

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**E. (n° 7)**

**c.**

**OEB**

**137<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4786**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la septième requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M<sup>me</sup> B. E. le 2 février 2018, le mémoire en réponse de l'OEB du 11 mai 2018, la réplique de la requérante du 15 juin 2018 et la duplique de l'OEB du 24 septembre 2018;

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:

La requérante conteste son rapport d'évaluation de 2016.

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.

La requérante est entrée au service de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, en 1987. Au moment des faits, elle travaillait en tant qu'examinatrice de grade A4(2), échelon 11, et relevait du groupe d'emplois 4. Elle avait également été libérée de ses fonctions officielles à hauteur de 50 pour cent afin d'exercer des activités de représentation du personnel. Elle a pris sa retraite le 1<sup>er</sup> août 2018.

En mars 2017, la requérante reçut son rapport d'évaluation pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2016. L'ensemble de ses prestations était jugé «supérieur au niveau requis pour la fonction exercée»\*. L'intéressée ayant manifesté son désaccord avec l'évaluation de ses performances, un entretien de conciliation eut lieu le 11 avril, à la suite duquel le rapport d'évaluation fut confirmé. Le 11 mai, elle souleva une objection auprès de la Commission d'évaluation, prétendant que les dispositions applicables de la circulaire n° 366 exigeaient de tenir compte du grade et de l'échelon du fonctionnaire visé par le rapport aux fins de l'évaluation de ses performances et que, dès lors qu'elle «[n'était] pas titulaire d'un grade/échelon»\*, son rapport d'évaluation enfreignait les dispositions applicables et était arbitraire. Elle renvoyait au fait que, lorsque le nouveau système de carrière avait été introduit par la décision CA/D 10/14, certains agents de grade A4(2) n'avaient pas été transposés dans l'un des 17 grades du nouveau barème de traitements (grades G1 à G13) mais avaient conservé à titre personnel le traitement de base correspondant à leur grade au 31 décembre 2014, traitement qui allait ensuite être soumis aux ajustements futurs en application de la procédure d'ajustement des rémunérations. Tel fut le cas de la requérante.

Dans son avis du 11 octobre 2017, la Commission d'évaluation releva que la requérante n'avait pas avancé d'argument substantiel à l'appui de son objection à l'encontre de son rapport mais s'était contentée de soutenir que la circulaire n° 366 ne lui était pas applicable. La Commission conclut que la circulaire s'appliquait à tous les agents, notamment aux examinateurs, quel que soit leur grade, y compris aux

---

\* Traduction du greffe.

agents qui détenaient le grade A4(2) au moment de l'introduction du nouveau système de carrière. Elle recommanda le rejet de l'objection de la requérante et la confirmation de son rapport d'évaluation de 2016, qui, selon la Commission, n'était ni arbitraire ni discriminatoire. Par lettre du 8 décembre 2017, la requérante fut informée que le Vice-président chargé de la Direction générale 4 (DG4) avait décidé de suivre ces recommandations. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner qu'un nouveau rapport d'évaluation «non vicié»\* soit établi pour 2016. Elle sollicite également l'octroi d'une indemnité pour tort moral d'un montant de 200 000 euros, ainsi que de dépens.

L'OEB relève que la requérante n'évoque pas l'évaluation de ses performances, laquelle contient une appréciation favorable, dont elle semble satisfaite. Elle soutient que l'intéressée a utilisé de manière abusive la procédure d'objection à l'encontre de son rapport comme un «palliatif au recours interne»\* qu'elle n'a pas introduit contre la lettre du 30 avril 2015 l'informant qu'elle ne serait pas transposée dans le nouveau barème de traitements. Elle souligne que son grade à titre personnel et son rapport sont deux questions distinctes. L'OEB demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant dénuée de fondement dans son intégralité.

#### CONSIDÈRE:

1. Le Tribunal rejette la demande de la requérante tendant à ce qu'il ordonne à l'OEB d'établir un nouveau rapport d'évaluation «non vicié»\* pour 2016. En substance, une telle demande implique que le Tribunal détermine les modalités de l'évaluation, ce qu'il ne saurait faire. 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.

---

\* Traduction du greffe.

2. Il convient de rappeler que le cadre réglementaire concernant les rapports d'évaluation pour l'année 2016 était fixé dans la circulaire n° 366, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Cette circulaire prévoit notamment une procédure de conciliation, exposée à la section B(11), ainsi qu'une procédure d'objection auprès d'une commission d'évaluation, exposée en détail aux sections B(12) et B(13). Lorsqu'un agent n'est pas d'accord avec la teneur de son rapport, la section B(11) prévoit que le supérieur habilité à contresigner organise une réunion de conciliation avec cet agent et son notateur afin de parvenir à un accord. La section B(12) autorise un agent qui n'est toujours pas satisfait de son rapport d'évaluation au terme de la procédure de conciliation, et qui souhaite entamer d'autres démarches, à demander la poursuite de la procédure en soulevant une objection auprès de la Commission d'évaluation dans un délai de dix jours ouvrables.

La requérante a engagé une telle procédure en contestant son rapport d'évaluation de 2016.

3. La section B(13) de la circulaire n° 366 contient notamment une disposition qui exige de la Commission d'évaluation qu'elle examine toute objection soulevée par un agent et détermine si le rapport d'évaluation est arbitraire ou discriminatoire. Elle prévoit également que l'appréciation de la Commission d'évaluation est soumise à l'autorité compétente afin que cette dernière prenne une décision définitive sur l'objection, que la décision définitive et l'appréciation de la Commission d'évaluation sont communiquées à l'agent, au notateur et au supérieur habilité à contresigner, et que la décision de confirmer le rapport (ainsi réputé définitif) est versée dans le dossier individuel de l'agent.

Lorsque la circulaire n° 366 est entrée en vigueur, le Conseil d'administration a adopté la décision CA/D 10/14, qui introduisait un nouveau système de carrière au sein de l'OEB. Cette décision a notamment modifié le classement des emplois et des grades, les conditions de l'avancement d'échelon, la procédure de promotion et le système de gestion des performances. L'article 37 de la décision CA/D 10/14 a modifié le paragraphe 3 de l'article 109 du Statut des

fonctionnaires de l'Office européen des brevets de telle sorte que les rapports d'évaluation étaient exclus de la procédure de réexamen, contrairement à ce qui se faisait jusque-là. L'article 39 de la décision CA/D 10/14 a inséré l'article 110bis dans le Statut des fonctionnaires, sous le titre «Procédure d'objection à l'encontre des rapports d'évaluation». Le paragraphe 1 de l'article 110bis prévoyait que, en cas de désaccord sur un rapport d'évaluation, les parties s'efforcent de régler leur litige au moyen de la conciliation. Le paragraphe 2 de l'article 110bis prévoyait qu'un agent qui n'est toujours pas satisfait de son rapport d'évaluation à l'issue de la conciliation peut le contester en soulevant une objection auprès de la Commission d'évaluation. Le paragraphe 4 de l'article 110bis prévoyait que la Commission d'évaluation «examine si le rapport d'évaluation est arbitraire ou discriminatoire» et le paragraphe 5 que l'autorité compétente prend une décision définitive concernant l'objection, en tenant dûment compte de l'appréciation de la Commission d'évaluation. L'article 38 de la décision CA/D 10/14 a modifié le paragraphe 2 de l'article 110 du Statut des fonctionnaires en excluant les rapports d'évaluation de la procédure de recours interne devant la Commission de recours interne.

4. Le Tribunal rappelle ci-après ce qu'il a déclaré dans le jugement 4564, aux considérants 2 et 3, au sujet du 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.»

5. Bien que la requérante ait soulevé une objection contre son rapport d'évaluation de 2016, elle n'a contesté ni dans la procédure interne ni dans sa requête le rapport d'évaluation au motif qu'elle aurait dû se voir attribuer une appréciation d'ensemble plus élevée que «supérieur au niveau requis pour la fonction exercée»\*. La notatrice de la requérante avait ajouté un commentaire positif concernant ses performances lors de l'entretien intermédiaire ainsi qu'à la fin de l'exercice d'évaluation pour 2016. Dans l'appréciation d'ensemble pour la période d'évaluation visée, la notatrice de la requérante a indiqué que «[l]es objectifs [avaie]nt été atteints ou surpassés. Comme les années précédentes, [la requérante] [a] partag[é] sa vaste expérience et ses connaissances avec ses collègues de la Direction, y compris les chefs d'équipe et le directeur»\*. Dans ses commentaires sur le rapport d'évaluation, la requérante avait exprimé son désaccord avec cette appréciation dans les termes suivants:

«Les exigences de la circulaire n° 366, [à savoir la section] B(3), [qui prévoit] que les objectifs à fixer pour chaque individu doivent [...] tenir compte du grade de l'agent concerné, et [...] [la section] B(6), [qui prévoit] que le rapport d'évaluation se termine par une appréciation générale [...] [qui] compare le niveau des performances de l'agent [...] avec le niveau normalement attendu pour [...] le grade de l'agent, sont sans ambiguïté. Dès lors que je ne suis pas titulaire d'un grade/échelon, ces dispositions de la circulaire n° 366 ne sauraient être satisfaites. Partant, le rapport [d'évaluation] enfreint les exigences de la circulaire n° 366 et est donc déjà totalement arbitraire. Par conséquent, je suis en désaccord avec ce rapport.»\*

6. Dans le cadre de la procédure de réexamen impliquant la Commission d'évaluation, la requérante a soutenu que son rapport d'évaluation de 2016 devait être annulé car il n'était pas conforme aux exigences de la circulaire n° 366, étant donné qu'elle n'était pas titulaire d'un grade pouvant être pris en compte aux fins de l'évaluation, en application du paragraphe 1 de l'article 57 de la décision CA/D 10/14, et que, partant, les dispositions de la circulaire n° 366 relatives à

---

\* Traduction du greffe.

l'évaluation des performances ne lui étaient pas applicables. La Commission, dont l'avis a été adopté par le Vice-président chargé de la Direction générale 4 (DG4) dans la décision attaquée, a relevé que son mandat, tel que défini au paragraphe 4 de l'article 110bis du Statut des fonctionnaires, se limitait à examiner si le rapport était arbitraire ou discriminatoire. Elle a déclaré que la requérante n'avait fourni aucune preuve ni avancé aucun argument pour étayer son affirmation selon laquelle le rapport était arbitraire ou discriminatoire, mais qu'elle avait affirmé que la circulaire n° 366 ne s'appliquait pas à sa situation parce qu'elle n'était pas titulaire d'un grade aux fins de l'évaluation de ses performances. La Commission a conclu que la circulaire était applicable à la requérante ainsi qu'à tous les agents, quel que soit leur grade, à partir du moment où le nouveau système de carrière avait été introduit.

7. La requérante maintient cette même affirmation (et les arguments invoqués à l'appui de celle-ci) dans sa requête. Elle déclare avoir estimé que le rapport d'évaluation était arbitraire et que la Commission d'évaluation avait commis une erreur en ne tirant pas de conclusion en ce sens au motif qu'elle ne détenait aucun grade aux fins de l'évaluation, de sorte que la circulaire n° 366 ne lui était pas applicable, et ce, en dépit du fait qu'elle avait été informée par lettre du 30 avril 2015 que, conformément au paragraphe 1 de l'article 57 de la décision CA/D 10/14, ses «grade et échelon actuels ne ser[ai]ent pas transposés dans le nouveau barème de traitements[,] [qu'elle] conserver[ait] à titre personnel le traitement de base correspondant au grade A4(2), échelon 11, au 31 décembre 2014, traitement qui [serait] soumis aux ajustements futurs en application de la procédure d'ajustement des rémunérations [et qu'elle] bénéfici[ait] d'autres possibilités d'avancement en cas d'affectation à un groupe d'emplois supérieur. En attendant, [elle] ser[ait] traitée comme si [elle] continu[ait] d'être titulaire de [son] actuel grade A4(2), et les systèmes administratifs géreront [sa] situation sans tenir compte des nouveaux barèmes de traitements.»\*

---

\* Traduction du greffe.

Le paragraphe 1 de l'article 57 de la décision CA/D 10/14 indiquait ce qui suit:

«Les agents de grade A4(2) dont le traitement de base au 31 décembre 2014 est supérieur au montant correspondant au grade I3, échelon 5 dans les nouveaux barèmes de traitements ne sont pas transposés dans les nouveaux barèmes de traitements. Ils conservent à titre personnel le traitement de base correspondant à leurs grade et échelon au 31 décembre 2014. Ce traitement sera soumis aux ajustements futurs en application de la procédure d'ajustement des rémunérations.»

8. La requérante soutient, par exemple, que la remarque contenue dans la lettre du 30 avril 2015, selon laquelle elle serait traitée «comme si [elle] continu[ait] d'être titulaire de [son] actuel grade A4(2)»\*, était totalement vide de sens et donc illégale, puisque le grade A4(2) n'existait pas dans le nouveau système de carrière, n'était mentionné nulle part et ne pouvait être rattaché à aucun des groupes d'emplois, fonctions, tâches, responsabilités et compétences énumérés dans la décision CA/D 10/14, ni mis en corrélation avec aucun grade existant. Ces arguments ne sont toutefois pas défendables au vu du paragraphe 1 de l'article 57 de la décision CA/D 10/14 en vertu duquel, comme la lettre du 30 avril 2015 en avait informé la requérante, celle-ci conservait, de fait, son grade A4(2) dans le nouveau système de carrière. Par extension, la circulaire n° 366 était bien applicable à la requérante ainsi qu'à d'autres agents, comme la Commission d'évaluation l'avait conclu à juste titre. C'était sur la base de son grade A4(2) et des fonctions afférentes à celui-ci qu'avaient été fixés ses objectifs pour la période d'évaluation 2016 et pour l'évaluation elle-même. Les autres arguments de la requérante, qui reposent tous sur le fait qu'elle pensait à tort qu'elle n'était titulaire d'aucun grade au moment des faits, ne sont pas non plus défendables et sont donc dénués de fondement.

9. La requérante n'apporte aucune preuve convaincante de circonstances relevant du contrôle restreint du Tribunal. Ce dernier partage l'avis de la Commission d'évaluation selon lequel l'intéressée n'a fourni aucune preuve ni avancé aucun argument permettant d'établir

---

\* Traduction du greffe.

que son rapport d'évaluation était arbitraire ou discriminatoire. C'est donc à juste titre que le Vice-président chargé de la DG4 a entériné cette conclusion dans la décision attaquée.

10. Au vu de ce qui précède, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 3 novembre 2023, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 31 janvier 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

MICHAEL F. MOORE    HUGH A. RAWLINS    CLÉMENT GASCON

MIRKA DREGER