

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

F. (n° 15)

c.

OEB

136^e session

Jugement n° 4711

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la quinzième requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M. T. F. le 30 avril 2021, la réponse de l'OEB du 25 avril 2022, la réplique du requérant du 31 octobre 2022 et la duplique de l'OEB du 6 février 2023;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants:

Le requérant conteste la suppression de l'avancement d'échelon automatique comme suite à l'introduction d'un nouveau système de carrière.

Le 11 décembre 2014, le Conseil d'administration de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, a adopté la décision CA/D 10/14 introduisant un nouveau système de carrière, qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015. Ce nouveau système de carrière a largement modifié la manière dont les emplois étaient divisés. Il a introduit une structure unique comportant 17 grades qui a remplacé la structure existante dans laquelle les emplois étaient divisés en trois catégories. Deux parcours de carrière ont été instaurés: un parcours managérial et un parcours technique. Les agents continuaient à bénéficier d'avancements d'échelon au sein d'un même grade et à être promus à

des grades supérieurs, mais le nouveau système de carrière avait pour principe sous-jacent que toute progression était basée sur des performances constantes et des compétences avérées plutôt que sur le temps passé au même échelon ou grade. Cette décision prévoyait que la transposition du système de carrière existant au nouveau système s'effectuait en tenant compte de la situation de l'agent au 31 décembre 2014. Elle prévoyait également que la transposition n'entraînait aucune diminution du traitement de base et que la méthode d'ajustement des rémunérations en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2014 s'appliquait aux nouveaux barèmes des traitements et aux traitements résultant de la transposition.

Au 31 décembre 2014, le requérant était classé au grade A3, échelon 4. Le 30 avril 2015, il fut informé qu'en application de la décision CA/D 10/14 il était transposé dans le groupe d'emplois 4, au grade G10, échelon 3, dans les nouveaux barèmes des traitements à compter du 1^{er} juillet 2015.

Le 25 mai 2015, il reçut sa fiche de salaire du mois de mai, qui montrait, selon lui, qu'il s'était vu refuser l'avancement d'échelon automatique dont il aurait dû bénéficier si la décision CA/D 10/14 n'avait pas été mise en œuvre. En juillet 2015, il présenta une demande de réexamen en vue de contester cette fiche de salaire au motif, notamment, que la procédure ayant conduit à l'adoption de la décision CA/D 10/14 était viciée et que la décision CA/D 10/14 était entachée d'un vice de fond en ce qui concernait l'avancement d'échelon. Il demanda à bénéficier de l'avancement d'échelon qui lui avait été refusé dans la fiche de salaire de mai et demanda que le traitement de base total qu'il percevait au titre du nouveau système de carrière tienne compte de cet avancement d'échelon.

En septembre 2015, sa demande de réexamen fut rejetée pour défaut de fondement. Le 26 novembre 2015, il saisit la Commission de recours afin de contester ce rejet. Il demanda que la décision contestée soit annulée, que «la décision CA/D 10/14 soit déclarée illégale»*, que l'échelon auquel il avait droit en vertu du précédent système de traitements lui soit attribué et que son traitement de base soit recalculé

* Traduction du greffe.

en conséquence. Il réclama également une compensation financière et des dommages-intérêts pour tort moral.

Le 18 novembre 2020, la Grande Chambre de la Commission de recours rendit un avis concernant plusieurs recours introduits contre le nouveau système de carrière, en particulier s'agissant de la suppression de l'avancement d'échelon automatique et de la transposition des grades. Elle organisa quelques auditions conjointes, dont l'une consacrée au recours introduit par le requérant. Les membres de la Commission de recours déclarèrent à l'unanimité que la demande tendant à l'annulation de la décision CA/D 10/14 ne pouvait être examinée qu'au regard des dispositions particulières du Statut qui avaient été appliquées au requérant et des incidences défavorables que ces dispositions avaient pu avoir sur lui. La situation juridique résultant de la mise en œuvre du nouveau système de carrière, en particulier le décalage entre l'entrée en vigueur de la réforme en janvier 2015 et la transposition des agents à compter de juillet 2015, n'était pas claire; elle estima donc que les requérants étaient autorisés à contester leur fiche de salaire, comme le requérant l'a fait en l'espèce, ou la lettre les informant de leur transposition, qu'il a également contestée et qui fait l'objet de sa seizième requête (voir le jugement 4712). La majorité recommanda le rejet du recours du requérant pour défaut de fondement. Selon elle, la décision CA/D 10/14 avait été adoptée en toute légalité et la décision individuelle contestée était légale. Elle estima qu'il n'y avait pas de droit acquis à un avancement d'échelon automatique, étant donné qu'on ne pouvait raisonnablement considérer qu'il s'agissait d'une condition d'emploi fondamentale ou d'une condition qui avait été de nature à déterminer le requérant à entrer ou à rester en service. Elle estima également que les raisons invoquées pour mener la réforme, à savoir la gestion des performances et la prudence financière, étaient objectivement justifiables. Les conséquences de la réforme pour les fonctionnaires étaient proportionnées aux objectifs recherchés. La minorité n'était pas de cet avis et recommanda qu'il soit fait droit au recours du requérant comme étant fondé et que soit accordée à celui-ci la réparation demandée, en particulier des dommages-intérêts pour tort moral à raison du préjudice résultant de l'illégalité de la décision contestée. Selon la minorité, le nouveau système de carrière était vicié du fait que

des Vice-présidents et des membres du Comité de direction (MAC) siégeaient au Comité consultatif général (CCG), l'organe consultatif auquel la proposition de réforme avait été soumise. Elle conclut également que la procédure de consultation du CCG n'avait pas été menée de bonne foi. La minorité estima que la suppression totale de l'avancement d'échelon basé sur l'ancienneté constituait une violation des droits acquis et que l'OEB ne s'était pas acquittée de son devoir de sollicitude envers ses employés, dès lors qu'aucune mesure transitoire appropriée n'avait été mise en place pour les protéger contre des changements soudains et importants ayant des conséquences négatives. Elle conclut également que l'OEB avait manqué à son devoir d'informer les fonctionnaires de la modification des règles en matière d'avancement d'échelon. La Commission de recours recommanda à l'unanimité que le requérant se voie accorder une indemnité de 600 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral à raison de la durée excessive de la procédure de recours.

Par lettre du 4 février 2021, le requérant fut informé de la décision de l'Office de suivre les recommandations de la majorité des membres de la Commission de recours pour les raisons exposées dans l'avis rendu par cette dernière. Par conséquent, son recours était rejeté pour défaut de fondement. Il se vit toutefois accorder une indemnité de 600 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral à raison de la durée de la procédure de recours et 100 euros supplémentaires à titre de dommages-intérêts pour tort moral à raison du temps qui s'était écoulé depuis les délibérations de la Commission de recours. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée du 4 février 2021, la «décision individuelle»* et la décision de portée générale, en particulier en tant qu'elle introduisait le nouvel article 48 du Statut des fonctionnaires de l'Office. Il demande au Tribunal d'ordonner que son traitement soit recalculé en fonction de l'avancement auquel il aurait eu droit en vertu de l'ancien système le jour où le Tribunal prononcera son jugement, en tenant compte de l'ajustement des

* Traduction du greffe.

barèmes des traitements depuis le 1^{er} janvier 2015, majoré d'intérêts. Il demande également au Tribunal d'ordonner que lui soient remboursées les sommes qui auraient dû lui être versées depuis 2015 conformément au calcul de son avancement tel que décrit ci-dessus, majorées d'intérêts par année de retard. Il sollicite en outre l'octroi d'une compensation financière et de dommages-intérêts pour tort matériel à raison de la perte d'opportunités dans sa carrière et d'une progression salariale, ainsi que pour la violation de ses droits acquis et de ses attentes légitimes. Il réclame des dommages-intérêts pour tort moral à raison du manquement de l'OEB à son devoir de sollicitude et du retard excessif de la procédure de recours interne, ainsi que des dépens.

L'OEB demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable dans la mesure où le requérant sollicite l'annulation de certains points de la décision CA/D 10/14 qui ne lui ont pas été appliqués. Elle estime que la conclusion tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel est irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne, dès lors que le requérant ne l'a pas formulée dans le recours interne, et que la conclusion tendant à l'octroi d'une compensation financière doit être rejetée comme étant trop vague. L'OEB souligne que le requérant a reçu une indemnité de 600 euros à raison de la durée de la procédure de recours, comme l'a recommandé à l'unanimité la Commission de recours, ainsi qu'une somme supplémentaire de 100 euros. L'OEB ajoute que, vu que l'intéressé demande à être indemnisé pour les mêmes préjudices dans des procédures distinctes, les réparations qu'il réclame ne devraient pas lui être accordées. Enfin, elle demande au Tribunal de rejeter la requête comme dénuée de fondement pour le surplus. En ce qui concerne la conclusion tendant à l'octroi de dépens, l'OEB demande au Tribunal d'ordonner que le requérant assume l'ensemble des frais qu'il a engagés dans le cadre de la présente procédure.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant a formé trois requêtes (ses quinzième, seizième et dix-neuvième) au sujet de faits qui s'inscrivent dans la même série d'événements. Toutefois, les questions juridiques soulevées et les décisions attaquées sont en partie distinctes. Par conséquent, la présente requête ne sera pas jointe aux deux autres.

Dans les trois affaires, le requérant conteste, en substance, l'introduction du nouveau système de carrière sur la base de la décision CA/D 10/14. Le Tribunal a pour principe que «la même question ne peut faire l'objet de plus d'une procédure entre les mêmes parties» (voir les jugements 4530, au considérant 7, et 3058, au considérant 3). L'une des requêtes de l'intéressé, voire plusieurs d'entre elles, auraient vraisemblablement pu être rejetées en application de ce principe. Toutefois, l'objet de chacune des requêtes revêt clairement une importance fondamentale pour les agents de l'OEB, y compris pour le requérant. Dans ces circonstances, le Tribunal examinera chacune d'elles séparément.

2. Le Tribunal ne se prononcera pas sur les fins de non-recevoir soulevées par l'Organisation dès lors que la requête s'avère infondée.

3. Tout d'abord, le Tribunal souligne que la présente requête a pour objet la contestation de la fiche de salaire de mai 2015 en ce qu'elle reflétait la suppression de l'avancement d'échelon automatique dans le nouveau système de carrière introduit par la décision de portée générale CA/D 10/14 (voir l'article 48 du Statut des fonctionnaires, tel que modifié par ladite décision). Le requérant conteste également cette décision de portée générale en tant qu'elle introduit un nouveau système d'avancement d'échelon qui n'est plus automatiquement basé sur l'ancienneté.

4. Un certain nombre des moyens avancés par le requérant concernent des vices de procédure qui se seraient produits au stade de l'«élaboration»* de la décision CA/D 10/14. Il soutient que:

- a) la composition du Comité consultatif général (CCG) était irrégulière puisque des Vice-présidents, nommés par le Président, y siégeaient, ce qui aurait constitué une violation des articles premier, 2 et 38 du Statut des fonctionnaires;
- b) les Vice-présidents nommés au CCG étaient également membres du Comité de direction (MAC). Au vu de leur rôle et de leurs responsabilités en tant que membres du MAC, ils ont manqué d'impartialité en tant que membres du CCG. En effet, ce sont les mêmes personnes qui ont participé à l'élaboration de la réforme contestée au plus haut niveau au sein du MAC et qui ont été consultées au sujet de cette même réforme en tant que membres du CCG; en outre, leur participation au CCG a restreint la liberté d'expression des autres membres de cet organe consultatif;
- c) les règles en matière de consultation n'ont pas été correctement suivies; ce moyen repose sur trois arguments:
 - premièrement, le paragraphe 2 de l'article 36 et le paragraphe 2 de l'article 38 du Statut des fonctionnaires auraient été violés; le Comité central du personnel avait présenté une «contre-proposition»* et demandé à deux reprises qu'elle soit examinée par le CCG, mais en vain, le président du CCG ne l'ayant pas inscrite à l'ordre du jour;
 - deuxièmement, le Comité central du personnel n'aurait pas été consulté, ce qui l'aurait privé de sa vocation première, telle que décrite au paragraphe 1 de l'article 34 du Statut des fonctionnaires, à savoir «permett[re] à l'opinion du personnel de s'exprimer»;
 - troisièmement, la consultation du CCG n'aurait pas été menée de bonne foi, étant donné que les membres du CCG i) «ne disposaient pas d'informations sur les conséquences de

* Traduction du greffe.

la réforme»^{*}, ii) «n'ont pas eu accès à toute la documentation sur la réforme»^{*} et iii) «n'ont pas eu suffisamment de temps pour examiner les documents disponibles et pour débattre de la réforme»^{*}.

5. Les moyens relatifs aux vices de procédure qui se seraient produits au stade de l'«élaboration»^{*} de la décision de portée générale qui est contestée en l'espèce sont dénués de fondement.

Le Tribunal a déjà statué sur des requêtes concernant la nomination au Conseil consultatif général – l'organe consultatif qui a ensuite été remplacé par le CCG – de membres qui étaient soit des agents engagés sur contrat (pour la plupart des Vice-présidents), soit des membres du MAC, voire les deux. Ces litiges avaient été portés devant le Tribunal par d'autres membres du Conseil consultatif général. Le Tribunal a estimé que «[l]a composition d'un organe consultatif ne porte pas atteinte aux prérogatives de cet organe, sauf en cas de perversité manifeste. [...] En outre, la nomination de représentants de l'administration en tant que membres du CCG ne dénote aucune perversité manifeste» (voir le jugement 4322, au considérant 9). Cette jurisprudence s'applique également aux affaires, telles que la présente, dans lesquelles la composition de l'organe consultatif est contestée par un agent qui n'est pas membre de cet organe.

En outre, le Tribunal n'accepte pas l'interprétation faite par le requérant des articles premier, 2 et 38 du Statut des fonctionnaires. Le paragraphe 5 de l'article premier, en vigueur au moment des faits, indiquait ce qui suit:

«[l]es dispositions du présent statut ne s'appliquent au Président et aux Vice-Présidents, engagés sur contrat, que dans la mesure où leur contrat d'engagement le stipule expressément».

L'article 2, intitulé «Organes statutaires», mentionnait notamment le CCG.

^{*} Traduction du greffe.

Ces dispositions n'impliquent pas que les Vice-présidents, en leur qualité de membres du MAC, ne peuvent pas être nommés au CCG. Une telle conclusion est contredite par le même article 38, concernant le CCG, qui prévoit que celui-ci est composé, outre tous les membres titulaires du Comité central du personnel, du Président de l'Office et d'un certain nombre de membres titulaires de son choix. Par conséquent, le fait que le Statut des fonctionnaires ne s'applique pas au Président (article premier) ne l'empêche pas de présider le CCG (article 38). Cette conclusion vaut également pour les Vice-présidents. En effet, l'article 38 prévoit que le Président nomme au CCG un certain nombre de membres titulaires de son choix et ne lui interdit pas expressément de nommer des Vice-présidents.

En ce qui concerne le moyen tiré du manque d'impartialité des membres du MAC et des Vice-présidents, le Tribunal rappelle tout d'abord que, selon sa jurisprudence, en vertu d'une règle générale du droit, toute personne appelée à prendre des décisions qui touchent les droits ou les devoirs d'autres personnes soumises à son autorité doit se récuser au cas où son impartialité peut être mise en doute pour des motifs objectifs. Il importe peu que, subjectivement, l'agent concerné s'estime en mesure de se prononcer sans parti pris; il ne suffit pas non plus que les personnes affectées par la décision soupçonnent son auteur de parti pris (voir les jugements 4240, au considérant 10, et 3958, au considérant 11). Il y a conflit d'intérêts lorsqu'une personne raisonnable ne saurait exclure un manque d'impartialité, c'est-à-dire lorsqu'une situation donne lieu à une partialité objective. Même une simple apparence de partialité, reposant sur des faits ou des situations, donne lieu à un conflit d'intérêts (voir le jugement 3958, au considérant 11). Toutefois, une allégation de conflit d'intérêts ou de manque d'impartialité doit être étayée et fondée sur des faits spécifiques, et non sur de simples soupçons ou hypothèses. C'est au requérant qu'il incombe d'apporter la preuve d'un conflit d'intérêts (voir les jugements 4617, au considérant 9, et 4616, au considérant 6), ce qu'il n'a pas fait en l'espèce. En effet, le simple fait que les membres du CCG sont également des Vice-présidents ou des membres du MAC ne permet pas de conclure qu'ils manquent d'impartialité en tant que membres du

CCG, dès lors qu'il n'est pas démontré qu'ils auraient reçu des consignes du Président (voir le jugement 4243, au considérant 9).

Le requérant s'appuie sur le «Mandat du Comité de direction (MAC)», qui prévoit que «[t]out accord au sein du MAC ou toute décision prise par le Président au sein du MAC a un effet contraignant pour les membres du MAC. Ces derniers doivent agir en conformité avec ces accords ou décisions». Cette disposition n'est pas pertinente en l'espèce. En effet, même s'il était prouvé qu'il avait été préparé par le MAC (ce qui n'est pas le cas), un projet de réforme ne peut être considéré comme une «décision» prise ou un «accord» conclu par le MAC et ayant des effets contraignants pour ses membres.

En ce qui concerne la procédure de consultation du Comité central du personnel, il y a lieu de rappeler que tous les membres titulaires du Comité central du personnel sont également membres du CCG (voir le paragraphe 1 de l'article 38 du Statut des fonctionnaires). Par conséquent, même si la non-communication d'informations au Comité central du personnel constitue en soi une erreur de droit, elle n'a pas eu de conséquences matérielles dans les circonstances spécifiques de l'espèce puisque tous les membres de ce comité étaient en fait en possession de ces informations de par leur qualité de membres du CCG.

Le paragraphe 2 de l'article 36 et le paragraphe 2 de l'article 38 du Statut des fonctionnaires prévoient respectivement ce qui suit:

- i) le Comité central du personnel est chargé de présenter des «suggestions» sur l'organisation et le fonctionnement des services ou concernant les intérêts collectifs, ainsi que d'«étudier toute difficulté» à caractère général relative au Statut ou à ses règlements d'application et d'«aborder ces difficultés» au sein du CCG;
- ii) le CCG est consulté au sujet de toutes les questions dont le Comité du personnel a demandé l'examen, conformément aux dispositions de l'article 36, et qui lui est soumise par le Président de l'Office.

Ces dispositions font référence aux «suggestions» et aux «questions» soumises par le Comité central du personnel, mais ne signifient pas que chaque fois que le CCG – composé également des membres titulaires du Comité central du personnel – est consulté au sujet d'une proposition,

il est tenu d'inscrire à son ordre du jour une contre-proposition faite par le Comité central du personnel. En effet, l'article 38 confère au Président de l'Office le pouvoir de sélectionner les questions à soumettre au CCG.

D'ailleurs, il y a également lieu de rappeler que, le 10 octobre 2014, la première version du projet de réforme avait été envoyée par l'Office «pour information»* à tous les membres du CCG, soit également à ceux qui étaient aussi membres titulaires du Comité central du personnel. La consultation proprement dite a eu lieu un mois plus tard et le Tribunal estime que ce délai était suffisant pour que les membres du Comité du personnel comprennent le sens et les conséquences de la réforme, d'autant plus qu'ils avaient également participé aux débats sur la réforme au sein de deux groupes de travail.

Le moyen selon lequel la consultation du CCG n'aurait pas été menée de bonne foi est également dénué de fondement. Une consultation en bonne et due forme a eu lieu en novembre 2014, précédée en octobre 2014 par l'envoi de la proposition, pour information. Le CCG avait reçu la documentation pertinente et disposé d'un délai suffisant (un mois) pour examiner ladite proposition. Le Tribunal rappelle que la proposition envoyée pour information en octobre 2014 avait été précédée de débats menés au sein de groupes de travail qui avaient duré plus de deux ans.

Enfin, le fait que les circulaires d'application de la décision de portée générale n'aient pas été soumises pour consultation ne porte atteinte ni à la légalité de la décision générale, ni à celle de la décision individuelle. Premièrement, les circulaires d'application ne relèvent pas de la décision générale et faisaient suite à son adoption. Deuxièmement, l'essentiel de la réforme figure dans la décision générale et le requérant n'explique pas en quoi les circulaires d'application ont eu un effet négatif supplémentaire sur la décision individuelle, autre que celui qui découle déjà de la décision générale.

* Traduction du greffe.

6. Un certain nombre d'autres moyens avancés par le requérant concernent des vices de procédure qui se seraient produits au stade de l'«adoption»* de la décision CA/D 10/14. Il soutient que:

- a) l'Organisation aurait induit en erreur les représentants des États contractants en leur fournissant des informations imprécises, dont il donne plusieurs exemples au Tribunal, qui sont liées à la façon dont elle aurait dépeint l'attitude des représentants du personnel envers la réforme et décrit les avantages financiers de la réforme et les caractéristiques de l'ancien système de carrière;
- b) après avoir consulté le CCG, l'Organisation aurait présenté au Conseil d'administration une version révisée de la proposition, qui n'avait jamais été soumise au CCG;
- c) le Conseil d'administration aurait abusé de son pouvoir en approuvant le paragraphe 2 de l'article 48 du Statut des fonctionnaires. Conformément à la Convention sur le brevet européen (ci-après «la Convention»), le Conseil d'administration a compétence pour arrêter et modifier le Statut des fonctionnaires, le barème des rémunérations et «la nature et les règles d'octroi des avantages accessoires» (paragraphe 2 de l'article 33 de la Convention), et ne peut déléguer cette compétence au Président de l'Office. Le Président n'a qu'une compétence de direction et est autorisé à prendre des décisions concernant la promotion des fonctionnaires, mais pas le système d'avancement d'échelon. C'est en violation de la Convention que le Conseil d'administration aurait approuvé le paragraphe 2 de l'article 48, qui confère au Président de l'Office le pouvoir d'arrêter des conditions supplémentaires pour l'avancement d'échelon. En vertu du paragraphe 2 de l'article 48, le Président de l'Office a fixé des conditions supplémentaires en matière d'avancement d'échelon en fusionnant le budget affecté aux promotions et celui consacré aux avancements d'échelon, et en imposant des «quotas»* sous la forme d'un plafond financier limitant l'octroi des échelons.

* Traduction du greffe.

7. Le moyen selon lequel les informations fournies étaient inexactes et trompeuses est dénué de fondement. Une accusation de mauvaise foi doit être prouvée et c'est au requérant qu'incombe la charge de la preuve. En l'espèce, il n'existe aucune preuve convaincante du fait que l'Organisation aurait intentionnellement fourni des informations fausses ou imprécises aux États contractants dans le but de les induire en erreur. En outre, même si des informations trompeuses avaient été fournies aux représentants des États contractants, aucun élément de preuve ne permet de déduire que cela a eu une quelconque incidence sur la décision qui a été prise.

Le deuxième moyen, résumé au considérant 6 b) ci-dessus, est également dénué de fondement. À part quelques modifications rédactionnelles mineures, la proposition soumise au Conseil d'administration ne diffère pas de celle présentée en novembre 2014 au CCG et il n'était donc pas nécessaire de consulter à nouveau le CCG. En outre, le requérant n'a ni allégué ni prouvé que les deux propositions étaient sensiblement différentes en ce qui concernait le nouveau système d'avancement d'échelon, et ce, à son détriment.

Le troisième moyen, qui porte sur l'approbation du paragraphe 2 de l'article 48 du Statut des fonctionnaires, est également dénué de fondement.

Le paragraphe 2 de l'article 33 de la Convention confère au Conseil d'administration la compétence d'arrêter et de modifier le Statut des fonctionnaires et de déterminer la nature et les règles d'octroi des avantages accessoires. Le pouvoir d'arrêter des règles ne peut être délégué au Président de l'Office et, en l'espèce, le Conseil d'administration n'a pas délégué ce pouvoir au Président. L'article 48 du Statut des fonctionnaires, tel que modifié par la décision de portée générale ici contestée, énonce ce qui suit en son paragraphe 1: «Dans les limites budgétaires disponibles, et en fonction des performances et des compétences attendues dont l'agent a fait preuve, un avancement pouvant aller jusqu'à deux échelons du grade peut être octroyé chaque année». Le paragraphe 2 ajoute ceci: «L'autorité investie du pouvoir de nomination peut arrêter des conditions supplémentaires relatives à l'avancement d'échelon».

Le paragraphe 2 de l'article 48 n'autorise pas le Président à établir des règles supplémentaires concernant les conditions de l'avancement d'échelon, car cette disposition doit être interprétée en lien avec le paragraphe 1 de cet article et dans le cadre de celui-ci. Les «conditions supplémentaires», qui relèvent du pouvoir du Président, doivent être interprétées comme des exigences de mise en œuvre dans les limites budgétaires et des exigences de performances et de compétences attendues, déjà établies au paragraphe 1. Le Président n'est pas en droit de fixer des exigences autres que les performances et les compétences attendues. En l'espèce, il n'a pas fixé d'office un plafond financier, les limites budgétaires étant déjà prévues par le paragraphe 1 de l'article 48. Le paragraphe 2 de l'article 48 du Statut des fonctionnaires est donc compatible avec le paragraphe 2 a) de l'article 10 de la Convention, en vertu duquel le Président «prend toutes mesures utiles [...] en vue d'assurer le fonctionnement de l'Office européen des brevets». Cette disposition confère au Président le large pouvoir discrétionnaire de choisir entre plusieurs solutions après avoir évalué les divers intérêts publics et privés en jeu (voir le jugement 4316, au considérant 12).

8. Dans un autre moyen, le requérant soutient que le nouveau système d'avancement d'échelon aurait violé un droit acquis. Il prétend que, dans l'ancien système, il avait droit à un avancement d'échelon automatique basé sur l'ancienneté, alors que, dans le nouveau système de carrière, l'avancement d'échelon est basé sur les performances et l'évaluation des compétences. Il en conclut que l'ancien système d'avancement d'échelon automatique était une condition d'emploi essentielle et fondamentale au sens de la jurisprudence du Tribunal en matière de droits acquis. Il cite le jugement 832, qui recense des considérations de trois ordres: la nature des conditions d'emploi qui ont changé, les causes des modifications intervenues, et les répercussions sur le traitement des fonctionnaires et les autres prestations qui leur sont accordées.

Ce moyen doit être rejeté. Selon la jurisprudence du Tribunal, telle qu'elle ressort par exemple du jugement 61, a été précisée dans le jugement 832 puis confirmée dans le jugement 986, la modification au détriment d'un fonctionnaire d'une disposition régissant sa situation ne

constitue une violation d'un droit acquis que si elle bouleverse l'économie de son contrat d'engagement ou porte atteinte à une condition d'emploi fondamentale qui a été de nature à déterminer l'intéressé à entrer – ou, ultérieurement, à rester – en service. Pour qu'il y ait matière à éventuelle méconnaissance d'un droit acquis, il faut donc que la modification apportée au texte applicable porte sur une condition d'emploi présentant un caractère fondamental et essentiel. Le jugement 832, au considérant 14, recense des considérations de trois ordres pour déterminer si les conditions d'emploi modifiées ont ou non un caractère fondamental et essentiel. Ces considérations sont les suivantes:

- 1) La nature des conditions d'emploi qui ont changé: «Certes, elles peuvent résulter d'un texte statutaire ou réglementaire aussi bien que d'une clause du contrat d'engagement, voire d'une décision. Toutefois, tandis que les stipulations contractuelles et, le cas échéant, les décisions engendrent en principe des droits acquis, il n'en est pas nécessairement de même des dispositions statutaires ou réglementaires».
- 2) Les causes des modifications intervenues: «[Le Tribunal] tiendra compte notamment du fait que les circonstances peuvent exiger de fréquentes adaptations des conditions d'emploi. Ainsi, lorsque telle disposition ou telle clause est liée à des facteurs sujets à variations, par exemple l'indice du coût de la vie ou la valeur de la monnaie, il contestera en général l'existence d'un droit acquis. De plus, il ne saurait faire abstraction de la situation financière des organisations ou des organismes appelés à appliquer les conditions d'emploi».
- 3) Les conséquences de la reconnaissance d'un droit acquis ou du refus de le reconnaître et les répercussions de la modification adoptée sur le traitement des fonctionnaires et les autres prestations qui leur sont accordées. Le Tribunal comparera également la situation des fonctionnaires qui font valoir un droit acquis à celle de leurs collègues.

En outre, comme le Tribunal l'a relevé dans le jugement 4028, au considérant 13, les fonctionnaires internationaux n'ont nullement droit à se voir appliquer, tout au long de leur carrière et pendant leur retraite, l'ensemble des conditions d'emploi ou de retraite prévues par les

dispositions statutaires ou réglementaires en vigueur à la date de leur recrutement. Ces conditions peuvent, pour la plupart, être modifiées, même si, en fonction de la nature et de l'importance de la disposition en cause, le fonctionnaire peut se prévaloir d'un droit acquis à son maintien.

En l'espèce:

- 1) le système d'avancement d'échelon a été établi par le Statut des fonctionnaires, qui fait partie des conditions d'emploi des fonctionnaires, les contrats individuels faisant référence au Statut des fonctionnaires;
- 2) les raisons des modifications ont été clairement expliquées par l'Organisation et ne semblent pas déraisonnables, étant donné que l'ancien système basé sur l'ancienneté entraînait une «stagnation de carrière» à un âge précoce et pouvait nuire à la motivation et aux performances; la pertinence des modifications a été confirmée par des études actuarielles et financières réalisées ultérieurement;
- 3) le système d'avancement d'échelon n'a pas été supprimé mais seulement modifié dans ses exigences: il n'est plus basé uniquement sur l'ancienneté mais sur l'évaluation des performances et des compétences attendues.

Le traitement perçu précédemment (qui résultait également d'avancements d'échelon précédents) a été maintenu par les dispositions transitoires (voir le paragraphe 2 de l'article 55 de la décision CA/D 10/14 qui prévoit que «[l]a transposition n'entraîne aucune diminution du traitement de base»).

Les fonctionnaires ne sont pas privés de la possibilité d'obtenir des avancements d'échelon à l'avenir. Le requérant n'a pas non plus prouvé que le nouveau système rend impossible ou excessivement difficile d'obtenir un avancement d'échelon sur la base de l'évaluation des performances et des compétences attendues. Même si le nouveau système n'est pas automatique, il n'est pas non plus laissé à une discrétion absolue. En effet, il est basé sur les performances et les compétences attendues, qui sont appréciées selon un système d'évaluation objectif.

Dans ces circonstances, il n'y a pas violation de droits acquis, dès lors que le traitement perçu précédemment est maintenu et que rien n'empêche d'obtenir des avancements d'échelon à l'avenir. Il n'y a pas modification déraisonnable de l'économie du contrat d'engagement puisque l'avancement d'échelon est lié au fait que le fonctionnaire s'acquitte de ses obligations. Aucune atteinte n'est portée à une condition d'emploi fondamentale qui a été de nature à déterminer le fonctionnaire à entrer en service (pour un raisonnement similaire dans une situation similaire, voir le jugement 4274, aux considérants 16 à 18).

9. Le requérant soutient en outre que la décision contestée aurait violé ses attentes légitimes; il prétend que l'avancement d'échelon automatique existait depuis la création de l'Office et était appliqué depuis plus de 40 ans. Il s'agissait donc d'une pratique bien établie, dont il s'attendait légitimement à ce qu'elle se poursuive. L'ancien système était prévisible, stable et transparent, alors que le nouveau système est tributaire des finances de l'OEB et des pouvoirs de l'autorité investie du pouvoir de nomination, et n'est donc ni prévisible, ni stable, ni transparent.

Le Tribunal relève qu'il n'est pas opportun de soulever la question des attentes légitimes fondées sur une pratique, dès lors qu'en l'espèce le précédent système d'avancement d'échelon automatique n'était pas basé sur une pratique mais sur une disposition expresse du Statut des fonctionnaires (l'ancien article 48). Ainsi, dans la présente affaire, la question de la prétendue violation des attentes légitimes n'est pas distincte, en fait, de celle de la violation des droits acquis. Par conséquent, pour les mêmes raisons que celles exposées ci-dessus concernant la question des droits acquis, ce moyen est dénué de fondement.

Quant à l'allégation selon laquelle le nouveau mécanisme d'avancement d'échelon manquerait de transparence, de prévisibilité et de stabilité, elle n'est ni prouvée ni étayée. Le simple fait que les avancements d'échelon soient basés sur les performances ne les rend pas arbitraires ou non transparents. La référence dans le paragraphe 1 de l'article 48 aux performances et aux compétences attendues comme des conditions de l'avancement d'échelon signifie que les avancements

d'échelon périodiques doivent être fondés sur un système d'évaluation des performances, établi avant l'évaluation périodique en vue d'un avancement d'échelon. On s'attendrait à ce que les critères régissant le droit à avancement d'échelon soient établis à l'avance afin que les fonctionnaires soient en mesure de connaître les exigences et de s'acquitter de leurs obligations en conséquence. Le paragraphe 2 de l'article 48, tout en conférant au Président le pouvoir de fixer des conditions, exige que celui-ci précise à l'avance, au moyen de décisions d'application, quels critères d'évaluation des performances et des compétences attendues serviront à déterminer si un avancement d'échelon est accordé.

Quant aux contraintes budgétaires, il s'agit d'une limite naturelle dans toute organisation et cela ne rend pas l'avancement d'échelon imprévisible.

10. Dans son dernier moyen, le requérant prétend que l'Organisation aurait manqué à son devoir de sollicitude, en soutenant que:

- a) l'Organisation n'aurait pas informé les fonctionnaires en temps utile de la teneur et des conséquences de la réforme, le personnel n'ayant reçu des informations que 15 jours avant l'entrée en vigueur de la réforme;
- b) l'Organisation n'aurait pas atténué les conséquences négatives de la réforme pour les fonctionnaires; elle avait le pouvoir d'adopter des mesures transitoires ou d'atténuation, mais ne l'a pas fait.

Ce moyen est dénué de fondement. Le fait que les fonctionnaires n'aient été informés de la réforme que 15 jours avant son entrée en vigueur n'a pas eu de conséquences matérielles, étant donné qu'aucune action n'était requise de leur part avant sa mise en œuvre. Les mesures transitoires accompagnant la réforme du système de carrière relèvent du pouvoir d'appréciation de l'Organisation, ne semblent pas déraisonnables et ne sauraient donc être annulées par le Tribunal. En tout état de cause, il n'appartient pas au Tribunal d'imposer d'autres mesures transitoires.

11. Le requérant sollicite l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral à raison du prétendu retard excessif dans la procédure de recours interne. Cette conclusion n'est pas étayée par des moyens et allégations spécifiques. En l'espèce, la décision attaquée a déjà accordé au requérant une indemnité de 700 euros pour la durée de la procédure de recours interne, y compris pour le temps écoulé après les délibérations de la Commission de recours. Or le requérant n'a pas établi devant le Tribunal que son préjudice justifierait l'octroi d'un montant plus élevé. Par conséquent, cette conclusion doit être rejetée.

12. Il s'ensuit que, tous les moyens du requérant étant dénués de fondement, toutes ses conclusions doivent être rejetées.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 23 mai 2023, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, et M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 7 juillet 2023 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE PATRICK FRYDMAN ROSANNA DE NICTOLIS

DRAŽEN PETROVIĆ