A l'AUTORITÉ INVESTIE DU POUVOIR DE NOMINATION DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

RÉCLAMATION

(article 90 § 2 du statut des fonctionnaires de l'Union européenne)

POUR : Monsieur Uwe CORDES, fonctionnaire de la Commission européenne de grade AD7, numéro personnel 160.525, affecté en tant que coordinateur des normes de contrôle interne au secteur 001 « Finances and Reporting » de l'Unité 06 « Finances – Achats – Reporting » de l'Office Infrastructures et Logistique de la Commission (adresse administrative : JMO A1-037, téléphone : 00352 4301 33638)

RÉCLAMANT,

Ayant pour conseil Maître Marc-Albert LUCAS, avocat au Barreau de Liège, Cabinet d'avocats MOSAL, rue Louvrex, 55-57, B-4000 Liège, Belgique,

OBJET: Qu'il plaise à l'AIPN compétente pour statuer sur la présente réclamation :

- D'annuler la décision du 9 novembre 2012 par laquelle le Chef de l'Unité OIL06 a approuvé après vérification le décompte des heures de travail prestées par le réclamant lors du mois d'octobre ;

- De constater l'illégalité de la décision générale en vertu de laquelle ou selon laquelle les heures de travail devraient être prestées au sein de l'Unité dans la plage horaire s'étendant de 8h00 à 19h00, dont la première décision a fait application.

I. CADRE JURIDIQUE

Disposition statutaire de base sur la durée et l'horaire de travail

1. L'article 55 du statut prévoit en son § 2 que la durée normale du travail comprend au maximum 42 heures par semaine, accomplies conformément à un horaire général établi par l'AIPN, qui peut toutefois, après consultation du Comité du personnel, établir des horaires appropriés pour certains groupes de fonctionnaires accomplissant des tâches particulières :

Les fonctionnaires en activité sont à tout moment à la disposition de leur institution.

Toutefois, la durée normale du travail ne peut excéder 42 heures par semaine, accomplies conformément à un horaire général établi par l'autorité investie du pouvoir de nomination. Dans la même limite, cette autorité peut, après consultation du comité du personnel, établir des horaires appropriés pour certains groupes de fonctionnaires accomplissant des tâches particulières.

Dispositions réglementaires : le Guide de l'horaire flexible

Objectifs et champ d'application :

2. La Commission a adopté le 19 juillet 2006 et publié aux Informations administratives n° 62 du 21 décembre 2006 un document SEC(2006)1796, intitulé « Guide de l'horaire flexible », dont le titre « 1. Généralités » rappelle d'abord en son point 1.1 la portée (§1) et les motifs (§2) de sa décision d'instaurer un horaire flexible, impliquant un champ d'application tout à fait général :

1.1. La Commission, considérant qu'un des éléments importants de sa réforme administrative est d'assouplir ses modalités de travail, a décidé d'encourager l'application de l'horaire flexible dans ses services en permettant à l'ensemble de son personnel de bénéficier de cette possibilité dans le cadre d'une semaine de travail de 37½ heures, tout en respectant pleinement les dispositions du statut et l'intérêt du service.

La Commission considère l'horaire flexible comme un instrument particulièrement adapté pour faciliter la conciliation des obligations de la vie privée et de la vie professionnelle. En appliquant l'horaire flexible, la Commission entend accroître la motivation de son personnel en le rendant davantage responsable de l'organisation de son temps de travail.

3. Le point 1.3 du Guide de l'horaire flexible définit par conséquent très largement tant les catégories de personnel que les lieux de travail de l'Institution auxquels il s'applique :

1.3. Les principes formulés dans le présent guide s'appliquent à tous les membres du personnel de la Commission relevant du statut ou du régime applicable aux autres agents, indépendamment du groupe de fonctions ou du grade auquel ils appartiennent, ainsi qu'aux experts nationaux détachés. Les horaires de travail et les plages fixes s'appliquent aux sites de Bruxelles et de Luxembourg. Pour les autres lieux de travail, différents horaires et durées de travail peuvent être décidés par le directeur général concerné, en fonction des exigences et des circonstances propres à ces sites.

Les principes décrits ci-après permettront une mise en œuvre efficace et homogène de l'horaire flexible dans tous les services de la Commission.

4. Le point 1.4 pose en sa 1ère phrase le principe de l'applicabilité de l'horaire flexible à tous les services, mais prévoit en sa 2ème phrase une possibilité d'exceptions pour certaines unités, parties d'unités ou groupe de personnes en raison de contraintes propres à leur service, et en sa 3ème phrase les conditions de forme et de procédure auxquelles ces exceptions sont soumises :

1.4. L'horaire flexible est applicable dans tous les services de la Commission. Néanmoins, certaines unités, parties d'unité ou groupes de personnes peuvent, du fait de l'existence de contraintes propres à leur service, être amenées à ne pas l'appliquer ou, éventuellement, à ne l'appliquer que partiellement. De tels cas doivent être motivés et soumis pour accord à la DG ADMIN, qui en informera préalablement le CCP.

Régime :

5. Le titre « 2. Horaire de travail » définit d'abord en son point 2.1 la durée du travail par semaine de 5 jours ouvrables, dont se déduit une durée de travail de référence par journée et par demi-journée, dont dépend la durée de travail par mois :

2.1. Le nombre d'heures de travail est fixé à 37½ heures par semaine réparties sur 5 jours ouvrables. La durée de travail de référence est donc de 7½ heures pour une journée et de 3¾ heures pour une demi-journée. La durée de travail réglementaire pour un mois s'obtient en multipliant 7½ heures par le nombre de jours ouvrables dans le mois considéré.

6. Le point 2.2 prévoit afin d'assurer la continuité du service une obligation générale d'assurer une permanence chaque jour de 8h30 à 13h00 et de 14h15 à 17h30 (16h30 le vendredi) :

2.2. Pour garantir la continuité du service, une permanence adéquate du personnel doit être assurée dans tous les services, chaque jour, de 8h30 à 17h30 (16 h 30 le vendredi), une pause étant prévue de 13h00 à 14h15.

7. Le point 2.3 prévoit en sa première phrase l'horaire de travail journalier, qui doit être compris entre 7h00 et 20h00 du lundi au vendredi, et en sa seconde phrase le régime des heures prestées en dehors de cet horaire, qui ne sont en principe pas prises en considération, sauf circonstances exceptionnelles et autorisation préalable du supérieur hiérarchique :

2.3. Les heures de travail doivent être effectuées entre 7 h 00 et 20 h 00 du lundi au vendredi. Le travail accompli en dehors de cette période ne peut être pris en considération par le service concerné que dans des circonstances exceptionnelles, et sous réserve d'une autorisation préalable par le supérieur hiérarchique.

8. Les points 2.4 et 2.5 établissent au sein de l'horaire de travail prévu par le point 2.3 une distinction entre les plages fixes, durant lesquelles tout le personnel doit être présent (« core-time »), et les plages mobiles (« flexi-time »), durant lesquelles ses membres peuvent choisir leurs heures d'arrivée, de pause-déjeuner et de départ, avec une possibilité pour le service de restreindre cette liberté afin d'assurer la permanence visée au point 2.2 :

2.4. Les tranches horaires pendant lesquelles l'ensemble du personnel doit être présent, appelées « plages fixes », sont comprises entre 9 h 30 et 12 h 00 et entre 15 h 00 et 16 h 30 (16 h 00 le vendredi).

2.5. Les « plages mobiles », c'est-à-dire les périodes pendant lesquelles le personnel est libre de choisir son heure d'arrivée, de pause-déjeuner et de départ, sont comprises respectivement entre 7 h 00 et 9 h 30, entre 12 h 00 et 15 h 00 et entre 16 h 30 et 20 h 00. Le service peut imposer des restrictions à ce choix afin d'assurer une présence adéquate de personnel durant l'horaire de travail officiel défini au point 2.2.

9. Le point 2.6 limite la flexibilité de l'horaire de travail en prévoyant un maximum de 10 heures pour la journée de travail et un minimum de 30 minutes pour la pause déjeuner :

2.6. La durée de la journée de travail ne peut excéder 10 heures (8½ heures pour le personnel travaillant à temps partiel) et celle de la pause-déjeuner ne peut être inférieure à 30 minutes dès lors que l'horaire journalier dépasse 5 heures.

10. Le point 2.7 prévoit au contraire « l'inflexibilité » du « core-time », tout en prévoyant une possibilité d'y déroger pour assurer la continuité du service dans certains cas spécifiques :

2.7. Tous les services de la Commission sont tenus de respecter les plages fixes définies au point 2.4. Des dérogations visant à prendre en considération des besoins spécifiques à l'intérieur de certaines directions générales peuvent être accordées, sous réserve de l'accord de la DG ADMIN, qui en informera préalablement le CCP. En particulier, des dérogations peuvent être données quand il est nécessaire d'assurer l'opérabilité des mécanismes conçus pour garantir la continuité du service et la délivrance des services requis.

11. Enfin, le point 2.8 prévoit pour l'encadrement un devoir de veiller à l'utilisation de l'horaire flexible conformément à ses objectifs et de dialogue pour la solution d'éventuels problèmes :

2.8. L'encadrement doit veiller à ce que l'utilisation qui est faite de l'horaire flexible tienne compte à la fois de l'intérêt du service et de celui des membres du personnel. Il s'efforce de résoudre par le dialogue les problèmes qui pourraient se poser.

Modalités de fonctionnement :

12. Le titre « 3 Gestion du temps » du Guide de l'horaire flexible, relatif aux modalités de fonctionnement du régime défini au titre 2, prévoit d'abord en ses points 3.1 à 3.5 les modalités d'enregistrement et de comptabilisation des heures de travail, lesquelles sont en substance que les heures ouvrées sont enregistrées chaque jour selon la procédure établie par l'encadrement puis comparées à la durée de travail de référence pour donner lieu à des crédits ou débits de temps de travail, qui sont additionnés à la fin de chaque mois dans une limite de 15 heures, tout crédit supérieur étant ramené à ce maximum et tout débit supérieur étant considéré comme absence irrégulière et imputé sur les congés annuels :

3.1. L'horaire de travail journalier est enregistré selon la procédure établie à cette fin par l'encadrement.

3.2. Le temps ouvré est comparé à la durée de travail de référence définie au point 2.1. Les heures effectuées au-delà de la durée de travail de référence donnent droit à un crédit de temps correspondant ; les heures effectuées en deçà de la durée de travail de référence sont inscrites au débit.

3.3. Les débits et crédits sont comptabilisés à la fin de chaque mois. Les débits et crédits ne peuvent être supérieurs à 15 heures.

3.4. À la fin du mois, tout crédit supérieur à 15 heures est automatiquement ramené à 15 heures. Tout débit supérieur à 15 heures est considéré comme une absence non autorisée et est compensé par une réduction correspondante d'une demi-journée ou d'une journée du congé annuel.

3.5. Néanmoins, les débits ou crédits supérieurs à 15 heures à la fin du mois peuvent être exceptionnellement acceptés si des raisons de service, un congé de maladie ou un cas de force majeure ont empêché les intéressés de remédier à cette situation. Dans pareil cas, la situation doit être rééquilibrée le mois suivant.

13. Ensuite, le point 3.6 prévoit la manière d'équilibrer les crédits et débits de temps de travail, en indiquant en son § 1 qu'ils se compensent et en son § 2 que dans la mesure où un crédit atteint 3,75 h ou 7,5 h il donne droit à ½ ou 1 journée de récupération à prendre sous cette forme, dans les limites de 4 demi-journées ou 2 journées par mois civil :

3.6. En règle générale, le solde positif est compensé par une réduction de la durée de travail de référence fixée à 7½ heures, et le solde négatif donne lieu à un allongement de cette durée.

Néanmoins, les crédits de temps atteignant 3¾ heures et 7½ heures donnent droit, respectivement, à une demi-journée et à une journée de récupération à titre de compensation, à prendre uniquement sous forme d'une demi-journée ou d'une journée. Les crédits de temps ne peuvent donner lieu à plus de deux journées complètes ou quatre demi-journées de compensation par mois civil.

Toute compensation ou modalité de compensation entraînant une absence pendant les plages fixes est soumise à l'accord préalable du supérieur hiérarchique, qui prend sa décision en tenant compte des contraintes propres au service et du travail du membre du personnel concerné.

Responsabilités de l'encadrement et droit du personnel dans le cadre de l'enregistrement et de la comptabilisation du temps de travail

14. Le titre « 5. Comptabilisation du temps de travail » du Guide de l'horaire flexible, relatif aux devoirs de la hiérarchie et aux droits des fonctionnaires dans l'enregistrement et la comptabilisation du temps de travail prévoit en substance que le Chef d'Unité est responsable de l'enregistrement des heures ouvrées conformément au système choisi par le service, qui doit être conforme au Règlement sur la protection des données, que l'intéressé peut avoir à tout moment accès à son compte, et que l'encadrement vérifie et approuve au début de chaque mois le décompte détaillé du mois précédent :

5.1. Le chef d'unité s'assure que les horaires de travail de son personnel sont enregistrés conformément à la procédure établie au point 3.1. À cette fin les services peuvent recourir à des systèmes de comptabilisation par registre manuel, par inscription des horaires dans un fichier électronique, par cartes magnétiques, ou par des systèmes comparables. Tout système de comptabilisation choisi doit être proportionné et conforme au Règlement (EC) 45/2001 relatif à la protection des donnés à caractère personnel traités par les institutions et organes communautaires.

5.2. (...).

5.3. Les membres du personnel peuvent à tout moment consulter leur compte d'heures de travail.

5.4. Au début de chaque mois, l'encadrement vérifie et approuve le décompte détaillé des heures effectuées par chaque membre de son équipe, lequel décompte fait apparaître toutes les données enregistrées durant le mois précédent.

Décision du 11 octobre 2011 de la Direction des Affaires juridiques de la DG HR déclarant invalide sur base d'une précédente réclamation du réclamant la décision du 22/06/2011 de la Directrice de l'OIL fixant de 8 à 19 h 00 les limites des plages mobiles de l'horaire de travail

15. Le 21 juin 2011, la Directrice d'OIL publiait sur l'intranet la décision suivante :

Le guide de l'horaire flexible de la Commission est disponible sur le lien suivant (...)

Selon l'article 1.4 et en accord avec la DG HR, il ne s'applique pas à certaines sections ou certains groupes de personnes en raison de contraintes propres à leur service ou à leur activité.

A l'OIL le personnel suivant est exclu de flexi-time :

- *Personnel éducatif,*
- *Personnel de restauration*
- *Chauffeurs*
- *Personnel travaillant par tours*
- *Personnel huissier et personnel de tri*
- *Période d'astreinte ou télétravail.*

Le Chef de service a décidé que :

- *en accord avec l'article 2.5, les plages mobiles débutent à 08 :00 et se terminent à 19 :00. Une dérogation à cette règle peut être octroyée par le chef d'unité après consultation du chef de service.*

- *selon l'article 3.1, le personnel sous régime de flexitime doit signer les feuilles de présence individuelles 4 fois par jour au secrétariat d'unité et enregistrer ses présences dans Sysper 2.*

16. Le 22 juin 2011, Monsieur Cordes a introduit auprès de l'Unité « Recours et suivi des cas » de la DG HR une réclamation par laquelle il concluait que cette décision soit déclarée invalide dans la mesure où elle restreignait les plages mobiles de l'horaire de travail, en faisant valoir à cet égard trois moyens, à savoir 1) que l'Office Infrastructures et Logistique de la Commission n'était pas un service au sens de l'article 2.5 du Guide de l'horaire flexible mais un organisme comparable à une Direction générale, la version anglaise du Guide utilisant d'ailleurs dans la seconde phrase du point 2.5 le terme « department », 2) que la décision de la Directrice était contraire au point 1.3 du Guide indiquant explicitement que l'horaire flexible est applicable à Luxembourg et qu'il s'agit de gérer de manière uniforme toutes les Directions générales et tous les services de la Commission, dans la mesure où OIL est un organisme comparable à une Direction générale, et 3) que la décision litigieuse aboutissait à une discrimination entre les membres du personnel d'OIL et ceux d'autres Directions générales dans la mesure où ceux de ces membres non exclus du régime de flexitime en raison des spécificités de leurs fonctions et accomplissant un travail de bureau ordinaire étaient placés dans une situation moins favorable sans justification objective.

17. Par message du 17 octobre 2011, l'Unité HR.D2 transmit au réclamant une note du 12 octobre 2011 que lui adressait le Directeur de la Direction D « Affaires Juridiques » de la DG HR pour l'informer en tant qu'AIPN qu'après avoir examiné ses arguments il avait décidé de faire droit à sa réclamation et de la transmettre au service compétent pour révision et suivi.

18. Le 17 octobre 2011 également, la Cheffe de l'Unité HR.D2 transmettait au Chef de l'Unité du personnel de l'OIL la décision accueillant la réclamation de Monsieur Cordes, lui indiquait que l'AIPN avait décidé que OIL n'avait pas compétence pour restreindre les plages mobiles de l'horaire de travail au niveau du service dans son ensemble tout en renvoyant à une note de dossier annexée pour de plus amples arguments juridiques, et le priait d'informer son service des mesures prises dans le cas du réclamant.

19. Le 19 octobre 2011, le Président du Comité central du personnel adressait à la Directrice générale de la DG HR une note au sujet de la décision de la Directrice de l'OIL restreignant les plages mobiles de l'horaire de travail, dont il sollicitait le retrait au motif de sa contrariété au point 1.4 du Guide de l'horaire flexible, étant donné d'une part que cette disposition n'autorisait des dérogations à l'horaire flexible que pour certaines unités, parties d'unités ou groupe de personnes du fait de l'existence de contraintes propres à leur service, et d'autre part qu'elle exigeait que de tels cas soient motivés et soumis pour accord à la DG ADMIN et, préalablement, au CCP pour information, ce qui n'avait pas été le cas.

20. Le 30 novembre 2011, la Directrice générale de la DG HR confirmait au Président du CCP qu'un Chef de Service ou Directeur général ne pouvait édicter une clause générale de limitation de l'application du régime flexitime sans approbation de la DGHR et consultation préalable du CCP, et lui indiquait que par courrier du 11 octobre 2011 (en réalité du 17) une confirmation en ce sens avait été adressée par ses services au chef de l'Unité des Ressources humaines de l'OIL.

II. EN FAIT

21. Lors d'une réunion de l'Unité OIL.06 à laquelle M. Cordes n'assistait pas, le Chef d'Unité Monsieur Benoît MORISSET aborda la question du « Flexitime » en indiquant ce qui suit :

M. Morisset rappelle que l'été dernier, il avait été décidé que les heures de travail dans l'unité devaient être prestées dans la plage horaire suivante : 8h00-19h00. Cette décision permet d'assurer une présence adéquate du personnel durant l'horaire de travail officiel de la Commission 8h30 à 17h30 (16h30 le vendredi) et cela conformément au paragraphe 2.5 du guide de l'horaire flexible de la Commission.

22. Le 29 juin 2012, le réclamant, qui était appelé à vérifier le décompte mensuel de ses heures de travail avant de l'envoyer pour approbation à son chef de secteur et que ce dernier ne l'adresse pour validation au Chef d'Unité, constata que ce décompte indiquait 08:00 comme l'heure de son arrivée pour les 1, 4, 11, 14, 18 et 25/6/2011 alors que la fiche individuelle de présence qu'il avait signée au secrétariat et sur base de laquelle il avait enregistré ses heures de travail dans Sysper 2 indiquait qu'il était arrivé ces jours là entre 7 et 8 heures, le secrétariat ayant d'ailleurs lui-même ajouté dans la rubrique « commentaire » du décompte « Arrivée à »... «7h50 », « 7h20 », « 7h20 », « 7h40 », « 7h30 » et « 7h 20 ».

23. La discordance constatée était toutefois sans effet sur les droits à récupération du réclamant étant donné un solde positif de 15 heures reporté du mois de mai et un solde positif de 1 h 45 pour le mois de juin, qui faisaient en sorte que le solde à reporter pour juillet restait de 15 heures ; le décompte reçut le 5/7/2011 l'approbation du Chef de secteur et fut validé le même jour par la secrétaire du Chef d'Unité au nom de ce dernier.

24. Appelé le 13/8/2012 à vérifier le décompte de ses heures de travail pour le mois de juillet, Monsieur Cordes constata des discordances semblables avec sa fiche individuelle de présence pour les 2, 5 et 11/7/2011, de telle sorte qu'il fit indiquer dans la rubrique « commentaire » du décompte « arrivée réelle à » ... « 7h15 », « 7h15 » et « 7h55 », même si, à nouveau son droit à récupération n'était pas affecté étant donné le report de 15 heures du mois de juin et un solde positif de 2 h 15 pour le mois de juillet.

25. Le 16 août 2012, Monsieur Cordes adressait à l'Unité « Egalité des chances et conditions de travail » de la Direction B de la DG HR un message par lequel, après avoir rappelé la position adoptée par la DG HR à la suite de sa réclamation du 22/6/2011 et de la note du 19/10/2011 du CCP au sujet de la décision de la Directrice limitant les plages mobiles de l'horaire de travail , il indiquait que son Chef d'Unité avait imposé les mêmes restrictions à son personnel et sollicitait un avis sur la question de leur légalité compte tenu de l'absence d'information préalable du CCP et d'approbation de la DG HR et par ailleurs du point 1.3 du Guide de l'horaire flexible.

26. Le 21/8/2012, la Cheffe d'Unité adjointe donna un avis défavorable sur le décompte du temps de travail du réclamant au mois de juillet, en soutenant, si on comprend bien, que le travail dont son secteur était alors en charge ne justifiait pas d'heures supplémentaires ; le 22/8, le Chef d'Unité suivit cet avis et rejetant ainsi le crédit de 2,25 heures du mois de juillet, modifia le solde du décompte pour le porter à 12,75 heures ; il revint cependant sur sa position après avoir entendu le réclamant et lui indiqua que le solde reporté en août serait bien de 15 heures.

27. Le 27/8/2012, le fonctionnaire de l'Unité HR B 5 chargé des questions relatives à l'horaire flexible, Mme Isabelle GIDROL-HUSSON, répondit au message du 16/8 du réclamant que des restrictions visant à assurer une permanence adéquate de personnel durant l'horaire de travail officiel pouvaient être imposées au niveau des Chefs d'Unités et de secteurs sans préalable information du CCP et approbation de la DG HR, non requises par le point 2.5 du Guide.

28. Le 17/9/2012, Monsieur Cordes procéda à la vérification du décompte de ses heures ouvrées pour le mois d'août, qui ne faisait pas apparaître de discordances avec sa feuille individuelle de présence étant donné qu'il n'était pas arrivé au travail avant huit heures ; le 18/9, le Chef de secteur émit un avis défavorable sur ce décompte et proposa la suppression de 2 h 30 du crédit de 2 h 45 qu'il présentait, pour le même motif que celui invoqué en juillet ; le 21/9, le Chef d'Unité confirma sa décision de revenir sur le décompte du mois de juillet pour que le solde reporté au mois d'août soit de 15 heures et maintint le crédit de 2,55 heures du réclamant, le solde à reporter en septembre étant toutefois de 15 heures.

29. Le 26 septembre 2012, Monsieur Cordes adressa à Mme Gidrol-Husson un message la priant de revoir la question à la lumière de la version allemande du Guide, dont il ressortait clairement que la compétence d'imposer les restrictions à l'horaire flexible visées par le point 2.5 appartient aux Directions générales et non aux Unités, contrairement aux dérogations prévues par le point 1.4 qui étaient cependant subordonnées à l'information préalable du CCP.

30. Le 28/9/2012, le réclamant fut appelé à vérifier son décompte d'heures de travail pour le mois de septembre, qui ne faisait pas apparaître de discordances avec sa feuille individuelle de présences étant donné que ses arrivées au travail à 7h00 le 19/9 et à 7h15 le 24/9 avaient été convenues d'avance avec le Chef d'Unité pour des raisons de service indiquées dans la rubrique « commentaires » ; ce décompte fut donc approuvé le 2/10 par la Cheffe de secteur et le 3/10 par le Chef d'Unité.

31. Par message du 11 octobre 2012, Madame Gidrol Husson informa le réclamant que son Unité avait consulté le service juridique de la Commission, lequel avait confirmé l'avis de la DG HR selon lequel les restrictions à l'horaire flexible imposées par le Chef d'OIL.06 étaient bien conformes au point 2.5 du Guide de l'horaire flexible.

32. Quant aux motifs de cet avis, ils étaient en substance que même si les termes « le service », « departments » et « die Dienstelle » respectivement utilisés au point 2.5 des versions française, anglaise et allemande du Guide équivalaient au terme « Direction générale » compte tenu de l'article 21 de l'Annexe à la décision de la Commission sur l'organisation de ses services (décision C(2010)1200 final), cette interprétation littérale devait être écartée sur base d'une interprétation à la fois logique et systématique des points 1.4 et 2.5 du Guide ; concrètement, l'article 1.4 impliquerait une décision prise au niveau de la Direction générale vu l'exigence d'information préalable du CCP et d'approbation par la DG HR des dérogations à l'horaire flexible motivées par les contraintes de service de certaines unités, parties d'unité ou groupes de personnes, tandis que l'article 2.5 n'impliquerait quant à lui pas une décision de ce niveau vu l'absence de telles exigences pour la limitation des plages de flexibilité en vue d'assurer une permanence de personnel durant l'horaire de travail officiel de la Commission.

33. Enfin, le 6 novembre 2012, le réclamant, appelé à vérifier le décompte de ses heures de travail pour le mois d'octobre, dut à nouveau constater qu'il présentait des discordances par rapport à sa feuille individuelle de présence dans la mesure où ses arrivées avant 8 heures le 18/10 et le 22/10 n'avaient pas été enregistrées comme telles mais bien « ramenées » à des arrivées à 8h00, de telle sorte qu'il indiqua dans la rubrique « Commentaires » les mentions « 07h10 : Préparation réunion EMAS » pour le 18/10 et « 07 :05 : Préparation plan de gestion » pour le 22/10.

34. Ce décompte qui présentait un solde à reporter en novembre de 13 h 20 en raison à la fois d'un report de 15 h 00 du mois précédent, d'un crédit de 5 heures 50 pour le mois en cours, et d'une journée de récupération prise le 25/10, fut approuvé le 9/11 au nom de la Cheffe de secteur et validé le 9/11 au nom du Chef d'Unité.

III. EN DROIT

A. OBJET DE LA RECLAMATION

35. La présente réclamation est tout d'abord dirigée contre l'approbation, le 9 novembre 2012, par le Chef de l'Unité OIL.06, du décompte des heures ouvrées par le réclamant lors du mois d'octobre.

36. Cette approbation qui est intervenue après vérification des heures de travail du réclamant, en application du point 5.4 du Guide de l'horaire flexible, revêt un caractère décisionnel et fait grief à Monsieur Cordes dans la mesure où elle ne prend pas en considération 50 minutes de temps de travail le 18/10 et 55 minutes le 22/10, de telle sorte que le solde de ses crédits de temps de travail pour octobre a été de 5 h 50 alors qu'il aurait dû être de 7 h 35 et que le solde à reporter au mois de novembre a été de 13 h 20 alors qu'il aurait dû être de 15 heures.

37. La réclamation est également dirigée, par la voie d'une exception d'illégalité, contre la décision générale ayant fixé à 8h00 et 19h00 le début et la fin des plages mobiles de l'horaire de travail dont la décision du 9/11/2012 constitue manifestement une application, même si cette décision générale n'est pas clairement identifiable en l'espèce, contrairement aux exigences du principe de sécurité juridique.

38. Cette décision générale ne peut en principe pas être la décision du 21 juin 2011 de la Directrice, puisque la décision en question a été déclarée invalide et renvoyée l'OIL pour révision et adoption de nouvelles mesures par la décision du 12 octobre 2012 de l'AIPN ayant accueilli la réclamation du 22/6/2011 de Monsieur Cordes.

39. Cela n'est toutefois pas formellement à exclure et paraît même vraisemblable puisque la décision du 21/6/2011 n'a pas été annulée, puisque le réclamant n'a jamais été informé des mesures prises par OIL suite à la décision du 12/10/2012 de l'AIPN, dont l'Office était pourtant appelé à informer l'Unité « Recours », et puisque M. Morisset rappelait et approuvait lors de la réunion d'Unité du 11 janvier 2012 la décision du 21/6/2012 de la Directrice et semblait décider de l'appliquer sous sa propre responsabilité.

40. Au cas où la décision du 21/6/2011 de la Directrice aurait été retirée, le réclamant dirigera également son exception d'illégalité contre une éventuelle décision de la Directrice donnant compétence ou instruction aux Chefs d'Unité de limiter eux-mêmes les plages mobiles de l'horaire de travail, ou contre une décision en ce sens que le Chef de l'Unité OIL.06 aurait adoptée de sa propre initiative et sous sa seule responsabilité.

B. MOYENS A L'APPUI DE L'ILLÉGALITÉ DES DÉCISIONS ATTAQUÉES

Premier moyen : violation des points 5.1 et 5.4 du Guide de l'horaire flexible ainsi que de l'article 4 § 1 point d) du Règlement (CE) n° 45/2001 relatif à la protection des données à caractère personnel par la décision du 9/11/2012 approuvant le décompte des heures de travail du réclamant au mois d'octobre, dans la mesure où les horaires de travail du réclamant ont été comptabilisés de manière inexacte et/ ou incomplète

41. On commencera par rappeler ici que les points 5.1 et 5.4 du Guide prévoient que :

5.1. Le chef d'unité s'assure que les horaires de travail de son personnel sont enregistrés conformément à la procédure établie au point 3.1. À cette fin les services peuvent recourir à des systèmes de comptabilisation par registre manuel, par inscription des horaires dans un fichier électronique, par cartes magnétiques, ou par des systèmes comparables. Tout système de comptabilisation choisi doit être proportionné et conforme au Règlement (EC) 45/2001 relatif à la protection des donnés à caractère personnel traités par les institutions et organes communautaires.

5.4. Au début de chaque mois, l'encadrement vérifie et approuve le décompte détaillé des heures effectuées par chaque membre de son équipe, lequel décompte fait apparaître toutes les données enregistrées durant le mois précédent.

42. On rappellera encore ici le point 3.1 du Guide, qui prévoit que *l'horaire de travail journalier est enregistré selon la procédure établie à cette fin par l'encadrement* ainsi que la décision du 21/6/2011 de la Directrice qui prévoyait pour ce qui nous intéresse ici, en visant l'article 3.1, que *le personnel sous régime de flexitime doit signer les feuilles de présence individuelles 4 fois par jour au secrétariat d'unité et enregistrer ses présences dans Sysper 2.*

43. Quant à l'article 4 du Règlement n° 45/2001 sur la protection des données à caractère personnel, il prévoit pour ce qui nous intéresse ici ce qui suit :

Article 4

Qualité des données

1. Les données à caractère personnel doivent être:

(...)

d) exactes et, si nécessaire, mises à jour; toutes les mesures raisonnables sont prises pour que les données inexactes ou incomplètes, au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées ou pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement, soient effacées ou rectifiées;

(...)

2. Il incombe au responsable du traitement d'assurer le respect du paragraphe 1.

44. En l'espèce, le réclamant avait bien complété et signé au secrétariat de l'Unité sa feuille de présence individuelle, avant d'enregistrer lui-même sur cette base ses prestations dans Sysper 2.

45. Ces données ont cependant été modifiées par le Secrétariat de l'Unité au stade de l'établissement du décompte mensuel des prestations auquel s'effectuait le contrôle de l'enregistrement des données, ainsi que le font apparaître les mentions « ->08h00 » apposées d'une autre main que celle du réclamant sur sa fiche individuelle de présence, en relation avec ses heures d'arrivée les 18 et 22/10.

46. Même s'il s'agissait là d'une application de la décision générale litigieuse, toujours restait-il que la mention « 08 :00 » indiquant l'heure d'arrivée du réclamant les 18 et 22/10 était inexacte, que son temps de travail effectif n'était pas correctement reflété et que toutes les prestations qu'il avait enregistrées n'étaient pas reprises dans le décompte.

47. Quant aux mentions que M. Cordes a fait figurer dans la rubrique « commentaire » du décompte, elles ne constituaient pas un effacement ou une rectification des données inexactes ou incomplètes au sens de l'article 4 § 1 d) in fine du Règlement n° 45 2001, étant donné qu'elles laissaient subsister les mentions inexactes et ne constituaient que des observations du réclamant.

Deuxième moyen : violation des points 1.3, 1.4 et 2.3 du Guide de l'horaire flexible en ce que les décisions attaquées dérogent à l'horaire de travail alors qu'une telle possibilité n'est

48. On rappellera ici que le point 2.3 du Guide de l'horaire flexible dispose que :

2.3. Les heures de travail doivent être effectuées entre 7 h 00 et 20 h 00 du lundi au vendredi. Le travail accompli en dehors de cette période ne peut être pris en considération par le service concerné que dans des circonstances exceptionnelles, et sous réserve d'une autorisation préalable par le supérieur hiérarchique.

49. En l'espèce, les décisions attaquées n'avaient pas ou pas seulement pour objet ou effet de limiter comme le prévoit le point 2.5 du Guide la liberté des membres du personnel de l'Unité OIL.03 de choisir à l'intérieur des plages mobiles prévues par le point 2.4 leurs heures d'arrivée, de pause-déjeuner et de départ, mais avaient aussi pour objet et effet de prévoir pour les membres du personnel de l'Unité un horaire de travail différent de celui prévu par le point 2.3 du Guide.

50. Témoignent d'abord de ce qui vient d'être dit les termes employés par M. Morisset lors de la réunion d'Unité du 11 janvier 2012, que l'on rappellera également ici :

M. Morisset rappelle que l'été dernier, il avait été décidé que les heures de travail dans l'unité devaient être prestées dans la plage horaire suivante : 8h00-19h00.

51. En témoignent ensuite le caractère général et permanent de la mesure alors qu'assurer une permanence adéquate de personnel durant l'horaire officiel de travail de la Commission implique que ce soient certains membres du personnel seulement qui voient réduite leur liberté de choisir leurs horaires de travail, et ce chacun à leur tour et donc selon une certaine périodicité.

52. Témoignent enfin de la dérogation à l'horaire de travail prévu par le point 2.3 du Guide que constituaient les décisions attaquées les décomptes mensuels du requérant qui font comme on l'a vu en fait apparaître que le temps de travail qu'il a presté entre 7 et 8 heures du matin et donc en dehors de l'horaire spécifique illégalement arrêté pour l'Unité n'a pas été pris en considération, sauf dans le cas où cela avait été autorisé préalablement par le Chef de secteur ou le Chef d'Unité, puisque cela correspond exactement à ce que prévoit la seconde phrase du point 2.3 au sujet des heures de travail prestées en dehors de l'horaire.

53. Or, le point 2.3 du Guide de l'horaire flexible n'autorise pas de telles dérogations, qui ne sont prévues par le point 1.3 que pour d'autres lieux d'affectation que Bruxelles et Luxembourg et par le point 1.4 que pour tenir compte de nécessités spécifiques de certains services, moyennant approbation par la DG ADMIN et information préalable du Comité du personnel ; par ailleurs, de telles mesures seraient incompatibles avec la portée générale que la Commission a entendu donner au régime d'horaire flexible qu'elle a instauré ainsi qu'aux objectifs qu'elle a ainsi entendu poursuivre, et constitutives de discriminations.

54. Ce n'est pas en raison de son adoption par la Directrice et non par les Chefs d'Unité mais bien parce qu'elle portait sur « the whole service », autrement dit parce qu'elle constituait « une clause générale de limitation de l'application du flexi-time » que la décision du 26/6/2011 a été déclarée invalide par la décision du 11/10/2011 de l'AIPN, confirmée par la note du 17/10/2011 de la Directrice générale de la DG HR au Président du CCP.

55. Les décisions attaquées en l'espèce, qui sont entachées des mêmes vices que la décision initiale, doivent être annulées pour les mêmes raisons.

Troisième moyen : violation du point 2.5 du Guide de l'horaire flexible en ce que la restriction des plages mobiles de l'horaire de travail opérée par les décisions attaquées n'était pas une mesure adéquate ni encore moins nécessaire pour assurer une permanence de personnel adéquate durant l'horaire de travail officiel de la Commission, de telle sorte qu'elle était étrangère à cet objectif et limitait indument la liberté de choix du personnel

56. On rappellera ici que le point 2.5 du Guide est le suivant :

2.5. Les « plages mobiles », c'est-à-dire les périodes pendant lesquelles le personnel est libre de choisir son heure d'arrivée, de pause-déjeuner et de départ, sont comprises respectivement entre 7 h 00 et 9 h 30, entre 12 h 00 et 15 h 00 et entre 16 h 30 et 20 h 00. Le service peut imposer des restrictions à ce choix afin d'assurer une présence adéquate de personnel durant l'horaire de travail officiel défini au point 2.2.

57. La 1ère phrase du point 2.5 constituant le principe et la seconde l'exception, cette dernière est de stricte interprétation et ce n'est donc que dans l'objectif prévu et dans la mesure nécessaire pour l'assurer que le service peut restreindre la liberté du personnel de choisir ses horaires de travail.

58. Or, il est en l'espèce évident que la fixation de l'horaire de travail de l'Unité à la plage 8 h 00 – 19 h 00 n'était pas une mesure de nature à assurer une présence adéquate de personnel durant l'horaire de travail officiel défini au point 2.2, c'est-à-dire 9 h 30 – 13 h 00 et 14 h 15 – 17 h 30 (16 h 30) le vendredi, puisque :

- L'obligation pour tout le personnel de respecter le core-time impliquait déjà sa présence de 9 h 30 à 12 h00 et de 15 h 00 à 16 h 30 ;

- retarder d'une heure le début de la plage mobile du matin était de nature à faire en sorte que le personnel arrive au service une heure plus tard et donc à ce qu'il parte déjeuner et quitte le service une heure plus tard, mais ce report n'était pas suffisant pour que le personnel prenne sa pause déjeuner à 13 h 00 et ne quitte le service qu'après 17 h 30 ;

- la mesure litigieuse n'affectait pas la plage mobile du déjeuner ;

- avancer d'une heure la fin de la plage mobile du soir était de nature à faire en sorte que le personnel reprenne le service une heure plus tôt mais cette avance n'était pas suffisante pour faire en sorte qu'il revienne de la pause déjeuner à 14 h 15 et quitte le service à 17 h 30.

59. Dans ces conditions, la mesure critiquée doit être considérée comme étrangère à l'objectif d'assurer une permanence durant l'horaire de travail officiel de la Commission.

60. Même à supposer le contraire, il est en tout cas évident que l'objectif en question aurait été atteint de manière beaucoup plus efficace et moins dommageable pour la liberté de choix du personnel par une mesure consistant à imposer à tour de rôle et de manière périodique à une partie du personnel seulement des heures d'arrivée, de pause-déjeuner et de départ du service correspondant à l'horaire de travail officiel de la Commission.

61. Les décisions attaquées sont donc, en toute hypothèse, contraires au point 2.5 du Guide de l'horaire flexible.

Quatrième moyen : violation du point 2.5 du Guide de l'horaire flexible dans la mesure où la faculté d'imposer des limitations à la liberté du personnel de choisir ses horaires de travail dans le cadre des plages mobiles appartient au service, à savoir en l'espèce à la Directrice de l'OIL

62. Au cas où le Chef de l'Unité OIL.06 aurait pris de sa propre initiative et sous sa seule responsabilité la décision générale attaquée et où cette décision ne constituerait pas une dérogation à l'horaire de travail mais bien une simple limitation de la liberté du personnel de choisir son horaire de travail dans le cadre des plages mobiles, cette décision serait entachée d'un vice d'incompétence.

63. Comme la DG HR l'a admis dans son avis du 11/10/2012 après avoir consulté le service juridique de la Commission, les termes « le service » figurant au point 2.5 signifient la Direction générale ou l'autorité dirigeant une entité équivalente, compte tenu d'une part des termes « departments » et « die Dienstelle » utilisés dans les versions anglaise et allemande du Guide, et d'autre part de la décision de la Commission sur l'organisation de ses services, dans leurs différentes versions linguistiques.

64. Dans ces conditions, le texte du point 2.5 du Guide était clair et ne pouvait pas donner lieu comme il l'a fait à une autre interprétation, qui est par ailleurs erronée.

IV. CONCLUSIONS

65. Par ces motifs, le réclamant a l'honneur de conclure qu'il plaise à l'AIPN compétente de la Commission européenne :

- D'annuler la décision du 9 novembre 2012 par laquelle le Chef de l'Unité OIL06 a approuvé après vérification le décompte des heures de travail prestées par le réclamant lors du mois d'octobre ;

- De constater l'illégalité de la décision générale en vertu de laquelle ou selon laquelle les heures de travail devraient être prestées au sein de l'Unité dans la plage horaire s'étendant de 8h00 à 19h00, dont la première décision a fait application.

Liège, le 4 février 2013,

Pour le réclamant, Monsieur Uwe CORDES, fonctionnaire de la Commission,

Son conseil, Maître Marc-Albert LUCAS, avocat au Barreau de Liège.

14 Annexes :

Annexe 1 : décision du 21/06/2011 de la Directrice de l'OIL au sujet de l'horaire flexible (1 page, décision objet d'une exception d'illégalité dans la mesure où elle restreignait les plages mobiles de l'horaire de travail, au cas où elle n'aurait pas été annulée) ;

Annexe 2 : réclamation du 22/6/2011 de Monsieur Cordes à l'encontre de la décision de la Directrice dans la mesure où elle restreignait l'horaire de travail (2 pages) ;

Annexe 3 : Décision du 12/10/2011 de l'AIPN faisant droit à la réclamation et message de notification (2 pages) ;

Annexe 4 : échange de messages des 11 et 14/11/2011 entre Monsieur Cordes et la Cheffe de l'Unité HR.D2 au sujet du déroulement de la procédure de traitement de la réclamation et note du 17/10/2011 de la Cheffe d'Unité au Chef de l'Unité du Personnel d'OIL au sujet de la décision accueillant la réclamation et des suites à lui donner (2 pages) ;

Annexe 5 : Note du 19/10/2011 du Président du CCP à la Directrice générale de la DG HR mettant en cause la validité de la décision du 21/06/2011 de la Directrice (1 page) ;

Annexe 6 : Réponse du 30/11/2011 de la Directrice générale confirmant au Président du CCP l'invalidité de cette décision (1 page) ;

Annexe 7 : Compte-rendu du 23/01/2012 de la réunion du 11/01/2012 de l'Unité OIL.06 (3 pages, cf. page 3 « Flexitime », décision objet d'une exception d'illégalité) ;

Annexe 8 : échange de messages 16/08, 27/08, 26/07, 27/07 et 11/10/2012 entre Monsieur Cordes et le fonctionnaire de l'Unité « Conditions de travail » de la DG HR en charge de l'horaire flexible, au sujet de la décision du Chef de l'Unité OIL.06 restreignant les plages mobiles (5pages) ;

Annexe 9 : décompte des heures de travail de Monsieur Cordes pour le mois de juin 2012, du 5/7/2012 (3 pages) ;

Annexe 10 : décompte des heures de travail de Monsieur Cordes pour le mois de juillet 2012, du 22/8/2012 (3 pages) ;

Annexe 11 : décompte des heures de travail de Monsieur Cordes pour le mois d'août 2012, du 21/9/2012 (2 pages) ;

Annexe 12 : décompte des heures de travail de Monsieur Cordes pour le mois de septembre 2012, du 3/10/2012, et feuille individuelle de présence (3 pages) ;

Annexe 13 : décompte des heures de travail de Monsieur Cordes pour le mois d'octobre 2012, du 9/11/2012, et feuille individuelle de présence (4 pages, décision attaquée) ;

*
* *