

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**D. (n° 2)**

**c.**

**OEB**

**139<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4983**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M. E. R. I. D. le 5 novembre 2018, le mémoire en réponse de l'OEB du 25 février 2019, la réplique du requérant du 2 avril 2019 et la duplique de l'OEB du 22 juillet 2019;

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;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

Le requérant conteste son rapport d'évaluation pour 2017.

Le cadre réglementaire de l'OEB concernant l'établissement et le réexamen des rapports d'évaluation a été modifié avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Avant cette date, il était contenu dans la circulaire n° 246, intitulée «Directives générales relatives à la notation», et, à compter de cette date, dans la circulaire n° 366, intitulée «Directives générales relatives à la gestion des performances». Cette modification a eu lieu parallèlement à l'introduction d'un nouveau système de carrière au sein de l'OEB par la décision du Conseil d'administration CA/D 10/14 du 11 décembre 2014, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Le requérant est entré au service de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, en 1996 en tant qu'examineur. Au moment des faits, il travaillait au sein de la Direction 1879 et détenait le grade G12, échelon 5.

Le 20 juin 2017, au cours de l'entretien intermédiaire concernant la période de notation 2017, le requérant fut informé par son notateur qu'il n'avait atteint que 31 pour cent des objectifs de rendement fixés pour l'année. Un plan de mise à niveau fut établi pour lui permettre d'atteindre ces objectifs au cours du second semestre de l'année. Un second entretien intermédiaire eut lieu le 10 octobre 2017.

Après l'entretien préalable organisé le 12 février 2018, le requérant reçut son rapport d'évaluation pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2017. Dans le rapport, le notateur releva que le requérant avait partiellement atteint ses objectifs de rendement mais souligna que «[ses] efforts [...] pour élaborer une stratégie et rattraper le retard [dans ses objectifs prévus] après la réunion d'évaluation de mai [recte juin]»<sup>\*</sup> étaient appréciables. Le 26 mars 2018, le supérieur habilité à contresigner indiqua que, malgré les efforts louables déployés par le requérant, notamment au cours du second semestre, ses résultats finaux étaient encore «décevants»<sup>\*</sup> pour un examinateur de son grade et avec son expérience, et que des améliorations substantielles étaient attendues pour 2018. Par conséquent, l'ensemble des prestations du requérant fut jugé «acceptable, avec quelques points à améliorer, qui [avaient] été abordés avec [lui]»<sup>\*</sup>.

Le requérant ayant manifesté son désaccord avec l'évaluation de ses prestations, un entretien de conciliation eut lieu le 17 avril 2018, à la suite duquel le rapport d'évaluation fut confirmé. Le 7 mai 2018, il souleva une objection auprès de la Commission d'évaluation.

Dans son avis du 13 juin 2018, la Commission d'évaluation conclut que rien ne prouvait que l'évaluation des performances du requérant et son rapport d'évaluation étaient discriminatoires ou arbitraires. Elle recommanda le rejet de son objection pour défaut de fondement et la confirmation de son rapport d'évaluation. Par lettre du 19 juillet 2018,

---

<sup>\*</sup> Traduction du greffe.

le requérant fut informé que le Vice-président chargé de la Direction générale 4 (DG4) avait décidé de suivre ces recommandations. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée. Il demande également que son rapport d'évaluation soit modifié de sorte que ses performances se voient attribuer l'appréciation d'ensemble «supérieur au niveau requis pour la fonction exercée»\*. En outre, il demande que l'OEB se voie ordonner de remédier aux défauts du système de gestion des performances, afin de «ne plus fixer des objectifs en étroite corrélation avec l'âge de l'agent»\* et de «rendre publics les critères sur la base desquels les objectifs sont fixés, pour qu'il soit possible de vérifier directement, plutôt qu'indirectement, si des objectifs ont été fixés de manière arbitraire»\*. Il réclame une indemnité pour tort moral et à titre exemplaire d'un montant d'au moins 3 000 euros, ainsi qu'une indemnité pour tort moral et tort réel à raison de la «perte d'une chance d'une promotion»\* au grade G13, échelon 1.

L'OEB considère que la requête est irrecevable dans la mesure où le requérant demande que son rapport d'évaluation soit modifié. Elle soutient que la conclusion tendant à l'octroi d'une indemnité pour tort réel est irrecevable dès lors que la décision de ne pas promouvoir le requérant est une décision distincte. Elle demande que la requête soit rejetée comme étant irrecevable en partie et dénuée de fondement. Si le Tribunal décidait d'annuler le rapport d'évaluation, elle note qu'une telle mesure serait considérée comme une réparation suffisante pour le requérant.

#### CONSIDÈRE:

1. Le requérant attaque la décision du 19 juillet 2018 prise par le Vice-président chargé de la Direction générale 4 (DG4), dans laquelle il a accepté les recommandations de la Commission d'évaluation tendant au rejet de l'objection du requérant et à la confirmation de son rapport d'évaluation pour 2017. Dès lors que les dispositions

---

\* Traduction du greffe.

applicables à la présente requête sont les mêmes que celles citées dans le jugement 4981, également prononcé ce jour, le Tribunal renvoie aux considérants 5 et 6 de ce jugement qui contiennent les dispositions en question, raison pour laquelle il ne sera pas nécessaire de les reproduire dans le présent jugement.

2. Dans le cadre de la contestation de la décision attaquée et de son rapport d'évaluation pour 2017 tant pour des motifs liés à la procédure que sur le fond, le requérant demande au Tribunal:

- 1) d'annuler la décision attaquée;
- 2) de modifier le rapport d'évaluation de sorte que ses performances se voient attribuer l'appréciation d'ensemble «supérieur au niveau requis pour la fonction exercée»<sup>\*</sup>;
- 3) d'ordonner à l'OEB de remédier aux défauts du système de gestion des performances, de «ne plus fixer des objectifs en étroite corrélation avec l'âge de l'agent»<sup>\*</sup> et de «rendre publics les critères sur la base desquels les objectifs sont fixés»<sup>\*</sup>;
- 4) de lui accorder une indemnité pour tort moral d'un montant d'au moins 1 000 euros à raison du stress important qu'il a subi et de la diffamation dont il a été victime à raison des pratiques arbitraires et discriminatoires de l'OEB;
- 5) de lui accorder une indemnité à titre exemplaire d'un montant d'au moins 1 000 euros au motif que l'OEB «a fait peu de cas de son devoir de sollicitude à son égard»<sup>\*</sup>;
- 6) de lui accorder une indemnité à titre exemplaire d'un montant d'au moins 1 000 euros afin de «décourager les pratiques discriminatoires et arbitraires de [l'OEB]»<sup>\*</sup>; et
- 7) de lui accorder une indemnité pour tort moral et tort réel en réparation de la «perte d'une chance de promotion»<sup>\*</sup> au grade G13, échelon 1.

---

<sup>\*</sup> Traduction du greffe.

3. Les conclusions du requérant exposées aux points 2) et 3) doivent être rejetées dès lors que le Tribunal n'est pas compétent pour ordonner des mesures de cette nature. S'agissant plus particulièrement du point 2), en substance, cette conclusion implique que le Tribunal détermine les modalités de l'évaluation, ce qu'il ne saurait faire. Le Tribunal rappelle sa jurisprudence, énoncée par exemple au considérant 13 du jugement 4637 et renvoyant aux jugements 4564 et 4257, selon laquelle son pouvoir de contrôle en matière de rapports d'évaluation se borne à examiner si l'établissement du rapport contesté était entaché d'irrégularité. Il n'a pas compétence pour modifier l'appréciation attribuée à l'ensemble des prestations d'un agent ou pour améliorer l'évaluation des compétences figurant dans un rapport d'évaluation (voir, par exemple, les jugements 4788, au considérant 4, 4720, au considérant 4, 4719, au considérant 7, et 4718, au considérant 7). Le Tribunal peut, le cas échéant, annuler le rapport d'évaluation contesté en même temps que la décision attaquée et renvoyer l'affaire à l'OEB pour réexamen.

Comme l'OEB le souligne à juste titre, la conclusion du requérant exposée au point 7), tendant à ce qu'il se voie accorder une indemnité pour tort moral et tort réel à raison de la «perte d'une chance de promotion»\*, dépasse le cadre de la présente affaire, puisque celle-ci porte uniquement sur son rapport d'évaluation pour 2017 (voir, par exemple, les jugements 4794, au considérant 15, 4790, au considérant 5, et 4726, au considérant 7).

4. Le requérant conteste son rapport d'évaluation pour 2017 en invoquant trois vices de procédure. Il soutient que 1) la composition de la Commission d'évaluation n'était pas équilibrée et ses membres manquaient d'indépendance et d'impartialité en vertu du nouveau système contenu dans la circulaire n° 366, dès lors que la Commission n'était constituée que de représentants de l'administration et présidée par le responsable des ressources humaines; 2) le mandat de la Commission «se bornait»\* à déterminer si son rapport d'évaluation pour 2017 était arbitraire ou discriminatoire, ce qui était illégal et contraire à

---

\* Traduction du greffe.

l'obligation de motiver une décision; et 3) la procédure devant la Commission n'équivalait pas à un recours interne et s'apparentait à un déni de justice. Il y a lieu de relever que les arguments avancés par le requérant sont essentiellement les mêmes que ceux que d'autres requérants ont avancés concernant le même cadre juridique dans des circonstances analogues et que le Tribunal a tous rejetés dans des jugements antérieurs (voir, par exemple, les jugements 4788, au considérant 8, 4718, au considérant 11, 4713, au considérant 9, et 4637, aux considérants 11 à 14). Pour les mêmes raisons, les arguments du requérant en l'espèce sont rejetés pour défaut de fondement.

5. Le requérant invoque en outre des vices de fond ayant entaché son rapport d'évaluation pour 2017, en avançant principalement les motifs suivants:

- 1) le notateur a tiré des conclusions manifestement erronées concernant les normes en matière de rendement;
- 2) l'OEB a manqué à son devoir de sollicitude en ne l'avertissant pas que l'appréciation attribuée à l'ensemble de ses prestations serait négative;
- 3) en prenant en compte son grade, son âge et son barème de rémunération, la fixation de ses objectifs était arbitraire et discriminatoire; et
- 4) ses prestations antérieures ont été ignorées et l'évaluation de ses performances ne reposait sur aucune base juridique, car aucun critère défini n'avait été légalement publié.

Le requérant soutient également que le notateur et le supérieur habilité à contresigner ont créé un environnement de travail hostile en 2017 et usé de «tactiques de licenciement implicite»\* en fixant des objectifs et en établissant des évaluations de manière discriminatoire.

---

\* Traduction du greffe.

6. Le Tribunal rappelle ci-après ce qu'il a déclaré dans le jugement 4564, aux considérants 2 et 3, au sujet du pouvoir de contrôle restreint qu'il exerce en matière d'évaluation des fonctionnaires:

«2. [...] [I]l n'appartient pas au Tribunal, qui n'a aucunement vocation à se substituer aux autorités administratives d'une organisation internationale, de procéder à l'évaluation des mérites d'un fonctionnaire en lieu et place du notateur compétent ou des différents supérieurs hiérarchiques et organes de recours appelés, le cas échéant, à réviser cette évaluation. [...]

3. [...] [L]'évaluation des mérites d'un fonctionnaire au cours d'une période déterminée fait appel à un jugement de valeur, ce qui exige de sa part qu'il respecte le pouvoir d'appréciation des organes chargés de procéder à une telle évaluation. Il doit certes contrôler si les notes attribuées au fonctionnaire ont été à tous égards régulièrement établies, mais il ne peut se substituer à ces organes pour apprécier les qualités, les prestations et le comportement de l'intéressé. Aussi le Tribunal ne censurera-t-il un rapport de notation que si celui-ci émane d'une autorité incompétente, a été établi en violation d'une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de droit ou de fait, omet de tenir compte d'un fait essentiel, tire du dossier des conclusions manifestement erronées, ou est entaché de détournement de pouvoir.»

(Voir également le jugement 4786, au considérant 4.)

7. Le Tribunal estime que les arguments avancés par le requérant en l'espèce ne reposent sur aucun fondement lui permettant, sur la base de son pouvoir de contrôle restreint tel qu'énoncé aux considérants 3 et 6 ci-dessus, d'annuler la décision attaquée et le rapport d'évaluation. Le requérant ne s'est pas acquitté de la charge de la preuve en ne démontrant pas que le notateur et le supérieur habilité à contresigner avaient agi avec partialité ou manquaient d'objectivité (voir, par exemple, les jugements 4637, au considérant 17, 4543, au considérant 8, 4382, au considérant 11, et 3380, au considérant 9). Contrairement à ce qu'il affirme, l'appréciation d'ensemble qui lui a été attribuée signifie que ses prestations ont été jugées acceptables, avec quelques points à améliorer. Le notateur et le supérieur habilité à contresigner ont motivé cette appréciation en se basant sur le fait que le requérant n'avait pas complètement atteint les objectifs de rendement prévus. En outre, les allégations du requérant concernant l'environnement de travail hostile

et les «tactiques de licenciement implicite»<sup>\*</sup> ne sont pas étayées et sont donc dénuées de fondement.

8. S'agissant de l'allégation du requérant selon laquelle il n'avait reçu aucun «avertissement»<sup>\*</sup> au stade de l'entretien intermédiaire, le paragraphe a) de la section B(5) de la circulaire n° 366 prévoyait notamment ce qui suit:

«Si les performances observées depuis le début de la période d'évaluation sont de nature à soulever des doutes sérieux quant à la réalisation, avant la fin de la période d'évaluation, des objectifs convenus ou si le niveau de compétence de l'agent est en deçà de ce que l'on peut raisonnablement attendre de lui au regard de ses fonctions, de son grade et de son expérience, le notateur en avise l'agent lors de l'entretien intermédiaire. En particulier, si l'agent risque d'obtenir une appréciation générale inférieure au niveau acceptable, le notateur doit l'en informer. Dans l'outil électronique, le notateur consigne les aspects insuffisants identifiés, ainsi que les mesures d'amélioration convenues et les conséquences possibles si les objectifs ne sont pas atteints ou si le niveau de compétence n'est pas amélioré.»

En l'espèce, l'ensemble des prestations du requérant a été jugé «acceptable, avec quelques points à améliorer, qui [avaient] été abordés avec [lui]»<sup>\*</sup> et, par conséquent, la situation n'obligeait pas le notateur à en aviser le requérant, conformément au paragraphe a) de la section B(5) de la circulaire n° 366, ni à lui adresser un «avertissement»<sup>\*</sup> au cours de l'entretien intermédiaire. Cependant, au cours de l'entretien intermédiaire du 20 juin 2017, le notateur a bien informé le requérant qu'il avait produit 14 recherches et 15 actions finales dans le cadre des examens réalisés, ce qui ne correspondait qu'à 31 pour cent des objectifs de rendement fixés pour l'année. L'allégation du requérant est dénuée de fondement.

9. L'allégation du requérant selon laquelle ses objectifs auraient été fixés de manière arbitraire et discriminatoire est sans pertinence. La section B(3) de la circulaire n° 366 prévoyait notamment que «[l]es objectifs à fixer pour chaque individu doivent être liés aux différents profils de poste et tenir compte du grade de l'agent concerné». Étant

---

<sup>\*</sup> Traduction du greffe.

donné que le requérant était un examinateur expérimenté titulaire du grade supérieur G12, échelon 5, il n'était pas inapproprié de fixer ses objectifs de rendement à un niveau plus élevé que celui établi par les normes de l'examineur de référence. Selon une jurisprudence bien établie du Tribunal, le principe d'égalité de traitement implique, d'une part, que des fonctionnaires se trouvant dans une situation identique ou analogue soient soumis aux mêmes règles et, d'autre part, que des fonctionnaires se trouvant dans des situations dissemblables soient régis par des règles différentes définies en fonction même de cette dissemblance (voir, par exemple, les jugements 4277, au considérant 21, et 4274, au considérant 21). En l'espèce, le requérant n'a pas fourni d'éléments de preuve suffisants pour établir que ses objectifs avaient été fixés de manière discriminatoire. Son allégation est dénuée de fondement.

10. Le Tribunal partage l'avis de la Commission d'évaluation selon lequel aucune preuve n'a été fournie ni aucun argument avancé permettant d'établir le caractère arbitraire ou discriminatoire du rapport d'évaluation. C'est donc à juste titre que le Vice-président chargé de la DG4 a entériné cette conclusion dans la décision attaquée. L'évaluation des performances était basée sur des critères objectifs et transparents, régis par les dispositions énoncées à l'article 47bis du Statut des fonctionnaires de l'Office européen des brevets et dans la circulaire n° 366. L'hypothèse du requérant selon laquelle ses prestations antérieures devaient être prises en compte ne repose sur aucun fondement. Il n'existe aucune disposition qui exige que le rapport d'évaluation du requérant pour 2017 tienne compte de ses rapports antérieurs. Le Tribunal relève qu'un rapport de notation, qui a pour objet d'apprécier les mérites d'un fonctionnaire pendant une période donnée et est établi selon les règles régissant l'exercice d'évaluation afférent à cette période, est, en soi, un document autonome à l'égard des rapports de notation antérieurs (voir, par exemple, les jugements 4564, au considérant 6, et 1688, au considérant 6).

11. Les motifs qui précèdent impliquent un examen détaillé et approfondi de tous les arguments avancés par le requérant. On ne saurait présumer que des motifs de cette nature seront fournis à l'avenir et que la question ne sera pas traitée de manière bien plus sommaire. La légalité du cadre juridique en vigueur au moment des faits, applicable à l'établissement et au réexamen des évaluations des performances des agents de l'OEB, a été établie (voir le jugement 4637, aux considérants 11 à 14). Les motifs très limités permettant de contester l'établissement d'une évaluation des performances ou son réexamen ont été identifiés (voir le jugement 4564, aux considérants 2 et 3).

12. Au vu de ce qui précède, la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 24 octobre 2024, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M<sup>me</sup> Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 6 février 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

MICHAEL F. MOORE      HUGH A. RAWLINS      HONGYU SHEN

MIRKA DREGER