

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

**F. (n° 16)**

**c.**

**OEB**

**136<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4712**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la seizième requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M. T. F. le 30 avril 2021, la réponse de l'OEB du 19 avril 2022, la réplique du requérant du 18 octobre 2022 et la duplique de l'OEB du 24 janvier 2023;

Vu la demande d'intervention déposée par M. A. K. le 14 décembre 2021, les observations de l'OEB du 14 décembre 2022, les commentaires additionnels du requérant du 5 mars 2023 et les observations finales de l'OEB du 21 mars 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 sa transposition dans un nouveau groupe d'emplois 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<sup>er</sup> 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. 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. Ainsi, le grade et l'échelon de chaque agent dans le cadre du nouveau système de carrière étaient déterminés sur la base de son traitement de base 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<sup>er</sup> 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. Par lettre du 30 avril 2015, il fut informé qu'avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2015 il était transposé dans le groupe d'emplois 4, au grade G10, échelon 3, dans les nouveaux barèmes des traitements, et que son traitement de base resterait le même. En juillet 2015, il présenta une demande de réexamen de cette décision, prétendant notamment que la décision de transposition était entachée d'une violation des droits acquis, d'arbitraire ayant entraîné une inégalité et une discrimination, ainsi que d'un non-respect de sa dignité. Il soutenait que cette décision était en outre illégale, car prise sur la base de la décision CA/D 10/14, qui était elle-même viciée. Selon lui, la décision CA/D 10/14 était entachée de plusieurs vices, notamment du fait que le Comité consultatif général (CCG) n'avait pas été correctement consulté, et elle avait violé ses droits acquis et ses attentes légitimes. Il ajoutait que, par la contestation de la lettre de transposition du 30 avril 2015, il contestait également la décision CA/D 10/14 et les «circulaires ultérieures»\* sur lesquelles la décision de transposition était fondée. Il demandait que le *statu quo ante* soit rétabli ou, à titre subsidiaire, que le système soit modifié de sorte qu'il ne subisse aucun préjudice matériel ou moral.

---

\* Traduction du greffe.

Le 1<sup>er</sup> septembre 2015, il fut informé que sa demande de réexamen était rejetée pour défaut de fondement. Fin novembre 2015, il saisit la Commission de recours, soutenant que la lettre de transposition lui avait causé un préjudice matériel, «tant sur le plan financier que s’agissant de la progression de [s]a carrière»\*. Il réitérait les demandes qu’il avait formulées dans sa demande de réexamen, tout en détaillant les réparations qui lui permettraient de ne pas subir d’autres préjudices.

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 dans sa quinzième requête (voir le jugement 4711), ou la lettre de transposition, qui fait l’objet de la présente requête. 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 aussi légale. Elle releva en particulier qu’apporter des modifications à la structure des carrières faisait partie de la politique générale en matière d’emplois que toute organisation était libre d’adopter dans son intérêt général. Selon la majorité, les raisons invoquées pour mener la réforme étaient objectivement justifiables, soulignant que des experts indépendants avaient recommandé de remédier au problème des chevauchements de traitements entre les différents grades. Elle ajouta que les grades

---

\* Traduction du greffe.

attribués aux requérants lors de la transposition étaient conformes aux dispositions applicables. Le fait que la date de transposition du 1<sup>er</sup> juillet 2015 ne coïncidait pas avec l'entrée en vigueur du nouveau système de carrière le 1<sup>er</sup> janvier 2015 ne pouvait être considéré comme créant une erreur de droit ou comme étant irrationnel. En effet, un délai supplémentaire était nécessaire pour transposer correctement l'ensemble des fonctionnaires et établir les nouvelles fiches de salaire. Elle n'était pas convaincue que l'«ancienneté»\* des requérants devait être prise en compte aux fins de leur transposition, relevant que la notion d'échelons «au prorata»\* n'existait pas. Toutefois, l'OEB avait le pouvoir discrétionnaire de choisir différentes mesures d'atténuation. Quant au fait que certains agents, comme le requérant, avaient été transposés dans le même groupe d'emplois ou dans le même grade que des collègues qui, avant la réforme, étaient classés à un niveau inférieur, la majorité notait que la réforme avait regroupé certains grades, ce qui avait inévitablement entraîné la suppression de certaines distinctions. Or cette différence de traitement concernant la transposition litigieuse poursuivait un but légitime et les moyens utilisés étaient proportionnés.

La minorité 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 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 considérait notamment 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. Ainsi, la décision de ne prendre aucune «mesure d'atténuation»\* supplémentaire, telle que la transposition des échelons au prorata, avait causé un préjudice inutile à la majorité des agents, étant donné que le

---

\* Traduction du greffe.

traitement de base se situait entre deux grades dans la nouvelle structure. Si la différence avec l'échelon supérieur était inférieure ou égale à 50 euros, ils se voyaient attribuer l'échelon supérieur; sinon, on leur attribuait l'échelon inférieur avec la garantie que la différence de traitement leur serait versée tant que cette différence existerait (ci-après «la règle des 50 euros»). Un avancement d'échelon obtenu par la suite dans le nouveau système de carrière avait donc un effet différent. 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 interne.

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 interne 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 CA/D 10/14, en particulier son article 56, et le nouvel article 48 du Statut des fonctionnaires, ainsi que «toutes les décisions ultérieures et consécutives, qui sont nulles *ab initio*»\*. Il sollicite 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 attentes légitimes. Il réclame également une indemnité pour tort moral à raison du manquement de l'OEB à son devoir de sollicitude, de l'inefficacité de la procédure et de la durée de la procédure de recours interne, ainsi que des dépens.

---

\* Traduction du greffe.

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. En outre, selon l'OEB, sa conclusion tendant à l'octroi d'une compensation financière doit être rejetée comme étant trop vague. 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. Elle souligne que le requérant a reçu une indemnité de 600 euros à raison de la durée de la procédure, ainsi qu'une somme supplémentaire de 100 euros. Enfin, elle demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant 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. Les moyens et conclusions figurant dans la présente requête sont en partie identiques à ceux contenus dans les quinzième et dix-neuvième requêtes du requérant. Toutefois, si les faits liés à chacune de ces trois requêtes s'inscrivent dans la même série d'événements, 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, y compris sur celle relative à la demande d'intervention déposée par M. K., 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 lettre du 30 avril 2015 informant le requérant de la décision concernant sa transposition dans un nouveau groupe d'emplois. Cette décision reflétait les dispositions provisoires en matière de transposition dans le nouveau système de carrière introduit par la décision de portée générale CA/D 10/14. Le requérant conteste également cette décision en tant qu'elle introduit un nouveau système d'avancement d'échelon qui n'est plus automatiquement basé sur l'ancienneté (article 48 du Statut des fonctionnaires, tel que modifié par ladite décision) et met en place des mesures provisoires (article 56 de la même décision) qui lui auraient fait grief.

4. Un certain nombre des moyens avancés par le requérant concernent des vices de procédure qui se seraient produits aux stades de l'«élaboration»\* et de l'«adoption»\* de la décision CA/D 10/14.

Tous ces moyens ont également été invoqués dans les mêmes termes dans une autre requête (la quinzième de l'intéressé), sur laquelle le Tribunal a statué dans le jugement 4711, également prononcé ce jour. Dans ce jugement, la requête a été rejetée. Eu égard aux considérants 5 et 7 dudit jugement, les moyens invoqués par le requérant dans la présente requête relatifs aux vices de procédure sont dénués de fondement.

---

\* Traduction du greffe.

5. Dans un autre moyen, le requérant prétend que ses attentes légitimes auraient été violées; il soutient que:

- l'avancement d'échelon automatique existait depuis la création de l'Office, depuis plus de 40 ans; il s'agissait donc d'une pratique bien établie, dont il s'attendait à ce qu'elle se poursuive;
- le jour de sa transposition effective dans le nouveau système de carrière (le 1<sup>er</sup> juillet 2015), il aurait accumulé plus de 12 mois d'ancienneté à son grade et, dans l'ancien système, il aurait obtenu un échelon supplémentaire en mai 2015;
- l'ancienneté qu'il avait accumulée était reflétée dans ses fiches de salaire et l'OEB lui avait donné l'assurance répétée, spécifique, personnelle et formelle que cette ancienneté serait reconnue;
- l'ancienneté qu'il avait accumulée lui permettait de s'attendre légitimement à ce que son traitement de base considéré aux fins de la pension fût plus élevé;
- son ancienneté aurait dû être prise en compte au moment de la transposition afin qu'il soit sur un pied d'égalité avec ses collègues, et non transposé aux mêmes grade et échelon que certains collègues moins expérimentés, ce qui constituait une rétrogradation sans motif.

Ce moyen est dénué de fondement.

Saisi d'une autre requête formée par le requérant (sa quinzième), le Tribunal a estimé, dans le jugement 4711 également prononcé ce jour, que les nouvelles règles en matière d'avancement d'échelon (qui ne sont plus basées sur l'ancienneté), énoncées à l'article 48 du Statut des fonctionnaires, tel que modifié par la décision générale contestée, sont légales et ne violent pas les droits acquis du requérant. Ainsi, en l'espèce, aucune attente légitime n'a été violée, dès lors que les attentes du requérant étaient fondées sur une règle (l'avancement d'échelon en fonction de l'ancienneté) qui a été supprimée en toute légalité. L'argument selon lequel l'avancement d'échelon automatique existait depuis la création de l'Office, 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 n'était pas basé sur une pratique, mais sur une règle. En tout état de cause, 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 le jugement 4274, au considérant 19).

En outre, le Tribunal relève que le traitement de base précédemment perçu par le requérant a été maintenu, et non réduit, et que même si celui-ci a perdu un avancement d'échelon automatique auquel il avait droit en mai 2015 selon l'ancien système de carrière, il n'a pas perdu la possibilité d'obtenir un échelon supplémentaire en 2015 sur la base des nouveaux critères (performances et compétences attendues). En effet, en application des règles transitoires: «[I]es avancements d'échelon et les promotions normales dont il sera décidé en 2015 sur la base des nouvelles dispositions telles qu'adoptées dans la présente décision [...] prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015» (paragraphe 1 de l'article 59). Par conséquent, un avancement d'échelon était possible en 2015 sur la base des nouvelles règles, vraisemblablement en tenant compte du Rapport d'évaluation pour 2014.

Rien ne prouve que la transposition dans le nouveau système de carrière portera atteinte à ses droits à pension.

Le fait que le requérant ait été transposé dans les mêmes grade et échelon que certains agents qui, avant la réforme, détenaient des grades inférieurs au sien ne saurait être considéré comme une rétrogradation sans motif. La réforme a regroupé certains grades, supprimant ainsi certaines distinctions; cela ne semble pas disproportionné ni discriminatoire à l'égard du requérant, étant donné qu'il s'est vu attribuer le grade et l'échelon appropriés et que le traitement qu'il percevait précédemment a été maintenu. En vertu de la jurisprudence 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. En l'espèce, premièrement, le requérant ne se trouve pas dans une situation identique ou analogue à

celle de fonctionnaires qui relevaient d'autres parcours de carrière. Deuxièmement, l'Organisation a dûment pris en considération le fait que, comme certains anciens grades de carrière avaient été regroupés et certaines distinctions antérieures avaient été supprimées, des fonctionnaires qui détenaient, avant la réforme, des grades et échelons différents de leurs collègues se sont vu attribuer, après la réforme, les mêmes grades et échelons que ceux-ci. Cette dissemblance a été prise en compte, puisque le traitement que le requérant percevait précédemment a été maintenu. La règle différente qui lui a été appliquée était appropriée au vu de cette dissemblance (pour un raisonnement similaire dans une situation similaire, voir le jugement 4274, au considérant 21).

6. Le requérant conteste en outre la règle dite «des 50 euros»\*, une mesure transitoire énoncée au paragraphe 3 de l'article 56 de la décision CA/D 10/14, qui se lit comme suit: «Un agent dont le traitement de base est compris entre deux échelons du même grade dans le cadre des nouveaux barèmes des traitements se voit attribuer l'échelon supérieur, à condition que la différence entre le traitement de base de l'agent et le traitement de base afférent au grade immédiatement supérieur soit inférieure ou égale à 50 [euros]. Dans tous les autres cas, l'agent se voit attribuer l'échelon inférieur». En application de cette règle, le requérant, dont le traitement de base était inférieur de plus de 50 euros au traitement de base afférent à l'échelon immédiatement supérieur, s'est vu attribuer l'échelon inférieur.

Le requérant soutient que cette règle ne serait pas réaliste, étant donné que la différence entre le traitement de base dans l'ancien système et le traitement de base afférent à l'échelon immédiatement supérieur dans le nouveau système n'est presque jamais inférieure ou égale à 50 euros. Il s'ensuit que la plupart des agents ont été transposés dans un niveau inférieur, avec un traitement de base inférieur. Cette règle aurait entraîné une situation inéquitable, dès lors que, dans le nouveau système de carrière, il a été classé au même niveau que des

---

\* Traduction du greffe.

collègues moins expérimentés, en violation du principe d'égalité de traitement.

Ce moyen est dénué de fondement.

Selon la jurisprudence du Tribunal, une organisation dispose d'un large pouvoir d'appréciation lorsqu'elle apporte des modifications aux structures salariales et aux systèmes de grades et lorsqu'elle procède à la classification individuelle d'un fonctionnaire. De telles décisions ne peuvent faire l'objet, en conséquence, que d'un contrôle limité du Tribunal, qui ne les censurera que si elles ont été prises en violation d'une règle de forme ou de procédure, si elles reposent sur une erreur de fait ou de droit, si des éléments essentiels n'ont pas été pris en considération, s'il a été tiré des pièces du dossier des conclusions manifestement erronées ou si un détournement de pouvoir a été commis (voir le jugement 4274, au considérant 5). En l'espèce, la «règle des 50 euros» n'est ni illogique, ni disproportionnée, ni entachée d'une erreur de fait ou de droit ou d'un détournement de pouvoir. Elle n'était pas irréaliste ou inapplicable puisque, de fait, il ressort du dossier qu'elle a été appliquée à un certain nombre de cas. Elle était justifiée par la nécessité d'éviter que la transposition dans le nouveau système de carrière ne se traduise par un passage généralisé et automatique à un échelon supérieur. Un tel effet aurait été incompatible avec l'objectif de la réforme, qui était de limiter la progression de carrière basée uniquement sur l'ancienneté et non sur le mérite.

7. Dans son dernier moyen, le requérant soutient que l'Organisation aurait manqué à son devoir de sollicitude. Ce moyen a également été invoqué dans les mêmes termes dans une autre requête (la quinzième de l'intéressé), sur laquelle le Tribunal a statué dans le jugement 4711, également prononcé ce jour. Dans ce jugement, la requête a été rejetée. Eu égard au considérant 10 dudit jugement, les moyens invoqués par le requérant dans la présente requête relatifs au manquement au devoir de sollicitude sont dénués de fondement.

8. 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.

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

10. Par conséquent, la demande d'intervention de M. K. sera également rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée, de même que la demande d'intervention.

Ainsi jugé, le 23 mai 2023, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, et M<sup>me</sup> 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