

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

A. (n° 2)

c.

OEB

139^e session

Jugement n° 4990

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M. M. H. G. A. le 4 mai 2021, le mémoire en réponse de l'OEB du 25 octobre 2021, la réplique du requérant du 24 janvier 2022, régularisée le 31 janvier 2022, et la duplique de l'OEB du 2 mai 2022;

Vu la lettre du 12 janvier 2023 par laquelle l'OEB a informé le Greffe du Tribunal qu'elle avait versé une indemnité pour tort moral de 100 euros au requérant pour la composition irrégulière de la Commission de recours, comme ordonné dans le jugement 4550;

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

Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans les jugements 4710, 4711 et 4712, prononcés le 7 juillet 2023, et dans le jugement 4889, prononcé le 8 juillet 2024.

Il suffira de rappeler que, 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'entraînerait 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. L'article 57 de la décision CA/D 10/14 prévoyait que les agents de grade A4(2), dont le traitement de base au 31 décembre 2014 était supérieur à celui afférent au grade 13, échelon 5, dans les nouveaux barèmes de traitements ne feraient pas l'objet d'une transposition dans ces derniers. Ils conservaient toutefois à titre personnel leur traitement de base correspondant à leur grade et échelon au 31 décembre 2014, qui pourrait faire l'objet d'ajustements futurs en application de la méthode d'ajustement des rémunérations.

Au 31 décembre 2014, le requérant était chef de service au grade A4(2), échelon 11, et comptait 22 mois d'ancienneté. Le 26 mars 2015, il reçut sa fiche de salaire du mois de mars, qui montrait que l'avancement à l'échelon 12 ne lui avait pas été octroyé le 1^{er} mars 2015. Par lettre du 30 avril 2015, il fut informé que, conformément au paragraphe 1 de l'article 57 de la décision CA/D 10/14, les grade et échelon dans lesquels il était classé ne feraient pas l'objet d'une

transposition dans le nouveau barème de traitements; il conserverait à titre personnel le traitement de base correspondant au grade A4(2), échelon 11, tel qu'il était au 31 décembre 2014. Son traitement de base pourrait faire l'objet d'ajustements futurs selon la méthode d'ajustement des rémunérations, et des perspectives de carrière s'ouvriraient à lui s'il était nommé à un groupe d'emplois supérieur.

Le 11 juin 2015, le requérant demanda le réexamen de la décision contenue dans sa fiche de salaire de mars 2015 de ne pas lui octroyer l'avancement d'échelon biennal. Il soutenait que l'ancien système continuait de s'appliquer à son cas, car il n'avait pas été transposé dans le nouveau système conformément au paragraphe 1 de l'article 75 de la décision CA/D 10/14. Selon lui, l'avancement d'échelon fondé sur l'ancienneté constituait un droit acquis. Les agents de grade A4(2) ayant un traitement de base supérieur au montant correspondant au grade 13, échelon 5, étaient la seule catégorie d'agents qui n'était pas visée par la transposition dans le nouveau barème de traitements et étaient donc victimes de discrimination, car privés de tout avancement d'échelon. La demande de réexamen du requérant fut rejetée comme infondée en juillet 2015 au motif que, compte tenu de l'entrée en vigueur du nouveau système de carrière le 1^{er} janvier 2015, les anciens barème de rémunération et avancement d'échelon fondé sur l'ancienneté ne s'appliquaient plus, même pour les agents de grade A4(2). Selon l'OEB, le traitement du requérant de mars 2015 était donc déterminé par l'application correcte des mesures transitoires prévues à l'article 56 de la décision CA/D 10/14. L'OEB soulignait qu'il conserverait à titre personnel le traitement de base correspondant à ses grade et échelon au 31 décembre 2014, lequel pourrait faire l'objet d'ajustements futurs en application de la méthode d'ajustement des rémunérations.

Le 16 octobre 2015, le requérant introduisit un recours contre cette décision devant la Commission de recours, dans lequel il soutenait, entre autres, qu'aucune possibilité d'avancement d'échelon ne s'offrait désormais à lui, même au mérite, car il était classé dans le grade A4(2). Étant donné qu'il ne lui manquait que deux mois d'ancienneté dans son échelon au 31 décembre 2014, l'octroi d'un avancement d'échelon

aurait été une mesure transitoire minimale pour atténuer l'incidence particulièrement défavorable que la non-transposition avait sur sa progression de carrière, notamment compte tenu du fait qu'il n'était pas examinateur. Il demandait 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 lui soit octroyé et que son traitement soit recalculé. Il demandait également à être affecté au groupe d'emplois 3, qui était le groupe se rapprochant le plus à son «ancien grade A4(2)»^{*} ou, à titre subsidiaire, à être «affecté à un nouveau groupe d'emplois, créé afin de refléter l'ancien grade A4(2) et les attentes y afférentes»^{*}. De plus, il réclamait une indemnisation et des dépens.

Le 18 novembre 2020, la Grande Chambre de la Commission de recours rendit son avis concernant le recours du requérant ainsi que plusieurs autres recours introduits par des fonctionnaires contre le nouveau système de carrière, se rapportant en particulier à la suppression de l'avancement d'échelon automatique et à la transposition des grades. La majorité des membres de la Commission de recours recommanda le rejet des recours pour irrecevabilité en ce qui concernait les demandes visant à la création d'un nouveau groupe de carrière pour les agents qui étaient auparavant dans le groupe A4(2), dès lors que de telles demandes ne concernaient pas leur statut administratif.

Dans l'intervalle, le requérant prit sa retraite de l'OEB le 1^{er} janvier 2020.

Par lettre du 4 février 2021, le requérant fut informé de la décision du Président 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

^{*} Traduction du greffe.

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, de déclarer illégal l'article 57 de la décision CA/D 10/14, d'annuler la «décision individuelle»* ainsi que la décision de portée générale CA/D 10/14, en particulier le nouvel article 48 du Statut des fonctionnaires de l'Office, et de recalculer son traitement et ses droits à pension au vu de la progression dont il aurait bénéficié dans l'ancien système au jour du prononcé du jugement du Tribunal et en tenant compte de l'ajustement des barèmes des traitements depuis le 1^{er} janvier 2015, assortis d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an. Il réclame également le remboursement des «sommes qui auraient dû lui être versées depuis 2015»*, majorées d'intérêts au taux de 5 pour cent par année de retard, ainsi que l'octroi d'une «compensation financière et de dommages-intérêts pour tort matériel»* et de dommages-intérêts pour tort moral. Enfin, il réclame 500 euros pour «couvrir ses frais accessoires et le temps perdu et les inconvénients subis pour la procédure de recours»*, ainsi que le remboursement intégral des dépens.

L'OEB demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable, en ce que le requérant demande une déclaration de droit ou l'annulation de la décision CA/D 10/14, et comme étant dénuée de fondement pour le surplus. Elle demande également qu'il soit ordonné au requérant de supporter ses dépens.

CONSIDÈRE:

1. L'analyse qui suit s'inscrit dans le contexte qui se dégage de l'état de faits ci-dessus.

2. Dans son premier moyen, sous la rubrique intitulée «La décision attaquée n'est pas motivée»*, le requérant soutient que la décision attaquée entérinait deux avis émis par la Grande Chambre de la Commission de recours sur un certain nombre de recours concernant

* Traduction du greffe.

le nouveau système de carrière ayant été déposés par des agents qui étaient classés dans les grades «A4(2)» ou «A4(2) à titre personnel» dans l'ancien système de carrière, dont le requérant. Selon ce dernier, la décision attaquée ne serait pas une décision «individuelle», comme l'exige l'article 106 du Statut des fonctionnaires de l'Office, du fait que la Grande Chambre de la Commission de recours a examiné les arguments d'un nombre considérable de requérants et émis de longs avis théoriques, qui n'ont pas été adoptés à l'unanimité.

Ce moyen est dénué de fondement.

Il ressort de la jurisprudence constante du Tribunal que, lorsque le chef exécutif d'une organisation fait siennes les recommandations d'un organe de recours interne, il n'est pas tenu de donner d'autres raisons que celles invoquées par l'organe lui-même. Ce n'est que lorsqu'il rejette les conclusions et recommandations de l'organe de recours que le chef exécutif d'une organisation est tenu de motiver sa décision (voir les jugements 4616, au considérant 9, 4307, au considérant 15, et 3994, au considérant 12). Par conséquent, étant donné qu'il a suivi l'avis de la Grande Chambre de la Commission de recours, le Président de l'Office n'était pas tenu de motiver plus avant sa décision. En outre, la Grande Chambre de la Commission de recours a précisément procédé à un examen approfondi des arguments présentés par les agents classés dans le grade A4(2) à titre personnel, de sorte que son avis n'était pas purement théorique. Le fait que l'avis de la Commission de recours n'a pas été rendu à l'unanimité n'était pas pertinent.

3. Dans ses deuxième, troisième et quatrième moyens, qui sont étroitement liés, le requérant soutient que:

- i) l'avis de la majorité des membres de la Grande Chambre de la Commission de recours, entériné par le Président, était entaché d'une erreur de droit. Selon le requérant, la majorité aurait commis une erreur de droit en assimilant un droit acquis à un avancement d'échelon automatique fondé sur l'ancienneté à un droit acquis fondé sur un droit à une promotion. Dans son recours interne, le requérant a invoqué la spécificité de son droit à l'avancement d'échelon automatique, mais il n'a pas fait valoir qu'il y aurait eu

violation d'un droit acquis à une promotion. La majorité des membres de la Grande Chambre n'a pas établi de distinction claire entre une promotion, qui est essentiellement obtenue au mérite et n'est pas prévisible, et la progression par échelon, qui est liée à l'ancienneté et est prévisible;

- ii) la décision attaquée violait son droit acquis à un avancement d'échelon automatique fondé sur l'ancienneté (consacré par l'ancien article 48 du Statut des fonctionnaires). Un tel avancement d'échelon automatique, indépendant de toute promotion et fondé uniquement sur l'ancienneté, était une condition d'emploi présentant un caractère fondamental et essentiel;
- iii) sa progression de carrière et son traitement étaient «gelés»*. Conformément à l'article 57 de la décision CA/D 10/14, il n'a pas été transposé dans le nouveau système de carrière et, par conséquent, il a perdu son droit à l'avancement d'échelon automatique fondé sur l'ancienneté et s'est également vu refuser la possibilité de bénéficier de l'avancement d'échelon au mérite, comme prévu dans le nouveau système de carrière. Contrairement aux examinateurs, il n'avait plus aucune possibilité d'avancement professionnel, car il travaillait dans le domaine du droit général; seuls les examinateurs pouvaient bénéficier d'une promotion au poste de membre des chambres de recours, d'expert principal ou de conseiller principal.

Le Tribunal relève tout d'abord que l'erreur alléguée concernant la distinction entre l'avancement d'échelon fondé sur l'ancienneté et la promotion n'a aucun rapport avec la question de savoir si le nouveau système de carrière violait les droits acquis du requérant car, en tout état de cause et indépendamment du fait que la Commission de recours et la décision attaquée n'avaient pas tenu compte de l'argument relatif au droit acquis du requérant à l'avancement d'échelon automatique, il n'existe aucun droit acquis d'avancement d'échelon automatique. En effet, la question de savoir si la suppression de l'avancement d'échelon automatique fondé sur l'ancienneté violait un droit acquis a déjà été

* Traduction du greffe.

examinée et rejetée par le Tribunal. Dans le jugement 4711, au considérant 8, le Tribunal a déclaré que les fonctionnaires n'avaient pas de droit acquis à un avancement d'échelon automatique fondé sur l'ancienneté. Il a rappelé que la modification au détriment d'un fonctionnaire d'une disposition régissant sa situation ne constituait une violation d'un droit acquis que si elle bouleversait l'économie de son contrat d'engagement ou portait atteinte à une condition d'emploi fondamentale qui ait 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 4711 portait sur la situation d'un fonctionnaire qui avait été transposé dans le nouveau système de carrière et, par conséquent, n'avait plus droit à l'avancement d'échelon automatique fondé sur l'ancienneté, mais avait tout de même la possibilité de bénéficier d'un avancement d'échelon sur la base de l'évaluation des performances et des compétences attendues. Dans une telle situation, selon le jugement 4711, 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). Le même principe a été énoncé dans les jugements 4710, 4712 et 4889, et également dans le jugement 4888 (voir les considérants 7 à 10), dans lequel le Tribunal a rejeté le recours en révision des jugements 4710, 4711 et 4712. Dans le jugement 4889, au considérant 7, il était également indiqué que les dispositions qui fixent les modalités de promotion au sein d'une organisation internationale n'engendrent pas de droits acquis en faveur des fonctionnaires. Sauf à ce que les règles nouvellement édictées privent de façon substantielle les membres du personnel de leurs perspectives d'avancement antérieures, une organisation a donc toujours la faculté de modifier ces modalités en fonction de ses besoins.

Le Tribunal relève que la situation du requérant diffère de celle examinée dans le jugement 4711, dès lors que le requérant était classé dans le grade A4(2) dans l'ancien système de carrière et que son traitement était supérieur à celui correspondant au grade 13, échelon 5, dans les nouveaux barèmes des traitements. Par conséquent, il n'a pas été transposé dans le nouveau système de carrière, conformément à la disposition spécifique du paragraphe 1 de l'article 57 de la décision CA/D 10/14. Il en résulte qu'il n'avait plus droit à l'avancement d'échelon automatique tel qu'il était prévu dans l'ancien système de carrière et n'avait pas droit à l'avancement d'échelon au mérite prévu dans le nouveau système de carrière. Toutefois, cela ne signifie pas qu'un droit acquis a été violé ou que sa carrière était «gelée»*.

À ce stade, il convient de rappeler la particularité que présentait le grade A4(2) dans l'ancien système de carrière et la façon dont il était transposé, ou non, dans le nouveau système de carrière. Avant l'introduction du nouveau système de carrière, une promotion au grade A4(2) pouvait intervenir au plus tôt après 5 années dans le grade A4. Elle était réservée aux fonctionnaires ayant démontré un mérite particulier, soit dans leurs activités principales, soit, par exemple, en prenant en charge des tâches spécifiques. Les anciennes descriptions de fonctions stipulent que les agents de grade A4(2), outre l'ensemble des tâches pouvant incomber aux fonctionnaires de grade A4, pouvaient être appelés à prendre en charge, de façon régulière, des tâches spécifiques telles que la formation, le tutorat, l'assistance au directeur, la gestion de projets, ou à encadrer et superviser un groupe d'agents. Les qualifications minimales pour un poste de grade A4(2) étaient une expérience professionnelle très vaste ou hautement spécialisée et des prestations particulièrement méritantes. La décision CA/D 10/14 contenait des dispositions spécifiques régissant la transposition des agents de grade A4(2) dans le nouveau barème de traitements unique du nouveau système de carrière. Dans ce système, le grade A4(2) était incorporé à d'autres grades (A1 à A4) de façon à former un seul groupe d'emplois sous les managers (groupe d'emplois 4). L'ancien grade A4(2) particulier et distinct n'était reflété

* Traduction du greffe.

dans aucun grade distinct correspondant. La justification donnée par l'Office était principalement que l'ancienne politique relative aux promotions au grade A4(2) avait donné lieu à un nombre excessif de promotions à ce grade intervenant trop tôt dans la carrière des agents de grade A4, ce qui avait contribué à une situation financière intenable. En outre, des chevauchements des traitements entre les grades A4(2) et A5 et A6 ne reflétaient pas la différence qui existait entre les grades ou sur le plan des responsabilités managériales. Lorsqu'il a proposé le nouveau système de carrière, l'Office avait pour intention de mettre l'accent sur les compétences avérées plutôt que sur le statut, et de mieux refléter les performances, les compétences et les rôles en limitant les chevauchements des traitements entre les différents niveaux de responsabilité. Dans le nouveau système de carrière, le grade 13 (G13), échelon 5, était le niveau le plus élevé du nouveau groupe d'emplois 4 et, par conséquent, pour les agents qui occupaient un poste de grade A4(2) dans l'ancien système de carrière, le plafond du traitement final y afférent était inférieur à celui en vigueur dans l'ancien système. Afin d'offrir une garantie aux agents de grade A4(2), qui percevaient déjà dans l'ancien système de carrière un traitement plus élevé que celui correspondant au grade G13, échelon 5, dans le nouveau système de carrière, une mesure transitoire spécifique a été adoptée. Les anciens agents de grade A4(2) dont le traitement de base au 31 décembre 2014 était supérieur au montant correspondant au grade 13, échelon 5, dans les nouveaux barèmes de traitements (l'échelon le plus élevé dans le groupe d'emplois 4 correspondant), y compris le requérant, n'ont pas été transposés dans les nouveaux barèmes de traitements, mais conservaient à titre personnel leur ancien traitement (paragraphe 1 de l'article 57 de la décision CA/D 10/14). Par conséquent, le requérant, qui, au 31 décembre 2014, était classé dans le grade A4(2), échelon 11, et comptait 22 mois d'ancienneté, ne pouvait plus, dans le nouveau système de carrière, avancer progressivement afin d'atteindre le niveau le plus élevé du barème de traitements associé à son ancien grade (A4(2), échelon 13), que ce soit automatiquement ou par avancement d'échelon au mérite.

Même si la situation du requérant est différente de celle examinée dans le jugement 4711, il reste que le fait que les possibilités qui étaient auparavant offertes soient restreintes n'emportait pas violation d'un droit acquis à l'avancement de carrière, mais ne concernait que les modalités d'appréciation régissant les promotions et l'avancement de carrière pendant une certaine période. Les règles applicables à l'avancement d'échelon et aux promotions ont certes été réformées par la décision CA/D 10/14 afin que la progression de carrière soit davantage fondée sur les performances avérées et la démonstration des compétences attendues, mais les possibilités de promotion offertes aux agents n'ont pas pour autant été affectées de façon substantielle. Les trois voies d'accès à un grade supérieur prévues par les anciennes dispositions de l'article 49 du Statut du personnel – à savoir les procédures de promotion normale au grade immédiatement supérieur, de sélection pour la nomination dans un emploi ouvert au concours et de reclassement de poste – ont ainsi été maintenues. Par conséquent, les dispositions critiquées qui se rapportent à de simples modalités de promotion pouvaient, en toute légalité, modifier les anciennes règles sans méconnaître aucun droit acquis. En outre, dans le cadre de la réforme du nouveau système de carrière, l'OEB a créé le nouveau poste d'«expert principal» afin d'offrir un nouveau débouché aux examinateurs, en particulier à ceux classés au rang le plus élevé du grade A4(2), de manière à compenser la perte de possibilités d'avancement d'échelon. Même si le requérant ne pouvait pas accéder à ce poste du fait qu'il n'était pas examinateur, cet aspect de la réforme démontre que l'OEB a fait des efforts raisonnables pour parvenir à un équilibre global. De plus, même si le requérant n'était pas examinateur, il avait tout de même la possibilité d'être promu à un poste de directeur ou de membre des chambres de recours dans le cadre d'une procédure de sélection. En tant que non-examinateur, il pouvait également se porter candidat à un poste de chef de service ou de responsable d'équipe. Le fait que l'accès à des postes managériaux de haut niveau ou à des postes au sein des chambres de recours était effectivement limité en raison du nombre restreint de postes vacants de ce type ne signifie pas qu'il n'existait aucune possibilité de suivre ces parcours de carrière. En outre, le requérant pouvait toujours bénéficier d'une

augmentation de traitement grâce à des primes, des indemnités de fonction, des ajustements de traitement, un reclassement ou une promotion.

En conclusion, même si le requérant a perdu la possibilité d'obtenir automatiquement deux échelons de plus (de 11 à 13 dans l'ancien système de carrière), il a conservé la possibilité d'obtenir une promotion et de bénéficier d'augmentations de traitement dans son grade. Eu égard aux raisons ayant motivé la réforme contestée, la solution adoptée pour les agents de grade A4(2) qui avaient un traitement supérieur à celui correspondant au grade G13, échelon 5, dans le nouveau système de carrière n'est pas disproportionnée; elle relève du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation et constitue un équilibre raisonnable qui ne modifiait pas les conditions d'emploi essentielles des fonctionnaires.

4. Dans son cinquième moyen, le requérant soutient que l'OEB aurait violé ses attentes légitimes et prétend que:

- l'avancement d'échelon automatique était une caractéristique essentielle de l'OEB, car elle existait depuis la «création» de l'Organisation, soit depuis près de 40 ans, ce qui démontre qu'il s'agissait d'une caractéristique inhérente au parcours de carrière des fonctionnaires de l'OEB;
- compte tenu de l'ancien cadre, qui prévoyait un avancement d'échelon automatique et donc des augmentations de traitement, il s'attendait légitimement à une structure de traitement prévisible, stable et transparente;
- il avait une attente légitime fondée sur le communiqué n° 63, qui prévoyait ce qui suit: «Un choix important a été fait pour maintenir les mêmes traitements de début et de fin pour tous les fonctionnaires, indépendamment de leur date d'entrée au service à l'OEB. Il s'agit d'un facteur simple, juste et essentiel de la cohésion sociale. Basé sur la reconnaissance et le renforcement des compétences et de la performance, le nouveau système de carrière propose différents moyens de récompenser tous les types de

contributions et de responsabilités.»* Son attente reposait également sur le paragraphe 16 du document CA/84/14 Rev.1 (document préparatoire à l'adoption de la décision CA/D 10/14), qui prévoyait ce qui suit: «Le traitement le plus bas et le plus haut niveau de traitement actuels sont conservés. Le maintien du traitement de début vise à assurer l'attractivité de l'OEB et le recrutement des meilleurs candidats au sein de nos 38 États membres. Le traitement final de chaque groupe d'emplois est également maintenu, mais l'atteinte de ce traitement dépendra désormais de la performance et des compétences.»* Par conséquent, il pouvait légitimement s'attendre à ce que le traitement final de son grade soit maintenu.

Ce moyen est dénué de fondement.

Des arguments similaires ont été rejetés par le Tribunal dans le jugement 4712, au considérant 5. Le Tribunal a considéré que, puisque la suppression de l'avancement d'échelon automatique fondé sur l'ancienneté était légale et ne violait pas de droit acquis, aucune attente légitime n'avait été violée, dès lors que les attentes du requérant étaient fondées sur une règle (l'avancement d'échelon en fonction de l'ancienneté) qui avait été supprimée en toute légalité. L'argument selon lequel l'avancement d'échelon automatique existait depuis la création de l'Office, soit depuis plus de 40 ans, et qu'il s'agissait donc d'une pratique bien établie, dont le requérant s'attendait à ce qu'elle se poursuive, est dénué de fondement. Comme il a déjà été dit, l'avancement d'échelon automatique était non pas basé sur une pratique, mais sur une règle. Quoi qu'il en soit, une pratique ne peut continuer de s'appliquer lorsqu'une disposition légale vient l'écarter expressément (et légalement). En l'espèce, que l'avancement d'échelon automatique ait été ou non basé sur une règle et/ou sur une pratique, il a été supprimé en toute légalité (voir également le jugement 4274, au considérant 19). De plus, le Tribunal observe que le traitement de base précédemment perçu par le requérant a été préservé, et non réduit, et que ce dernier avait toujours la possibilité de voir son traitement

* Traduction du greffe.

augmenter dans le cadre d'une progression de carrière non automatique, comme une promotion.

S'agissant de la référence faite par le requérant aux documents préparatoires, qui étaient antérieurs à l'adoption du nouveau système de carrière, ceux-ci ne sauraient être considérés comme une promesse faite au requérant et ne pouvaient créer une attente légitime, contrairement à la réforme qui a légalement supprimé l'avancement d'échelon automatique.

5. Dans son sixième moyen, le requérant allègue une violation du principe d'égalité de traitement; il prétend que:

- i) il a été privé d'un avancement d'échelon dans le grade;
- ii) l'avancement d'échelon dans le grade présuppose que les fonctionnaires sont classés dans un grade; les agents classés dans le grade A4(2) à titre personnel, n'ayant pas été transposés dans le nouveau système de carrière, n'ont pas obtenu un grade dans lequel ils pouvaient progresser;
- iii) ainsi, d'autres fonctionnaires dans le groupe d'emplois 4 avaient une possibilité d'avancement d'échelon et de promotion, alors que les agents de grade A4(2) à titre personnel n'avaient qu'une possibilité de promotion, ce qui constituait clairement une différence de traitement s'agissant de l'avancement d'échelon dans le grade;
- iv) de plus, le requérant, qui était juriste (et non examinateur) ne pouvait être promu au poste d'expert principal (poste ouvert aux seuls examinateurs) et ne pouvait pas poser sa candidature à un poste de directeur, car le nombre de postes de ce type était limité et aucun d'eux n'était vacant.

Ce moyen est dénué de fondement.

Selon la jurisprudence constante 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 le jugement 4712, au considérant 5). La question est de savoir s'il existait des différences significatives dans l'ancien grade A4(2) qui justifiaient une différence de traitement. Les groupes d'emplois ont été établis sur la base de la nature des tâches effectuées, des qualifications, de la formation, des connaissances et des compétences. Le requérant ne prouve pas que l'OEB n'a pas exercé son jugement correctement lorsqu'elle a transposé les groupes d'emplois dans le nouveau système de carrière. En effet, comme déjà expliqué au considérant 3 ci-dessus, les agents de grade A4(2) se trouvaient dans une situation différente dans l'ancien système, car la promotion au grade A4(2) était une possibilité exceptionnelle pour les agents de grade A4 qui avaient démontré un mérite particulier, qui effectuaient l'ensemble des tâches incombant aux fonctionnaires de grade A4 et qui pouvaient également être appelés à prendre en charge des tâches spécifiques supplémentaires. De plus, la situation des agents classés dans le grade A4(2) et percevant un traitement plus élevé que celui correspondant au grade G13, échelon 5, est différente de celle des fonctionnaires percevant un traitement inférieur à celui correspondant au grade G13, échelon 5. La décision de ne pas transposer des agents dans le nouveau système de carrière – dans le cas où ils percevaient déjà un traitement supérieur à celui prévu pour le grade 13, échelon 5, dans ce nouveau système – cadrerait avec les objectifs de la réforme et ne leur a pas causé de préjudice disproportionné. L'argument selon lequel le requérant avait bénéficié de moins de possibilités de carrière que les examinateurs a déjà été examiné et rejeté au considérant 3 ci-dessus.

6. Dans son septième moyen, le requérant soutient que l'Organisation aurait manqué à son devoir de sollicitude, car elle n'a pas adopté de mesures transitoires ou d'atténuation visant à faciliter la transition vers le nouveau système de carrière pour les agents de grade A4(2); il prétend que:

- i) la transition n'a pas été facilitée, du fait que son traitement a été gelé à compter du 31 décembre 2014 et qu'il n'a pas été tenu compte des 22 mois d'expérience qu'il avait accumulés ni de sa performance satisfaisante à l'échelon 11 du grade A4(2);

- ii) il n'était pas nécessaire de geler la situation au 31 décembre 2014, car le système de récompense n'entrait en vigueur qu'au 1^{er} juillet 2015;
- iii) si l'OEB avait fait une différence entre le mécanisme de récompense et l'avancement fondé sur l'ancienneté, ceux qui devaient se voir accorder un avancement d'échelon automatique entre janvier et juillet 2015 auraient pu obtenir un échelon supplémentaire et tout de même intégrer le nouveau système le 1^{er} juillet 2015;
- iv) l'OEB n'a pas informé le personnel du calendrier de mise en œuvre de la réforme, ni de son contenu et de ses conséquences.

Des arguments similaires ont déjà été examinés et rejetés dans le jugement 4711, au considérant 10: «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.» En outre, comme le Tribunal l'a déclaré dans le jugement 4889, au considérant 8, le décalage de six mois entre l'entrée en vigueur du nouveau système de carrière et la transposition des agents était prévu initialement par la décision CA/D 10/14 elle-même. Cette période de six mois impartie à l'Office pour procéder à la transposition des membres du personnel dans les nouveaux grades et échelons n'apparaît nullement déraisonnable eu égard à l'ampleur et à la complexité de l'exercice. Il n'y a aucune raison de tirer une conclusion différente en l'espèce. Le fait que le requérant se serait vu octroyer un avancement d'échelon en mars 2015 si le nouveau système de carrière n'avait pas entraîné un «gel» de la situation au 31 décembre 2014 ne rend pas pour autant la réforme déraisonnable ou disproportionnée au regard de la situation du requérant. En effet, le décalage de six mois a été établi pour assurer la transition des fonctionnaires dans le nouveau système de carrière, tandis que le requérant n'a pas fait l'objet de cette

transposition. Dans le cas des fonctionnaires qui, comme le requérant, n'ont pas été transposés dans le nouveau système, une mesure transitoire différente a été adoptée, à savoir le maintien de leur ancien traitement à titre personnel, si celui-ci était supérieur au nouveau traitement final de grade. En substance, le décalage de six mois ne visait pas à régir des situations comme celle du requérant et, par conséquent, il était raisonnable de «geler» la situation au 31 décembre 2014. Au demeurant, le choix de l'OEB de «geler» l'avancement d'échelon automatique au 31 décembre 2014 pour tous les fonctionnaires permettait d'assurer l'égalité de traitement du personnel, de sorte qu'il n'était ni déraisonnable ni disproportionné. En tout état de cause, ce choix relevait du pouvoir discrétionnaire de l'OEB et il n'appartient pas au Tribunal d'imposer ou de proposer d'autres mesures transitoires.

7. Dans son huitième moyen et sa réplique, le requérant soutient que la décision CA/D 10/14 serait entachée de vices, à savoir:

- i) les Vice-présidents nommés au Conseil consultatif général (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 se trouvaient en situation de conflit d'intérêts;
- ii) la procédure de consultation n'était qu'une consultation de pure forme, car l'Office a mis moins d'une journée pour examiner les arguments des membres du Comité central du personnel siégeant au CCG;
- iii) le CCG n'a pas reçu toute la documentation nécessaire à temps avant la réunion du 19 novembre 2014, durant laquelle le projet de réforme a été examiné;
- iv) l'article 57 de la décision CA/D 10/14 viole les principes généraux du droit, car il modifie de façon unilatérale un droit acquis, introduit une discrimination contre les agents de grade A4(2) et entraîne un traitement déséquilibré et inéquitable des agents très expérimentés, comme le requérant.

Les trois premiers arguments ont déjà été examinés et rejetés dans le jugement 4711, au considérant 5, et il n'y a pas lieu d'adopter un raisonnement différent en l'espèce.

En ce qui concerne le premier argument, qui porte sur la composition du CCG, le Tribunal a déclaré ce qui suit dans le jugement 4711, au considérant 5:

«[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. 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).»

S'agissant du deuxième argument du requérant énoncé plus haut, il suffira de rappeler le raisonnement exposé dans le jugement 4711, au considérant 5, qui se lit notamment comme suit:

«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.»

S'agissant du troisième argument du requérant énoncé plus haut, il suffira de rappeler le raisonnement exposé dans le jugement 4711, au considérant 5, qui se lit notamment comme suit:

«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.»

Le quatrième argument du requérant énoncé plus haut reprend des questions concernant les droits acquis et l'inégalité de traitement, que le Tribunal a déjà examinées et rejetées aux considérants 3, 4, 5 et 6 ci-dessus.

8. Dans sa réplique, le requérant ajoute que sa situation individuelle justifie «une décision exceptionnelle»*, car, dans son poste de grade A4(2), il assumait des fonctions spécifiques et des tâches managériales, agissait régulièrement en tant que directeur adjoint, rendait des avis d'expert principal de première qualité et avait fait preuve d'une excellente performance. Par conséquent, selon lui, ses fonctions ne peuvent être comparées à celles du grade A4. Elles sont comparables aux fonctions accomplies au grade A5. Il soutient qu'en vertu du paragraphe 2 de l'article 11 du Statut des fonctionnaires, l'OEB peut, dans des cas exceptionnels, affecter un fonctionnaire à un

* Traduction du greffe.

autre grade ou échelon (voir l'article 13 de la décision CA/D 10/14 modifiant l'article 11 du Statut des fonctionnaires). Le requérant conclut que l'Office a violé ses propres règles découlant du nouveau système de carrière lors de l'évaluation de son poste, du niveau de ses compétences et de son classement dans un groupe d'emplois. Il affirme que la décision de le traiter comme un agent A4 ordinaire et de le transposer dans le groupe d'emplois 4, pour lequel le barème des traitements se termine au grade G13, échelon 5, est entachée d'une erreur de fait et de conclusions erronées tirées de l'évaluation de ses fonctions. Il conclut que cela constitue un vice substantiel justifiant à lui seul l'annulation de la décision.

Ce moyen est dénué de fondement.

Comme il peut également être déduit de son recours interne, le requérant affirme qu'il aurait dû être classé dans le groupe d'emplois 3 du nouveau système de carrière (postes de directeur, du grade G13, échelon 3, au grade G15, échelon 4), car son profil de poste était équivalent à celui d'un expert principal, ou dans un groupe d'emplois ad hoc. Le Tribunal relève que la transposition ne reposait que sur les critères objectifs qu'étaient les anciens grades et traitements, et qu'il n'y avait pas de critères de promotion à des grades supérieurs fondés sur la performance individuelle. Ce choix était légal, puisque la transposition des fonctionnaires dans le nouveau système de carrière relève d'un pouvoir discrétionnaire. Le Tribunal estime que le requérant n'a pas démontré que la décision de l'OEB de le transposer dans le groupe d'emplois 4 était entachée d'erreurs de droit ou de fait. En conséquence, le requérant aurait dû, tout au plus, demander le reclassement de son poste du grade A4(2) au grade A5 avant l'exercice de transposition, ce qu'il n'a jamais fait. Il en résulte que toute question concernant ses tâches et fonctions effectives dépasse le cadre de la présente requête.

9. Les moyens du requérant étant infondés, il n'a pas droit aux dommages-intérêts pour tort moral découlant prétendument de la décision attaquée.

10. En ce qui concerne les dommages-intérêts pour tort moral réclamés à raison de la durée de la procédure de recours interne, le Tribunal observe que plus de cinq ans se sont écoulés entre la date de dépôt du recours interne par le requérant, le 16 octobre 2015, et la date à laquelle la décision définitive sur son recours a été rendue, le 4 février 2021. Un tel délai présente un caractère manifestement excessif. Toutefois, dans les jugements 4710, 4711, 4712 et 4889, qui se rapportaient à des affaires où la durée de la procédure interne relative aux diverses décisions contestées avait été semblable à celle ainsi observée, le Tribunal a estimé que l'indemnité de 700 euros qui avait été attribuée de ce chef par l'Organisation aux fonctionnaires concernés suffisait à réparer le préjudice subi par ceux-ci. Dans la présente affaire, le requérant s'est vu allouer à ce titre la même somme en vertu de la décision attaquée et le Tribunal estime qu'il n'a pas démontré que, dans sa situation, le préjudice causé par le retard enregistré dans la procédure interne appellerait une réparation d'un montant supérieur.

11. N'obtenant pas gain de cause, le requérant n'a pas droit à des dépens au titre de la procédure interne ou de la présente procédure.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 7 novembre 2024, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, et M^{me} 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)

PATRICK FRYDMAN ROSANNA DE NICTOLIS HONGYU SHEN

MIRKA DREGER