et, pour partie, sur un ensemble de comportements non décisionnels fautifs. Or, s'agissant des décisions prétendument illégales, celles-ci seraient devenues définitives pour n'avoir fait l'objet d'aucune contestation de la part de l'intéressée. Quant aux comportements non décisionnels, la requérante n'aurait pas satisfait aux prescriptions de la procédure précontentieuse puisqu'elle se serait abstenue, préalablement à l'introduction de sa demande d'examen précontentieux, de former une demande indemnitaire, obligation pourtant prescrite par l'article 41 des conditions d'emploi et par l'article 8.1.0 des règles applicables au personnel.

36 À titre subsidiaire, sur le fond, la BCE soutient que le recours ne serait pas fondé. Elle fait valoir en particulier qu'elle était en droit d'adopter, par voie de règlement, l'ensemble des dispositions régissant les relations de travail entre elle et son personnel et n'avait pas l'obligation de recourir à des conventions collectives.

37 Par ailleurs, la BCE rejette les allégations de la requérante selon lesquelles elle aurait été victime de discrimination en raison de ses fonctions de représentante du personnel. La BCE conteste en particulier les allégations relatives à la non-adaptation de ses tâches et à la non-révision de sa charge de travail après l'octroi, en novembre 2005, d'une dispense de service de 50 % de son temps de travail pour représentation du personnel.

38 Enfin, la BCE souligne qu'elle entretiendrait un dialogue avec les fédérations de syndicats représentant le personnel des banques centrales du SEBC et aurait même conclu un protocole d'accord avec une organisation syndicale.

39 Invitée à présenter ses observations sur les questions relatives à la recevabilité soulevées dans le mémoire en défense, la requérante demande au Tribunal d'admettre la recevabilité de l'ensemble de son recours.

40 La requérante explique que le préjudice dont elle demande réparation résulterait non pas, comme le soutient la BCE, de la prétendue illégalité de décisions devenues définitives, mais du comportement discriminatoire de la BCE à son encontre, lui-même résultat de la méconnaissance caractérisée de règles de droit, et que ce préjudice serait à la fois moral et matériel, ce dernier consistant notamment dans l'atteinte à ses perspectives de carrière et de promotion au sein de la BCE.

41 La requérante conteste également l'affirmation de la BCE selon laquelle elle aurait dû, préalablement à l'introduction de sa demande d'examen précontentieux, présenter une demande indemnitaire. L'intéressée explique qu'une telle étape ne serait prévue ni par les conditions d'emploi ni par les règles applicables au personnel.

Appréciation du Tribunal

Sur le premier chef de préjudice, résultant de ce que la BCE ferait obstacle à ce que les organisations syndicales participent de manière effective au dialogue social

42 S'agissant d'un litige entre la BCE et l'un de ses agents, la recevabilité du présent recours doit être appréciée à la lumière de l'article 36.2 des statuts du SEBC (ordonnance du Tribunal de première instance du 30 mars 2000, Méndez Pinedo/BCE, T-33/99, RecFP p. I-A-63 et II-273, point 21 ; arrêt

du Tribunal de première instance du 18 octobre 2001, X/BCE, T-333/99, RecFP p. I-A-199 et II-921, point 41, et ordonnance du Tribunal de première instance du 11 décembre 2001, Cerafogli e.a./BCE, T-20/01, RecFP p. I-A-235 et II-1075, point 32).

43 En vertu de l'article 36.2 des statuts du SEBC, les juridictions de l'Union européenne règlent les litiges entre la BCE et ses agents dans les limites et selon les conditions prévues par le régime qui leur est applicable (ordonnance de la Cour du 13 septembre 2001, Comité du personnel de la BCE e.a./BCE, C-467/00 P, Rec. p. I-6041, points 15 et 16). Ces limites et conditions sont fixées, en particulier, aux articles 41 et 42 des conditions d'emploi.

44 Il ressort de l'article 42 des conditions d'emploi que les juridictions de l'Union européenne ne sont compétentes pour connaître des litiges entre la BCE et ses agents que pour autant que les procédures internes de résolution des litiges ont été épuisées. Quant à l'article 41 des conditions d'emploi, il dispose que ces procédures internes de résolution des litiges ne sauraient concerner que des actes pris dans chaque cas individuel et précise qu'elles ne sauraient être utilisées pour contester, notamment, «les directives internes de la BCE, y compris les directives prévues par les […] conditions d'emploi ou par les règles applicables au personnel».

45 Il découle de ces dispositions que, à l'instar de leur compétence en ce qui concerne les recours en matière de fonction publique formés au titre de l'article 270 TFUE et de l'article 90 du statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après le «statut»), les juridictions de l'Union européenne ne sont compétentes pour connaître des recours relevant de l'article 36.2 des statuts du SEBC que pour autant qu'ils visent des actes individuels (ordonnance Cerafogli e.a./BCE, précitée, point 35). En revanche, elles ne peuvent connaître des recours visant des actes à portée générale, tels que les conditions d'emploi ou les règles applicables au personnel, que ces recours aient pour objet d'obtenir l'annulation de ces actes ou qu'ils tendent à la condamnation de la BCE à réparer les dommages résultant directement de l'illégalité desdits actes.

46 En l'espèce, la requérante demande, dans son premier chef de conclusions, la condamnation de la BCE à l'indemniser du préjudice qu'elle aurait subi du fait du refus de celle-ci de reconnaître un rôle effectif aux organisations syndicales et, en particulier, d'accepter que les conditions d'emploi et les règles applicables au personnel soient déterminées et modifiées par conventions collectives signées avec ces organisations. En présentant de telles conclusions indemnitaires, la requérante doit être regardée comme contestant la légalité des conditions d'emploi ainsi que des règles applicables au personnel. Or, ainsi qu'il a été rappelé ci-dessus, le Tribunal n'est pas compétent pour connaître d'une telle contestation.

47 À titre surabondant, la circonstance que les conditions d'emploi et les règles applicables au personnel de la BCE n'ont pas été adoptées par conventions collectives signées par la BCE et les organisations syndicales, mais l'ont été unilatéralement par la BCE, ne saurait être regardée comme fautive. En effet, si le lien d'emploi entre la BCE et ses agents est de nature contractuelle et non pas statutaire, la BCE est néanmoins un organisme de l'Union européenne, chargé d'une mission d'intérêt européen et habilité à prévoir, par voie de règlement, les dispositions applicables à son personnel (arrêt X/BCE, précité, points 61 et 62, et ordonnance Cerafogli e.a./BCE, précitée, point 83). Il convient d'ajouter que seule une procédure de consultation du comité du personnel est prévue par l'article 21.4 du règlement intérieur ainsi que par l'article 46 des conditions d'emploi préalablement à tout changement apporté aux conditions d'emploi ou aux règles applicables au personnel.

48 Enfin, si la requérante prétend que le fait que le budget du comité du personnel soit déterminé par la BCE constituerait une méconnaissance de l'article 2 de la convention n° 98, l'intéressée ne justifie pas avoir subi un préjudice personnel en lien avec la circonstance qu'elle dénonce.

49 Il s'ensuit que le premier chef de préjudice doit être rejeté.

Sur le deuxième chef de préjudice, résultant de la discrimination dont la requérante aurait été victime dans le déroulement de sa carrière et du refus par la BCE de lui octroyer les dispenses de service nécessaires à l'exercice de ses fonctions de représentante du personnel

50 En vertu d'une jurisprudence constante rendue en matière de recours fondés sur les articles 90 et 91 du statut, une demande en indemnité n'est pas recevable lorsque le fonctionnaire cherche à obtenir un résultat identique à celui que lui aurait procuré le succès d'un recours en annulation qu'il a omis d'intenter en temps utile (arrêt de la Cour du 14 février 1989, Bossi/Commission, 346/87, Rec. p. 303, point 32). Un fonctionnaire qui a omis d'introduire, dans les délais prévus aux articles 90 et 91 du statut, un recours en annulation contre un acte lui faisant prétendument grief ne saurait, par le biais d'une demande d'indemnisation du préjudice causé par cet acte, réparer cette omission et se ménager ainsi de nouveaux délais de recours (arrêt du Tribunal de première instance du 13 juillet 1993, Moat/Commission, T-20/92, Rec. p. II-799, point 46, et ordonnance du Tribunal de première instance du 28 juin 2005, Ross/Commission, T-147/04, RecFP p. I-A-171 et II-771, point 48). Il convient, par analogie, d'appliquer cette jurisprudence aux recours fondés sur l'article 36.2 des statuts du SEBC et sur l'article 42 des conditions d'emploi et de statuer, à la lumière de celle-ci, sur la fin de non-recevoir susmentionnée.

51 En l'espèce, la requérante entend obtenir réparation du préjudice matériel et moral que lui auraient causé plusieurs décisions de la BCE, qui traduiraient la discrimination dont elle aurait été victime en raison de ses fonctions de représentante du personnel. Il en irait ainsi de ses rapports d'évaluation établis au titre des années 2002 à 2007, des décisions par lesquelles la BCE aurait refusé, au cours des années 2004 à 2007, de la recruter sur des emplois vacants ainsi que de la promouvoir, des décisions par lesquelles la BCE aurait refusé de la faire bénéficier d'une promotion ad personam au titre des années 2001 à 2007, des décisions relatives à l'augmentation de son salaire et à l'octroi de primes au titre des années 2001 à 2007 dans le cadre de la procédure de révision annuelle des salaires et des primes, et enfin des décisions relatives aux dispenses de service pour son activité de représentante du personnel.

52 Or, il ne ressort aucunement des pièces du dossier, et il n'est d'ailleurs pas allégué, que la requérante aurait intenté en temps utile des recours en annulation à l'encontre des décisions mentionnées au point précédent. Par ailleurs, la requérante n'établit ni même n'allègue qu'elle n'aurait pas pu prendre connaissance du caractère prétendument discriminatoire de ces décisions dans le délai du recours contentieux. Il s'ensuit que la requérante est irrecevable à solliciter la réparation du préjudice résultant de ces décisions.

Sur le troisième chef de préjudice, concernant les tâches confiées à la requérante

53 Selon la requérante, le troisième chef de préjudice résulterait de deux fautes distinctes commises par la BCE. La première consisterait dans l'absence d'adaptation de ses tâches et de révision à la baisse de sa charge de travail après l'octroi, en janvier 2006, d'une dispense de service de 50 % de son temps de travail pour représentation du personnel. La seconde consisterait dans le retrait, à l'occasion de la réduction de la durée de son temps de travail de mars à mai 2007 pour motifs médicaux, de la tâche principale qui lui avait été attribuée auparavant.

– Sur la recevabilité

54 Il importe de rappeler que si, en vertu de l'article 8.2 des règles applicables au personnel, un agent de la BCE ne peut introduire un recours juridictionnel qu'après épuisement de la procédure précontentieuse, laquelle comprend deux étapes, à savoir une demande d'examen précontentieux puis une réclamation préalable, aucune disposition des articles 41 et 42 des conditions d'emploi ni aucune disposition des articles 8.1 à 8.3.2 des règles applicables au personnel n'impose une procédure

spécifique de demande, préalable à ces deux étapes, dans le cas où aucune décision attaquable n'aurait été prise auparavant par la BCE (arrêt du Tribunal du 16 septembre 2009, Vinci/BCE, F-130/07, RecFP p. I-A-1-307 et II-A-1-1651, point 51).

55 Il s'ensuit que la BCE n'est pas fondée à soutenir que, pour être recevable à demander la condamnation de la BCE à l'indemniser du troisième chef de préjudice, la requérante aurait dû, préalablement à l'introduction de sa demande d'examen précontentieux, la saisir d'une demande tendant à l'indemnisation de ce préjudice.

56 Par suite, les conclusions indemnitaires susmentionnées sont recevables.

– Sur le fond

57 En ce qui concerne le premier grief, il ressort des pièces du dossier, en particulier des rapports d'évaluation de la requérante au titre des années 2005 et 2006, que sa tâche principale, au cours de cette période, consistait dans le suivi de la contribution du secteur bancaire européen à la mise en place de l'espace de paiement européen unifié et, notamment, à l'élaboration de normes et standards en matière d'instruments de paiement (ci-après le «dossier de standardisation»).

58 Or, alors que la requérante prétend que, à la suite de l'obtention, en janvier 2006, d'une dispense de service pour représentation du personnel à hauteur de 50 % de son temps de travail, ses tâches n'auraient pas été adaptées et sa charge de travail non plus revue à la baisse, aucun élément du dossier ne vient contredire cette affirmation. Au contraire, un échange de courriers électroniques entre l'intéressée et ses supérieurs hiérarchiques met en évidence que, en février 2008, ces derniers avaient envisagé de lui confier, en plus des tâches précédemment décrites qu'elle exerçait dans le cadre d'une activité à temps plein, la responsabilité du site intranet de la DG «Paiements». Enfin, si la BCE se borne à faire observer, pour répondre à ce grief, que la tâche principale confiée à la requérante, à savoir le dossier de standardisation, aurait été confiée à un autre agent en mars 2006, un tel argument manque en fait, puisque, ainsi que le montrent les pièces du dossier, cette réattribution n'a eu lieu qu'en mars 2007, lorsque la requérante s'est vu octroyer une réduction de son temps de travail pour motifs médicaux. Ainsi, en n'établissant pas avoir adapté la charge de travail de la requérante pour tenir compte de la dispense de service que celle-ci venait d'obtenir, ce qui était susceptible de l'empêcher de remplir dans des conditions pleinement satisfaisantes ses fonctions de représentante du personnel pour lesquelles précisément la dispense de service lui avait été octroyée, la BCE a commis une faute de nature à engager sa responsabilité.

59 En revanche, s'agissant du second grief, si la requérante reproche à la BCE de lui avoir retiré, à l'occasion de la réduction de la durée de son temps de travail pour motifs médicaux de mars à mai 2007, le dossier de standardisation qui était sa principale attribution et de lui avoir confié comme unique tâche, pour le reste de l'année 2007, la rédaction d'une note sous la supervision du directeur général de la DG «Paiements», il convient de relever que l'agissement dénoncé par la requérante ne saurait, à lui seul, caractériser une faute de la BCE à son encontre. En effet, la BCE, qui était compétente pour fixer et modifier l'organisation de ses services en fonction de ses besoins (arrêt de la Cour du 28 septembre 1983, Renaud/Commission, 148/82, Rec. p. 2823, point 6), a pu estimer, sans porter atteinte à la position statutaire de la requérante, que celle-ci, en raison de sa dispense de service et de la réduction de son temps de travail pour motifs médicaux, n'était plus en mesure de suivre de manière adéquate le dossier de standardisation.

60 Dans ces conditions, seul le premier grief du troisième chef de préjudice ayant été accueilli, il sera fait une juste réparation du préjudice moral subi par la requérante en condamnant la BCE à lui verser la somme de 5 000 euros.

61 Le surplus des conclusions indemnitaires est rejeté.

Sur les dépens

62 Aux termes de l'article 87, paragraphe 1, du règlement de procédure, sous réserve des autres dispositions du chapitre huitième du titre deuxième dudit règlement, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens. En vertu du paragraphe 2 du même article, le Tribunal peut décider, lorsque l'équité l'exige, qu'une partie qui succombe n'est condamnée que partiellement aux dépens, voire qu'elle ne doit pas être condamnée à ce titre.

63 Il résulte des motifs énoncés ci-dessus que les conclusions de la requérante ont été partiellement accueillies. Dans ces conditions, la BCE sera condamnée à supporter, outre ses propres dépens, le tiers des dépens exposés par l'intéressée.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (première chambre)

déclare et arrête :

1) La Banque centrale européenne est condamnée à payer à M^me^ Cerafogli la somme de 5 000 euros.

2) Le surplus de la requête est rejeté.

3) La Banque centrale européenne est condamnée à supporter, outre ses propres dépens, le tiers de ceux exposés par M^me^ Cerafogli.

4) M^me^ Cerafogli supporte les deux tiers de ses dépens.

Gervasoni Kreppel Rofes i Pujol

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 28 octobre 2010.

Le greffier
W. Hakenberg

Le président
S. Gervasoni