

**CONCLUSIONS DANS LES AFFAIRES B 2019/1, B 2020/2, B 2020/3, B
2021/1**

**Monsieur X.¹
partie requérante**

contre

**L'ORGANISATION BENELUX DE LA PROPRIÉTÉ
INTELLECTUELLE**

Sur le cadre réglementaire.....	4
Sur les faits	9
L'avertissement pour comportement inapproprié allégué (affaire B 2019/1)	10
L'évaluation professionnelle 2018 (affaire B 2020/2)	12
La réduction de rémunération pour absence prolongée pour cause de maladie (affaires B 2020/2, B 2020/3, B 2021/1).....	12
Sur la jonction des affaires B 2019/1, B 2020/2, B 2020/3 et B 2021/1.....	15
Sur le recours relatif à l'avertissement pour comportement inapproprié allégué (affaire B 2019/1)	15
Sur la recevabilité du recours.....	15
Arguments des parties.....	15
Appréciation	17
Conclusion.....	21
Sur le recours relatif à l'évaluation professionnelle 2018 (affaire B 2020/2).....	21
Sur la recevabilité du recours.....	21
Sur le bien-fondé du recours	22
Arguments des parties.....	22

¹ Le requérant demande, dans le cadre de la publication des conclusions de l'avocat général et de l'arrêt sur le site internet de la Cour, de voir son nom rendu anonyme. Aux fins de respecter cette demande le requérant est désigné dans les présentes conclusions comme X.

Appréciation	26
Conclusion	33
Sur les recours relatifs à la réduction de rémunération pour absence prolongée pour cause de maladie (affaires B 2020/2, B 2020/3, B 2021/1).....	34
Sur la recevabilité des recours	34
Recours B 2020/2	34
Recours B 2020/3	34
Recours B 2021/1	34
Sur le bien-fondé des recours.....	35
Arguments des parties.....	35
Appréciation	38
Conclusion	42
Sur la demande du requérant, présentée dans le cadre des quatre recours, de condamner l'OBPI au paiement des dépens et à la réparation des dommages subis du fait des agissement de celle-ci, y compris les frais d'assistance du requérant pendant toutes les phases de la procédure.....	42
Arguments des parties	42
Appréciation.....	43
Sur la demande du requérant, présentée dans les quatre recours, de voir son nom rendu anonyme dans le cadre de la publication des conclusions de l'avocat général et de l'arrêt sur le site internet de la Cour.....	44
Conclusion générale.....	44

1. Par requête reçue par le greffe le 14 avril 2019, Monsieur X. a introduit un recours juridictionnel, au sens de l'article 2, alinéa 3, du Protocole additionnel au Traité relatif à l'institution et au statut d'une Cour de justice Benelux concernant la protection juridictionnelle des personnes au service de l'Organisation Benelux de la Propriété intellectuelle du 24 octobre 2008 (ci-après « *le Protocole additionnel* »), dirigé contre un courrier du Directeur général adjoint de l'Office Benelux de la Propriété intellectuelle (ci-après « *l'Office* »), qui est un organe de l'Organisation Benelux de la Propriété intellectuelle (ci-après « *l'OBPI* »), du 28 février 2019 ayant pour objet de prononcer à l'encontre du requérant un avertissement en raison d'un comportement inapproprié au sens du Chapitre 15 du Règlement de fonctionnement de l'Office (ci-après « *le Règlement de fonctionnement* ») et contre un courrier du Directeur général adjoint de l'Office du 15 mars 2019 ayant pour objet de préciser que le courrier du 28 février 2019 n'est pas une décision au sens du Statut du personnel de l'Office et du Protocole additionnel et que le requérant n'est pas en droit d'obliger l'Office d'engager la procédure de plainte visée par l'article 15.5 du Règlement de fonctionnement. Le requérant demande de voir rapporter les décisions qui seraient exprimées par les deux courriers, de les écarter son dossier personnel et de retirer de ce même dossier la plainte de l'agent de l'Office à la suite de laquelle les courriers ont été émis. Cette requête a été enregistrée sous le numéro de rôle B 2019/1.

2. Par requête reçue par le greffe le 17 juillet 2020, Monsieur X., a introduit un deuxième recours juridictionnel, au sens de l'article 2, alinéa 3, du Protocole additionnel, dirigé contre la décision du directeur général de l'Office du 18 mai 2020 ayant, par adoption de l'avis préalable de la Commission consultative prévue par l'article 6 du Protocole additionnel, rejeté le recours interne formé par le requérant contre, d'une part, l'évaluation de ce dernier effectuée le 31 janvier 2019 et partiellement révisée après réclamation le 3 juin 2019, et, d'autre part, la décision du 14 octobre 2019 de réduire à partir du mois d'octobre 2019, par suite de l'absence du requérant pour cause de maladie, la rémunération de ce dernier sur base de l'article 4.10, paragraphe 1, deuxième tiret, du Statut du personnel de l'Office, à 90% de la dernière rémunération perçue. Le requérant demande l'annulation de la décision attaquée ainsi que des décisions contre lesquelles le recours interne avait été introduit. Cette requête a été enregistrée sous le numéro de rôle B 2020/2.

3. Par requête reçue par le greffe le 10 septembre 2020, Monsieur X. a introduit un troisième recours juridictionnel, au sens de l'article 2, alinéa 3, du Protocole additionnel, dirigé contre la décision du directeur général de l'Office du 16 juillet 2020 ayant, par adoption de l'avis préalable de la Commission consultative prévue par l'article 6 du Protocole additionnel, rejeté le recours interne formé par le requérant contre la décision du 8 avril 2020 de réduire à partir du mois d'avril 2020, par suite de l'absence du requérant pour cause de maladie, la rémunération de ce dernier sur base de l'article 4.10, paragraphe 1, troisième tiret, du Statut du personnel de l'Office, à 80% de la dernière rémunération perçue. Le requérant demande l'annulation de la décision attaquée ainsi que de la décision contre laquelle le recours interne avait été introduit. Cette requête a été enregistrée sous le numéro de rôle B 2020/3.

4. Par requête reçue par le greffe le 17 mai 2021, Monsieur X. a introduit un quatrième recours juridictionnel, au sens de l'article 2, alinéa 3, du Protocole additionnel, dirigé contre la décision du directeur général de l'Office du 22 mars 2021 ayant, par adoption de l'avis préalable de la Commission consultative prévue par l'article 6 du Protocole additionnel, rejeté le recours interne formé par le requérant contre la décision du 14 octobre 2020 de

réduire à partir du mois d'octobre 2020, par suite de l'absence du requérant pour cause de maladie, la rémunération de ce dernier sur base de l'article 4.10, paragraphe 1, quatrième tiret, du Statut du personnel de l'Office, à 70% de la dernière rémunération perçue. Le requérant demande l'annulation de la décision attaquée ainsi que de la décision contre laquelle le recours interne avait été introduit. Cette requête a été enregistrée sous le numéro de rôle B 2021/1.

Sur le cadre réglementaire

5. Le statut du personnel de l'Office (ci-après « *le Statut* ») tel qu'il est applicable aux faits de l'espèce dispose :

« Article 3.3 Evaluation »

1. *Le fonctionnement de l'agent est examiné au moins une fois pendant chaque année civile. A la fin de chaque année civile a lieu une évaluation formelle au cours de laquelle le fonctionnement est évalué sur les prestations que l'agent a fournies depuis sa dernière évaluation.*
2. *Les qualifications suivantes sont utilisées lors de l'évaluation formelle :*
 - a. *excellent*
 - b. *très bon*
 - c. *bon*
 - d. *moyen*
 - e. *insuffisant*
3. *La procédure d'évaluation est fixée par le Règlement de fonctionnement. »².*

[...]

Article 4.10 Rémunération pendant les deux premières années d'absence pour maladie

1. *Tout agent empêché de remplir ses fonctions pour cause de maladie bénéfice pendant le mois dans lequel l'empêchement s'est présenté, de sa rémunération complète ; ensuite, pendant toute la durée de fonction il perçoit*
 - *100% de la rémunération précitée les six premiers mois ;*
 - *90% les six mois suivants ;*
 - *80% les six mois qui suivent ;*

² Le texte cité est la version du Statut applicable au moment de l'évaluation 2018. Il a été modifié par décision du Conseil d'administration de l'Office du 4 décembre 2019, applicable à partir du 1^{er} janvier 2020, de façon à disposer que : « [1] le fonctionnement de l'agent est examiné au moins une fois pendant chaque année civile. Chaque année, il est procédé à une évaluation au cours de laquelle le fonctionnement de l'agent est évalué et apprécié par rapport aux prestations qu'il a fournies pendant l'année civile écoulée. L'évaluation n'a pas lieu si l'agent a travaillé pendant moins de six mois au cours de l'année civile en question. L'évaluation a en principe lieu à la fin de l'année civile, mais peut être reportée à une date ultérieure pour cause de maladie ou pour d'autres raisons. » (les passages soulignés constituent des modifications du texte antérieur).

- *Et 70% de la rémunération précitée les six derniers mois.*
 - 2. *Si l'agent dont la rémunération a été réduite conformément à l'alinéa 1^{er} effectue structurellement des travaux convenables à raison d'un certain nombre d'heures, il est rémunéré pour ces heures prestées à 100% de sa dernière rémunération perçue.*
- [...] ».

Chapitre 5 : Mesures disciplinaires

Article 5.1 Sanctions

1. *Si un agent n'accomplit pas les obligations qui lui sont imposées ou s'il ne remplit pas les devoirs de sa charge, le Directeur général peut lui infliger une des peines disciplinaires suivantes :*
 - a. *la réprimande écrite ;*
 - b. *le retard dans l'octroi de la prochaine augmentation périodique ;*
 - c. *la réduction temporaire du traitement, limitée au montant maximum de deux augmentations périodiques et pour une durée ne dépassant pas deux ans ;*
 - d. *la rétrogradation ;*
 - e. *la suspension sans traitement pour une durée maximum de quinze jours ;*
 - f. *la révocation.*
2. *Ces peines ne peuvent pas être cumulées pour une même faute ou pour plusieurs fautes commises simultanément.*
3. *Aucune peine disciplinaire ne peut être prononcée sans que l'agent n'ait pu se justifier par écrit dans un délai raisonnable fixé par le Directeur général, sans que ce délai puisse être inférieur à quinze jours.*

[...]

Annexe I : Règlement sur le revenu

[...]

Article 1.3 Evolution du traitement

1. [...]
2. *Lorsqu'un agent reçoit la qualification « insuffisant » ou « moyen » pour son évaluation, aucune augmentation périodique de traitement ne lui sera accordée. A partir de la deuxième année consécutive d'attribution de la mention « moyen » ou « insuffisant » à l'évaluation de l'agent, une réduction de traitement égale à une augmentation périodique peut être appliquée.*

[...] ».

6. Le Règlement de fonctionnement dispose :

« [...] »

Règle 15.2 Principes généraux

1. *Le but du présent chapitre est d'éviter tout comportement de harcèlement et de discrimination dans la mesure du possible et de garantir que les agents se sentent en sécurité et puissent travailler dans une ambiance d'égalité, d'ouverture et de respect mutuel.*
2. *On ne peut pas se contenter d'une définition 'étroite' pour décrire ce que sont le harcèlement et la discrimination. En effet, une définition ne peut pas toujours traduire par des mots les sentiments d'une personne. En outre, chacun vit les choses à sa manière. Ce qui est insultant, angoissant ou menaçant pour l'un ne posera pas de problème à un autre. Ce qui est charmant, humoristique ou agréable pour l'un sera désagréable pour un autre. Ce que l'un accepte volontiers sera intolérable pour un autre. Chacun détermine ici ses limites. Ainsi, chaque personne aura sa propre manière de réagir à des collègues qui se montrent coupables de harcèlement ou de discrimination. Quelques notions peuvent néanmoins être définies :*
 - a. *Harcèlement/violence : il est question de comportement inapproprié lorsque celui-ci s'accompagne d'une menace. Le harcèlement peut avoir lieu même au travail : si un agent ne se plie pas à la volonté d'un collègue (éventuellement supérieur dans la hiérarchie), il peut en subir – directement ou en filigrane – les conséquences négatives pour son fonctionnement au travail. La nature de ces conséquences peut varier : être ignoré, importuné, harcelé, mis sous pression, menacé de violence physique, irrité, embêté, mouchardé, se voir refuser une promotion, être licencié, etc. Le harcèlement/la violence peut être aussi physique : donner des coups de pied, frapper, mordre et agripper. Il est clair que le harcèlement peut détériorer les performances ou l'ambiance au travail.*
 - b. *Harcèlement sexuel : l'agent est confronté à un comportement à connotation sexuelle à son égard qu'il n'apprécie pas. Nous pensons notamment à des attouchements 'accidentels', à un langage dénigrant ou grossier, à des questions sur sa vie sexuelle, à des remarques sur son apparence ou à des propositions à caractère sexuel.*
 - c. *Discrimination : l'agent se voit adresser la parole de manière négative à propos de caractéristiques ou de convictions personnelles. Pensons notamment à des remarques relatives à la race, au sexe, à la couleur de peau, à la religion, aux préférences sexuelles, aux origines, à l'âge, etc. Il peut également arriver que des remarques offensantes soient faites au travail ou que des préjugés prévalent. Dans toutes ces situations, l'agent doit se poser la question de savoir si la personne à l'attitude intimidante*

ou discriminatoire a réellement l'intention d'agir de la sorte. En effet, toutes les remarques ne sont pas toujours nécessairement mal intentionnées.

Règle 15.3 Démarches en cas de comportement inapproprié

1. *L'agent doit entreprendre lui-même les premières démarches le plus rapidement possible. L'agent peut rappeler personnellement le collègue concerné à l'ordre, indiquer clairement où sont les limites et expliquer calmement et clairement ce qu'il tolère et ne tolère pas.*
2. *Si l'agent ne veut pas ou ne peut pas parler avec le collègue concerné ou que la conversation n'a pas conduit au résultat escompté, il doit soumettre la question à son supérieur ou à la division POC [Personnel, Organisation et Communication].*
3. *Si l'agent ne veut pas le faire, il peut prendre contact avec la personne de confiance visée à la règle 15.4.*
4. *Lorsque ces démarches n'apportent pas la solution souhaitée, l'agent peut recourir à la procédure de plainte visée à la règle 15.5.*

[...]

Règle 15.5 Procédure de plainte pour violence, harcèlement et discrimination

1. *Commission des plaintes :*
 - a. *Le Directeur général constitue une commission des plaintes en concertation avec le Comité du personnel. Cette commission est composée de trois membres externes et d'un secrétaire ; le chef de la division POC fait office de secrétaire. Les trois membres élisent en leur sein un président.*
 - b. *Les membres de la commission des plaintes jugent sans mandat ni consultation. Ils s'efforcent de statuer à l'unanimité. Des trois membres, un au moins doit être du sexe féminin et un du sexe masculin.*
 - c. *Les membres de la commission ne peuvent avoir aucun lien avec le plaignant ou l'accusé ni être mêlés à la plainte dont ils sont saisis. Si un membre de la commission des plaintes est mêlé directement ou indirectement à la plainte déposée, il sera remplacé. Dans la situation précitée, tant le plaignant que l'accusé peuvent introduire une demande de remplacement d'un ou plusieurs membres de la commission auprès du Directeur général.*
 - d. *Les membres de la commission des plaintes ont un devoir de secret envers les tiers à l'égard de toutes les informations recueillies dans le cadre de la plainte.*
 - e. *La personne de confiance ne peut pas être membre de la commission des plaintes.*
2. *Dépôt d'une plainte*

Une plainte officielle doit être déposée par écrit par ou au nom du plaignant auprès du secrétaire de la commission des plaintes. Cette plainte mentionne au moins :

- a. *Le nom et l'adresse du plaignant ;*
- b. *La date ;*
- c. *La description du harcèlement (sexuel) ou de la discrimination ;*
- d. *Les preuves éventuelles et les déclarations (de témoins éventuels) ;*
- e. *Le nom du ou des accusés, si cette identité est raisonnablement connue.*

3. *Instruction*

- a. *La commission des plaintes est chargée de l'instruction de la plainte dont elle est saisie et doit remettre un avis à son sujet au Directeur général.*
- b. *Pour pouvoir accomplir convenablement l'instruction, elle a le pouvoir :*
 - i. *D'entendre le plaignant, l'accusé et les témoins éventuels ;*
 - ii. *De consulter les dossiers jugés pertinents par la commission.*
- c. *La commission des plaintes organise discrétionnairement ses travaux et l'Organisation met à sa disposition les facilités nécessaires à cette fin.*

4. *Recevabilité de la plainte*

- a. *La commission des plaintes décide si la plainte peut être déclarée recevable. La plainte est recevable si :*
 - i. *Les conditions formelles du dépôt sont remplies (voir 2. Dépôt d'une plainte) ;*
 - ii. *Elle porte sur un harcèlement ou une discrimination au sens de la règle 15.2 ;*
 - iii. *La plainte porte sur un comportement qui s'est produit dans un délai égal ou inférieur à un an avant le dépôt de la plainte.*
- b. *La décision sur la recevabilité de la plainte est communiquée par écrit au plaignant dans les deux semaines suivant le dépôt de la plainte.*
- c. *Si la plainte est déclarée non recevable, la plainte n'est pas mise à l'instruction. Seul le plaignant en est informé par un avis écrit motivé.*
- d. *Si la plainte est déclarée recevable, le Directeur général en est informé et l'accusé recevra une copie de la plainte, ainsi qu'une copie des pièces écrites remises à la commission des plaintes.*
- e. *L'examen de la plainte commencera par l'audition du plaignant et de l'accusé par la commission des plaintes dans les deux semaines suivant l'avis de recevabilité de la plainte. Cette audition a lieu séparément. Il en est fait un compte rendu écrit. Les parties entendues reçoivent une copie du compte rendu de l'audition à laquelle elles étaient elles-mêmes présentes.*
- f. *Le plaignant et l'accusé peuvent se faire assister par un conseiller (externe) pendant l'audition.*

5. *Rapport*

- a. *Dans les quatre semaines après la réception de la plainte, la commission des plaintes remet un rapport écrit au Directeur général. La commission donne au Directeur général un avis sur la mesure ou la sanction à prendre éventuellement.*
- b. *Avant de remettre ce rapport, la commission donne au plaignant et à l'accusé séparément la possibilité de faire connaître à la commission des plaintes, oralement ou par écrit, leur point de vue concernant le rapport et l'avis. Ce point*

de vue est mis par écrit, si nécessaire, et joint au rapport et à l'avis de la commission des plaintes.

- c. Le plaignant et l'accusé reçoivent une copie du rapport et de l'avis. Si le plaignant a fait appel à une personne de confiance, celle-ci recevra également une copie du rapport écrit et de l'avis.*
- d. Si le rapport et l'avis ne peuvent pas être présentés au Directeur général dans les 4 semaines après la réception de la plainte, la commission des plaintes en informe le plaignant et l'accusé. La commission des plaintes mentionne un délai raisonnable dans lequel le rapport et l'avis peuvent être attendus.*

6. Décision

- a. Dans les 4 semaines après la réception du rapport et de l'avis de la commission des plaintes, une décision est prise par le Directeur général ou en son nom au sujet de la sanction ou de la mesure à prendre, ou la plainte est déclarée non fondée. La mesure ou la sanction imposée dépend de la gravité des faits. Les sanctions possibles sont les mesures disciplinaires et dans le cas extrême, le licenciement.*
- b. Si la décision du Directeur général s'écarte de l'avis de la commission des plaintes, il doit la motiver.*
- c. La décision du Directeur général est immédiatement portée à la connaissance du plaignant et de l'accusé.*
- d. La commission des plaintes et la personne de confiance reçoivent une copie de la décision du Directeur général.*
- e. Tant le plaignant que l'accusé peut introduire un recours contre la décision du Directeur général auprès de la Commission consultative.*

7. Constitution du dossier et rapport

- a. La commission des plaintes s'assure que le chef POC dispose de toutes les pièces pertinentes appartenant à un dossier.*
- b. Le chef POC est responsable de la constitution d'un dossier personnel rigoureux et confidentiel.*
- c. Le chef POC enregistre le nombre de plaintes traitées dans un registre (des accidents), leur nature (dans l'anonymat), les avis donnés et les décisions prises par le Directeur général et fait rapport annuellement à ce sujet au Directeur général et au Comité du personnel. ».*

Sur les faits

7. Les recours portent sur trois groupes de faits :

- d'abord, un avertissement donné au requérant en raison d'un fait qualifié par l'OBPI de comportement inapproprié (affaire B 2019/1),
- ensuite, une évaluation professionnelle du requérant contestée par ce dernier (affaire B 2020/2) et

- finalement, trois réductions successives de la rémunération du requérant sur base du Statut en raison de son absence prolongée pour raison de maladie (affaires B 2020/2, B 2020/3 et B 2021/1).

L'avertissement pour comportement inapproprié allégué (affaire B 2019/1)

8. Par courrier du 28 février 2019, intitulé « *Avertissement en raison d'un comportement inapproprié visé au Chapitre 15 du Règlement de fonctionnement* », le Directeur général adjoint de l'Office fit parvenir au requérant, qui est agent auprès de l'Office, un courrier libellé comme suit :

« *Monsieur [X.],*

A la suite d'un incident survenu le 31 janvier 2019, Monsieur [Y.] a exprimé une plainte à votre sujet auprès de la division POC. La plainte portait sur la manière dont vous l'avez poussé en dehors de la pièce à côté de l'A17 le 31 janvier 2019.

Madame [A.] et Monsieur [B.], vous et Monsieur [Y.] avez ensuite été entendus tant séparément que collectivement le 15 février 2019. Tant au cours de l'entretien séparé avec vous que pendant l'entretien collectif avec Monsieur [Y.], vous avez déclaré à plusieurs reprises que vous ne pouvez rien vous souvenir de cet incident.

Lors de l'entretien, Monsieur [B.] a indiqué qu'il existe au sein de notre organisation une politique relative aux comportements inappropriés en général et au contact physique en particulier. Monsieur [B.] m'a fait rapport au sujet de l'incident et des entretiens qui ont eu lieu avec vous et Monsieur [Y.].

Je déplore au plus haut point votre attitude dans cette situation. Moins de deux ans auparavant (ami 2017), vous avez déjà reçu un avertissement concernant des comportements inappropriés (comportement indésirable à connotation sexuelle de votre part). Bien que vous déclariez que vous ne pouvez pas vous souvenir de l'incident entre vous et Monsieur [Y.], j'attire votre attention sur notre politique visant à prévenir et à lutter contre les comportements inappropriés (chapitre 15 du Règlement de fonctionnement).

Je voudrais souligner fermement que le respect de la politique visant à prévenir et à lutter contre les comportements inappropriés est très important pour garantir aux agents un sentiment de sécurité et la possibilité de travailler dans une ambiance de parité, d'ouverture et de respect mutuel.

Si je suis confronté à une situation dans laquelle vous transgressez cette politique, je vous infligerai une mesure disciplinaire.

Le présent avertissement est repris dans votre dossier.

Veillez agréer l'expression de ma considération distinguée. »³.

9. Suite à une réclamation contre ce courrier par l'avocat du requérant⁴, le Directeur général adjoint de l'Office répondit par courrier du 15 mars 2019 que « [1]a réclamation de votre client n'est pas recevable parce que ma lettre n'est pas une décision au sens du Statut du personnel et du Protocole sur la protection juridictionnelle, mais une communication par laquelle j'essaie d'orienter votre client vers un comportement approprié en conformité avec les règles applicables en la matière »⁵.

10. Par courrier du 10 avril 2019, l'avocat du requérant écrivit au Directeur général adjoint de l'Office que :

« [...] En résumé, [...] un recours devant la Cour de justice Benelux est possible contre tous les actes et décisions qui affectent la situation juridique de l'agent. Mon client doit donc être reçu dans sa réclamation contre l'avertissement. La situation juridique de mon client est affectée car il s'agit d'un document négatif dans son dossier. Par ailleurs, l'avertissement a déjà été classé dans le dossier numérique de mon client le 1^{er} mars 2019 dans la rubrique des recours. Sur cette base, vous avez également supposé que l'avertissement peut faire l'objet d'une réclamation et d'un recours.

[...]

[...] Au vu de l'article 5 du Protocole additionnel sur la protection juridictionnelle de l'OBPI, vous auriez dû qualifier la lettre du 11 mars 2019 de recours interne au sens de cet article. Conformément à l'article 6, alinéa 1^{er}, du Protocole additionnel, il n'est statué sur le recours interne qu'après avis préalable d'une Commission consultative. Vous auriez donc dû soumettre le recours interne du 11 mars 2019 à la Commission consultative. Compte tenu de ces erreurs de procédure, l'avertissement du 28 février 2019 doit également être retiré pour la même raison.

Je vous prie de m'informer au plus tard le 12 avril 2019 à 12 heures au plus tard au sujet de ce qui précède. Je vous demande également de m'envoyer votre réponse par courriel.

Veillez agréer l'expression de ma considération distinguée. »⁶.

11. Par courrier du 12 avril 2019, reçu par le greffe le 14 avril 2019, le requérant forma contre les courriers précités du Directeur général adjoint de l'Office des 28 février et 15 mars 2019 un recours devant la Cour, enregistré au rôle sous le numéro B 2019/1.

³ Annexe 1 à la requête et Annexe 5 au mémoire en réponse dans l'affaire B 2019/1 (citation de la traduction française de ce document).

⁴ Annexe 3 à la requête et Annexe 6 au mémoire en réponse dans la même affaire.

⁵ Annexe 2 à la requête et Annexe 7 au mémoire en réponse dans la même affaire (citation de la traduction française de ce document).

⁶ Annexe 4 à la requête et Annexe 8 au mémoire en réponse dans la même affaire (citation de la traduction française de ce document).

L'évaluation professionnelle 2018 (affaire B 2020/2)

12. Le 31 janvier 2019, le requérant faisait, conformément au Statut, l'objet d'une évaluation professionnelle relative à l'année 2018⁷, contre laquelle il fit introduire, par son avocat, en date du 24 mars 2019 une première réclamation interne sur base de l'article 10.14 du Règlement de fonctionnement⁸, suivie d'une seconde réclamation complémentaire, transmise par courrier du 29 avril 2019⁹.

13. Par décision du Directeur général adjoint de l'Office du 3 juin 2019, ces réclamations internes furent déclarées partiellement fondées et l'appréciation des performances du requérant fut modifiée sur plusieurs points dans un sens favorable à ce dernier¹⁰.

14. Contre cette décision, le requérant introduisit, par courrier de son avocat du 27 juin 2019, sur base de l'article 10.15 du Règlement de fonctionnement et de l'article 5 du Protocole additionnel, une réclamation auprès de la Commission consultative¹¹.

15. Celle-ci rendit en date du 11 mai 2020 son avis préalable prévu par l'article 6, alinéa 1, du Protocole additionnel, concluant que le recours interne n'était pas fondé¹².

16. Le Directeur général de l'Office déclara le recours interne non fondé par décision du 18 mai 2020¹³.

17. Contre cette décision, le requérant forma devant la Cour par requête déposée en date du 17 juillet 2020 un recours enregistré au rôle sous le numéro B 2020/2.

La réduction de rémunération pour absence prolongée pour cause de maladie (affaires B 2020/2, B 2020/3, B 2021/1)

18. Le requérant s'est trouvé en congé de maladie entre le 21 mars 2019¹⁴ et le 11 janvier 2021¹⁵.

19. L'article 4.10, paragraphe 1, du Statut dispose que si un agent est par suite de maladie empêché d'exercer ses fonctions, il a au cours des six premiers mois de son congé de maladie droit à 100 % de la rémunération complète. Cette rémunération est ensuite successivement réduite au cours des dix-huit mois qui suivent, après l'écoulement de chaque période de six mois, à respectivement 90 %, 80 % et 70 % de sa rémunération complète. Si le congé de maladie dépasse deux ans, l'agent a, sur base de l'article 4.10*bis* du Statut du personnel de

⁷ Annexe 1 à la requête et Annexe 11 au mémoire en réponse dans l'affaire B 2020/2.

⁸ Annexe 2 à la requête et Annexe 12 au mémoire en réponse dans la même affaire.

⁹ Annexe 3 à la requête et Annexe 17 au mémoire en réponse dans la même affaire.

¹⁰ Annexe 4 à la requête et Annexe 18 au mémoire en réponse dans la même affaire.

¹¹ Annexe 5 à la requête et Annexe 19 au mémoire en réponse dans la même affaire.

¹² Annexe 10 à la requête et Annexe 44 au mémoire en réponse dans la même affaire.

¹³ Annexe 11 à la requête dans l'affaire B 2020/2 et Annexe 46 au mémoire en réponse dans la même affaire.

¹⁴ Annexe 53 au mémoire en réponse dans la même affaire (première attestation d'incapacité de travail). Les attestations d'incapacité de travail subséquentes sont reproduites aux Annexes 54 à 78 au mémoire en réponse dans la même affaire, ainsi qu'aux Annexes 99 et 100 au mémoire en réponse dans l'affaire B 2020/3 et aux Annexes 102 et 105 au mémoire en réponse dans l'affaire B 2021/1.

¹⁵ Mémoire en réponse dans l'affaire B 2021/1, point 20.

l'Office, droit à une pension d'invalidité évaluée suivant l'importance de l'incapacité de travail constatée.

20. Sur base de l'article 4.10, paragraphe 1, du Statut, la rémunération du requérant a été successivement réduite en l'espèce :

- après six mois d'incapacité de travail, par décision du 14 octobre 2019, à 90 % de la rémunération touchée avant le début de l'incapacité de travail¹⁶,
- après un an d'incapacité de travail, par décision du 8 avril 2020, à 80 % de la rémunération touchée avant le début de l'incapacité de travail¹⁷,
- après un an et demi d'incapacité de travail, par décision du 14 octobre 2020, à 70 % de la rémunération touchée avant le début de l'incapacité de travail¹⁸.

21. Contre ces décisions, le requérant a formé des recours internes sur base de l'article 5 du Protocole additionnel, à savoir :

- contre la décision précitée du 14 octobre 2019, par recours interne du 8 novembre 2019¹⁹,
- contre celle, précitée, du 8 avril 2020, par recours interne du 17 avril 2020²⁰ et
- contre celle, précitée, du 14 octobre 2020, par recours interne du 11 novembre 2020²¹.

22. A la suite de ces recours internes, la Commission consultative prévue par l'article 6, alinéa 1, du Protocole additionnel a rendu des avis préalables, concluant au rejet des recours, à savoir :

- en réponse au recours interne du 8 novembre 2019, dirigé contre la décision du 14 octobre 2019, par l'avis précité du 11 mai 2020²², ayant également statué sur le recours interne du requérant dirigé contre la décision de rejet partiel de ses réclamations introduites contre son évaluation professionnelle relative à l'année 2018,

¹⁶ Annexe 6 à la requête dans l'affaire B 2020/2 et Annexe 49 au mémoire en réponse dans la même affaire.

¹⁷ Annexe 1 à la requête dans l'affaire B 2020/3 et Annexe 81 au mémoire en réponse dans la même affaire.

¹⁸ Annexe 1 à la requête dans l'affaire B 2021/1 et Annexe 101 au mémoire en réponse dans la même affaire.

¹⁹ Annexe 8 à la requête dans l'affaire B 2020/2 et Annexe 50 au mémoire en réponse dans la même affaire.

²⁰ Annexe 2 à la requête dans l'affaire B 2020/3 et Annexe 82 au mémoire en réponse dans la même affaire.

²¹ Annexe 2 à la requête dans l'affaire B 2021/1 et Annexe 103 au mémoire en réponse dans la même affaire.

²² Annexe 10 à la requête dans l'affaire B 2020/2 et Annexe 44 au mémoire en réponse dans la même affaire.

- en réponse au recours interne du 17 avril 2020, dirigé contre la décision précitée du 8 avril 2020, par avis du 15 juillet 2020²³ et
- en réponse au recours interne du 11 novembre 2020, dirigé contre la décision précitée du 14 octobre 2020, par avis du 15 mars 2021²⁴.

23. Sur base de ces avis préalables, le Directeur général de l'Office a adopté des décisions de rejet des recours internes respectifs, à savoir :

- en réponse au recours interne du 8 novembre 2019, dirigé contre la décision du 14 octobre 2019, par décision du 18 mai 2020²⁵, ayant également statué sur le recours interne du requérant dirigé contre la décision de rejet partiel de ses réclamations introduites contre son évaluation professionnelle relative à l'année 2018,
- en réponse au recours interne du 17 avril 2020, dirigé contre la décision précitée du 8 avril 2020, par décision du 16 juillet 2020²⁶ et
- en réponse au recours interne du 11 novembre 2020, dirigé contre la décision précitée du 14 octobre 2020, par décision du 22 mars 2021²⁷.

24. Contre ces décisions, le requérant forma des recours devant la Cour, à savoir :

- contre la décision précitée du 18 mai 2020, relative au recours interne formé contre la décision du 14 octobre 2019 (réduction de la rémunération entre octobre 2019 et mars 2020 à 90 %), par requête déposée en date du 17 juillet 2020, un recours enregistré au rôle sous le numéro B 2020/2, dirigé également contre la décision du recours interne formé contre la décision ayant partiellement rejeté les réclamations du requérant contre son évaluation professionnelle relative à l'année 2018,
- contre la décision précitée du 16 juillet 2020, relative au recours interne formé contre la décision du 8 avril 2020 (réduction de la rémunération entre avril 2020 et septembre 2020 à 80 %), par requête déposée en date du 10 septembre 2020, un recours enregistré au rôle sous le numéro B 2020/3 et

²³ Annexe 12 à la requête dans l'affaire B 2020/3 et Annexe 90 au mémoire en réponse dans la même affaire.

²⁴ Annexe 15 à la requête dans l'affaire B 2021/1 et Annexe 107 au mémoire en réponse dans la même affaire.

²⁵ Annexe 11 à la requête dans l'affaire B 2020/2 et Annexe 46 au mémoire en réponse dans la même affaire.

²⁶ Annexe 13 à la requête dans l'affaire B 2020/3 et Annexe 91 au mémoire en réponse dans la même affaire.

²⁷ Annexe 17 à la requête dans l'affaire B 2021/1 et Annexe 108 au mémoire en réponse dans la même affaire.

- contre la décision précitée du 22 mars 2021, relative au recours interne formé contre la décision précitée du 14 octobre 2020 (réduction de la rémunération à partir d'octobre 2020 à 70 %), par requête déposée en date du 17 mai 2021, un recours enregistré au rôle sous le numéro B 2021/1.

25. Entre le 12 octobre et le 2 novembre 2020 le requérant a suivi un programme d'intégration, convenu avec le médecin du travail²⁸. Il a travaillé à temps partiel du 2 novembre 2020 jusqu'au 11 janvier 2021, date à compter de laquelle il a été considéré comme complètement rétabli et a recommencé à travailler à temps plein²⁹. Les réductions de rémunération prévues par l'article 4.10, alinéa 2, du Statut ont cessé d'être appliquées à partir de cette date³⁰.

Sur la jonction des affaires B 2019/1, B 2020/2, B 2020/3 et B 2021/1

26. Par courrier électronique du 1^{er} février 2021 l'avocat du requérant demanda la jonction des quatre affaires B 2019/1, B 2020/2, B 2020/3 et B 2021/1³¹.

27. Comme lesdites affaires sont étroitement liées entre elles il paraît justifié et adéquat de statuer à leur sujet par un seul et même arrêt³². Il y a donc lieu de faire droit à la demande de jonction des recours.

Sur le recours relatif à l'avertissement pour comportement inapproprié allégué (affaire B 2019/1)

Sur la recevabilité du recours

Arguments des parties

28. L'OBPI soulève l'irrecevabilité du recours pour deux motifs.

29. D'une part, les courriers attaqués ne constitueraient, contrairement à l'exigence de l'article 2, alinéa 3, du Protocole, pas des décisions affectant la situation juridique du requérant. Les courriers n'auraient pas eu pour but de constater l'existence d'un comportement inapproprié du requérant et, par voie de conséquence, d'un manquement de ce

²⁸ Annexe 109 au mémoire en réponse dans l'affaire B 2021/1.

²⁹ Mémoire en réponse dans l'affaire B 2021/1, point 20.

³⁰ Idem et loc.cit.

³¹ Annexe 11 au recours B 2021/1.

³² Voir, à titre d'illustration : Cour Benelux, 6 décembre 1991, *P. et T. c. Union économique Benelux*, B 90/2, 3 et 6, point 5

dernier à l'égard des devoirs de sa charge. Ils n'auraient pas prononcé une sanction disciplinaire. Ils se seraient limités à attirer l'attention du requérant sur la politique de prévention et de lutte contre les comportements indésirables. La circonstance que les courriers figurent au dossier personnel du requérant ne serait pas de nature à affecter la situation juridique de ce dernier. En effet, de tels documents, dont le contenu peut le cas échéant être défavorable à l'agent, constitueraient des sources d'information usuelles dans le cadre de la gestion des ressources humaines, dont l'intégration au dossier personnel de l'agent ne serait pas susceptible d'être attaquée par un recours.

30. D'autre part, le recours ne respecterait pas les exigences de l'article 5 du Protocole additionnel, parce qu'il n'a pas été précédé d'un recours interne préalable, dans le cadre duquel la Commission consultative prévue par l'article 6, alinéa 1, de ce Protocole, doit rendre un avis préalable. Comme l'OBPI n'a pas considéré que les courriers attaqués constituaient des décisions de nature à affecter la situation juridique du requérant, elle se serait abstenue de saisir la Commission consultative. Or, l'article 6, alinéa 1, du Règlement d'ordre intérieur et de procédure de la Commission consultative (ci-après « *le Règlement d'ordre intérieur de la Commission consultative* »)³³ permettrait à l'agent de saisir lui-même la Commission si l'autorité néglige de le faire. Le requérant se serait abstenu de saisir la Commission. Comme il a, après envoi de son courrier du 10 avril 2019, immédiatement saisi la Cour, par requête du 12 avril 2019, l'OBPI n'aurait pas été en mesure de l'informer de la possibilité, prévue par le Règlement d'ordre intérieur, de saisir lui-même la Commission consultative.

31. En réponse au premier moyen d'irrecevabilité, le requérant considère que les courriers attaqués constituent des décisions qui affectant sa situation juridique, au sens de l'article 2, alinéa 3, du Protocole additionnel, de sorte qu'elles sont susceptibles de faire l'objet d'un recours. Sa situation juridique serait, en effet, affectée en ce que l'avertissement formulé par le premier courrier, du 28 février 2019, contre lequel une réclamation a été rejetée par le second courrier, du 15 mars 2019, constitue à son égard une appréciation négative, qui a été classée dans son dossier personnel, de sorte qu'il est à ce titre susceptible de préjudicier ses droits.

32. Il ajoute dans un ordre subsidiaire que le second courrier attaqué, du 15 mars 2019, constitue une décision affectant sa situation juridique en ce que l'OBPI y refuse d'engager, sur base de l'article 15.5, paragraphe 3, du Règlement de fonctionnement, une instruction de la plainte sur base de laquelle l'avertissement exprimé par le courrier du 28 février 2019 a été émis.

33. En réponse au second moyen d'irrecevabilité, il estime que sa réclamation, transmise par courrier du 11 mars 2019, aurait dû être qualifiée par l'OBPI comme recours interne au sens de l'article 5 du Protocole additionnel et soumise par celle-ci à la Commission consultative aux fins de l'avis préalable prévu par l'article 6, alinéa 1, du Protocole additionnel.

³³ Bulletin Benelux, 2015, numéro 4, page 9.

Appréciation

34. Les deux exceptions d'irrecevabilité soulevées par l'OBPI seront successivement passées en revue.

Sur l'exception d'irrecevabilité tirée de ce que les courriers attaqués ne constituent pas des décisions affectant la situation juridique du requérant

35. L'article 2, paragraphe 3, du Protocole additionnel dispose que « [l]es agents peuvent former un recours contre toute décision de l'autorité qui affecte leur situation juridique ».

36. Il en suit que « [...] une décision est un acte [de l'autorité] déployant des effets juridiques pour l'intéressé »³⁴, donc « [...] ayant un effet sur la situation d'un [agent] »³⁵. A cette fin, ce dernier « doit démontrer que la mesure administrative contestée a causé un quelconque préjudice à sa santé, lui a causé un préjudice financier ou autre, ou qu'elle est susceptible de lui causer un tel préjudice [...] [ce qui] supposait que l'acte invoqué avait un effet sur la situation du requérant »³⁶. Autrement formulé, « [...] constituent des actes susceptibles de faire l'objet d'un recours en annulation les seules mesures produisant des effets juridiques obligatoires de nature à affecter directement et immédiatement les intérêts du requérant, en modifiant de façon caractérisée, la situation juridique de celui-ci »³⁷.

37. Dans son courrier du 28 février 2019, le Directeur général adjoint de l'Office fait état d'une plainte dirigée contre le requérant par un autre agent de l'Office pour des faits

³⁴ Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (ci-après « TAOIT »), une juridiction, issue du Tribunal administratif de la Société des Nations, relevant actuellement de l'Organisation internationale du Travail, qui est compétente pour connaître des litiges entre les agents de plus de soixante Organisations internationales et leurs employeurs et à ce titre susceptible de constituer une source d'inspiration de votre jurisprudence (Voir : <https://www.ilo.org/tribunal/about-us/lang--fr/index.htm> et <https://www.ilo.org/tribunal/membership/lang--fr/index.htm>) 8 mai 2013, .N. c. *Organisation européenne des brevets (OEB)*, n° 3198, considérant 13.

³⁵ TAOIT, 10 mai 2013, V. c. *Organisation mondiale de la santé (OMS)*, n° 3236, considérant 12 ; dans le même sens, à titre d'illustration : idem, 25 avril 2018, K. c. *Organisation internationale du Travail (OIT)*, n° 4039, considérant 3 ; idem, 9 décembre 2020, S. c. *Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC)*, n° 4374, considérant 12.

³⁶ Idem, 24 juin 2020, M. c. *Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC)*, n° 4296, considérant 6.

³⁷ Tribunal (de l'Union européenne) (qui constitue l'un des organes de la Cour de justice de l'Union européenne, qui, au regard de l'article 19, paragraphe 1, du Traité sur l'Union européenne comprend la Cour de justice, le Tribunal et des tribunaux spécialisés), 13 décembre 2012, *Commission européenne c. Guido Strack*, T-197/11 P et T-198/11 P, ECLI:EU:T:2012:690, point 179 ; idem, 14 décembre 2017, *Ernst-Ulrich Trautmann c. Service européen pour l'action extérieure (SEAE)*, T-611/16, ECLI:EU:T:2017:917, point 32. Cette jurisprudence, qui est également susceptible de constituer une source d'inspiration de votre jurisprudence, se réfère à l'article 91, paragraphe 1, du Règlement n° 31 (C.E.E.) 11 (C.E.E.A.) fixant le statut des fonctionnaires et le régime applicable aux autres agents de la Communauté économique européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique, tel qu'il a été modifié par la suite, qui dispose que la Cour de justice de l'Union européenne (dont, comme rappelé ci-avant, le Tribunal (de l'Union européenne) constitue un organe) « est compétente pour statuer sur tout litige entre l'Union et l'une des personnes visées au présent statut et portant sur la légalité d'un acte faisant grief à cette personne au sens de l'article 90 paragraphe 2 ». L'article 90, paragraphe 2, du Règlement précité dispose que « [t]oute personne visée au présent statut peut saisir l'autorité investie du pouvoir de nomination d'une réclamation dirigée contre un acte lui faisant grief, soit que ladite autorité ait pris une décision, soit qu'elle se soit abstenue de prendre une mesure imposée par le statut ».

susceptibles de constituer un comportement inapproprié au sens du Règlement de fonctionnement, en l'occurrence le fait d'avoir de force poussé l'agent plaignant en dehors d'une salle de l'Office, et évoque une enquête effectuée à la suite de cette plainte. Il en déduit qu'il déplore au plus haut point l'attitude du requérant, qui a déjà reçu deux ans auparavant un avertissement concernant d'autres comportements qualifiés d'inappropriés. Il attire l'attention du requérant sur la politique de l'Office visant à prévenir les comportements inappropriés, souligne fermement l'importance de respecter cette politique et annonce que si le requérant transgresse cette politique, il lui infligera une sanction disciplinaire. Il qualifie le courrier comme « *avertissement en raison d'un comportement inapproprié* » et précise que « *[l]e présent avertissement sera repris dans votre dossier* ».

38. La formulation du courrier est équivoque. D'une part, ce dernier ne s'exprime pas formellement sur le point de savoir si le requérant a commis le fait reproché dans la plainte et, dans l'affirmative, si ce fait est à qualifier de comportement inapproprié au sens de l'article 15.5 du Règlement de fonctionnement. Le Directeur général adjoint y conclut que « *si je suis confronté à une situation dans laquelle vous transgressez cette politique, je vous infligerai une mesure disciplinaire* », ce qui implique qu'une telle transgression n'a pas été constatée à l'occasion de l'incident dénoncé par la plainte visée par le courrier. D'autre part, en revanche, ce dernier ne se limite pas à attirer l'attention du requérant au respect de l'article précité, mais se qualifie comme « *avertissement en raison d'un comportement inapproprié* » et annonce que cet avertissement sera repris dans le dossier du requérant.

39. Ces deux derniers éléments obligent à conclure que l'incident dénoncé est considéré comme comportement inapproprié et que le courrier vise à avertir le requérant que toute future transgression, s'ajoutant à celle constatée par le courrier, donnera lieu à des poursuites disciplinaires. Cette conclusion est confirmée par le fait qu'il est relevé que « *moins de deux ans auparavant (mai 2017), vous aviez déjà reçu un avertissement concernant des comportements inappropriés* ».

40. Nonobstant le caractère équivoque du courrier, il y a donc lieu de conclure que ce dernier a pour objet de constater que le requérant a commis un comportement inapproprié au sens de l'article précité, qui s'ajoute à un premier comportement de ce type commis en mai 2017, et d'avertir le requérant que toute récidive entraînera l'application de sanctions disciplinaires. Dans cette lecture, l'intégration du courrier dans le dossier du requérant a pour finalité de permettre la prise en considération du comportement inapproprié constaté à titre d'antécédent en vue de la fixation future d'une sanction disciplinaire à décider en cas de récidive.

41. L'avertissement pour comportement inapproprié exprimé par le courrier ne constitue pas une sanction disciplinaire au sens du Statut, ces sanctions y étant définies par l'article 5.1, paragraphe 1, dont la moins sévère est la réprimande écrite, un avertissement n'étant pas énuméré à titre de sanction. Au regard de son objet, de constater que le requérant a commis un comportement inapproprié au sens de l'article 15.5 du Règlement de fonctionnement et d'intégrer ce constat dans le dossier du requérant, le courrier a comme finalité de servir d'élément à charge à l'encontre du requérant dans le cadre de poursuites disciplinaires futures qui seraient susceptibles d'être engagées en cas de nouveaux reproches de comportement inapproprié dirigés contre lui.

42. Il est à cet effet à préciser que « [...] le dossier personnel est un dossier officiel retraçant la carrière [de l'agent] qui est utilisé par les responsables du Département du développement des ressources humaines et les organes administratifs internes [de l'Organisation internationale concernée], en particulier pour les décisions en matière d'évaluation et les promotions »³⁸. Or, la décision de verser une décision défavorable à l'égard de l'agent au dossier personnel de ce dernier « fait manifestement grief [à l'agent], ce qui justifie son intérêt à la voir annuler [...] [et] le seul fait que [l'autorité] avait décidé de verser ladite décision au dossier personnel [de l'agent] suffit pour constater que celle-ci lui fait grief et que son annulation est susceptible de lui procurer un bénéfice »³⁹.

43. Il en suit que le courrier du 28 février 2019 est une décision qui affecte la situation juridique du requérant, de sorte qu'il est susceptible de faire l'objet d'un recours sur base de l'article 2, alinéa 3, du Protocole additionnel.

44. Le courrier du 15 mars 2019, qui est attaqué conjointement avec celui du 28 février 2019, constate que ce dernier ne constitue pas une décision de l'autorité qui affecte la situation juridique du requérant au sens de l'article précité du Protocole additionnel, de sorte que la réclamation y relative du requérant est irrecevable. L'autorité y précise en outre qu'il n'y a pas lieu d'instruire la plainte pour comportement inapproprié visée par le courrier du 28 février 2019 conformément à la procédure prévue par l'article 15.5, paragraphe 3, du Règlement de fonctionnement. Cette précision est qualifiée par le requérant comme décision susceptible de faire l'objet d'un recours. Le requérant dirige son recours contre elle. Ce recours n'est cependant formé qu'à titre subsidiaire, dans l'éventualité que le courrier du 28 février 2019 ne puisse pas être qualifié de décision attaquable. Il a cependant été vu ci-avant que ce courrier mérite cette qualification. Si vous partagez cette conclusion le recours en tant qu'il a été dirigé à titre subsidiaire contre le courrier du 15 mars 2019 est sans objet. Il s'ajoute que ce courrier, en ce qu'il précise les motifs pour lesquels la procédure prévue par l'article 15.5, paragraphe 3, du Règlement de fonctionnement n'a pas été appliquée, ne constitue pas une décision détachable de celle contenue dans la lettre d'avertissement du 28 février 2019.

³⁸ TAOIT, 11 mai 2016, *D. c. Organisation internationale du Travail (OIT)*, n° 3704, considérant 11.

³⁹ Tribunal (de l'Union européenne), 16 septembre 2013, *D.N. c. Banque européenne d'investissement (BEI)*, T-264/11 P, ECLI:EU:T:2013:461, point 44. Dans cette espèce, la décision défavorable à l'agent constituait celle d'un comité de recours de classer sans suites un recours interne contre une notation parce que l'agent avait, dans le cadre de ce recours, récusé les membres du comité de recours, que ces derniers ont considéré que les motifs de cette récusation n'étaient pas fondés et ont en conclu qu'il n'y avait pas lieu de poursuivre la procédure. La décision défavorable à l'agent classé en l'espèce au dossier personnel constitue une lettre d'avertissement. Il est à préciser que le TAOIT considère qu'une lettre d'avertissement ne peut pas faire l'objet d'un recours (TAOIT, 8 mai 2013, *M.E.N. c. Organisation européenne des brevets (OEB)*, n° 3198, considérant 16 ; idem, 27 octobre 2016, *S (n° 12) c. Organisation européenne des brevets (OEB)*, n° 3806, considérant 6 ; idem, 8 novembre 2017, *H. (n° 3) c. Organisation européenne des brevets (OEB)*, n° 3967, considérant 8). Ces décisions ont cependant été adoptées dans le cadre de procédures d'évaluation des agents dans lesquelles la lettre d'avertissement avait pour finalité d'informer l'agent de ce qu'à défaut d'efforts supplémentaires il risquait une évaluation inférieure à celle qu'il avait précédemment reçue. Dans ce contexte particulier la lettre d'avertissement ne constitue donc qu'une étape de la procédure qui aboutit à l'établissement d'un rapport de notation, donc ne peut, à elle seule, être prise en compte au détriment de l'agent, de sorte qu'elle ne peut pas faire l'objet d'un recours. Elle se distingue de ce point de vue de la lettre d'avertissement de l'espèce, qui a été émise en dehors de toute procédure d'évaluation ou disciplinaire, mais est susceptible d'être utilisée à l'avenir dans le cadre de telles procédures.

45. Il en suit que le courrier du 15 mars 2019 n'est pas susceptible de faire l'objet d'un recours sur base de l'article 2, alinéa 3, du Protocole additionnel.

Sur l'exception d'irrecevabilité tirée de l'absence d'un recours interne préalable au recours juridictionnel

46. L'article 5, première phrase, du Protocole additionnel dispose que « [l]e recours devant la Chambre de la Cour n'est recevable que si la décision attaquée est intervenue après un recours interne préalable auprès de l'autorité qui a pris ou qui est considérée avoir pris la décision ». L'article 6, alinéa 1, prévoit qu'« [i]l n'est statué sur le recours interne qu'après avis préalable d'une Commission consultative » et l'article 7 poursuit que « [l]'avis de la Commission consultative est communiqué immédiatement à l'autorité dont la décision est attaquée [et celle-ci] statue sur le recours interne par décision motivée ». Suivant l'article 8, alinéa 1, « [l]orsque trois mois se sont écoulés [...] depuis que l'avis visé à l'article 6, alinéa 1^{er} (recours interne) a été communiqué, l'autorité est considérée, si elle n'a pas pris de décision, comme ayant pris une décision de rejet ».

47. La finalité du recours interne, qui « [...] vise notamment à permettre à l'autorité qui a pris la décision attaquée, indépendamment de toute procédure juridictionnelle, de revenir sur cette décision et/ou de prendre une décision régulière »⁴⁰, explique qu'un recours juridictionnel non précédé d'un recours interne est irrecevable.

48. En l'espèce, l'OBPI avait par son courrier précité du 15 mars 2019 refusé de qualifier la réclamation du requérant du 11 mars 2019 comme recours interne au sens de l'article 5 du Protocole additionnel et, par voie de conséquence, à le transmettre à la Commission consultative en vue de permettre à celle-ci de rendre son avis préalable prévu par l'article 6, alinéa 1, du Protocole précité. Par courrier du 10 avril 2019, le requérant fit valoir que l'OBPI aurait dû qualifier sa réclamation du 11 mars 2019 comme recours interne et la transmettre à la Commission consultative pour avis. Par requête du 12 avril 2019, reçue le 14 avril 2019, le requérant déposa son recours, enregistré au rôle sous le numéro B 2019/1.

49. Le Règlement d'ordre intérieur de la Commission consultative dispose dans son article 5, alinéa 1, que « [s]i l'autorité qui a pris ou qui est considérée avoir pris la décision contestée estime que le recours interne de l'agent doit être rejeté totalement ou partiellement, elle saisit la Commission consultative d'une demande d'avis dans un délai d'un mois à compter de la date de réception du recours interne ». Il prévoit dans son article 6, intitulé « Saisine par l'agent » que « [s]i l'autorité néglige de saisir pour avis la Commission consultative dans le délai prévu à l'article 5, alinéa 1^{er}, l'agent peut demander lui-même un avis dans le délai d'un mois à partir de l'expiration de ce délai, moyennant une requête écrite adressée au président en y joignant une copie du recours »⁴¹. Il permet donc à l'agent de passer outre le refus par l'autorité de transmettre un recours interne à la Commission consultative.

50. Il aurait donc permis en l'espèce au requérant de provoquer l'adoption de l'avis préalable de la Commission consultative et, à sa suite, l'adoption par l'autorité d'une décision

⁴⁰ Cour de Justice Benelux, 6 décembre 1991, *R. c. Union économique Benelux*, B 90/4, point 17.

⁴¹ Article 6, alinéa 1, du Règlement d'ordre intérieure de la Commission consultative.

attaquable devant la Cour, nonobstant le refus par l'OBPI de qualifier la réclamation du 11 mars 2019 comme recours interne et, par voie de conséquence, le refus de transmettre celle-ci pour avis à la Commission consultative.

51. Le Protocole additionnel subordonne la recevabilité du recours à un recours interne, ayant donné lieu à un avis préalable de la Commission consultative, à la suite duquel l'autorité rend ou est censée avoir rendu une décision qui forme l'objet du recours.

52. Comme le recours a été introduit en l'espèce sans avoir été précédé d'un recours interne instruit conformément aux articles 5 à 8 du Protocole additionnel, il est irrecevable.

Conclusion

53. Le recours enregistré au rôle sous le numéro B 2019/1 est irrecevable.

Sur le recours relatif à l'évaluation professionnelle 2018 (affaire B 2020/2)

Sur la recevabilité du recours

54. L'OBPI conclut à la recevabilité du recours. Elle considère cependant que certains moyens soulevés dans le cadre du recours sont irrecevables. Cette exception est opposée, d'une part, au moyen, exposé aux points 120 à 136 de la requête, relatif à la décision de l'Office de réduire, suite à l'évaluation du requérant pour 2018, la rémunération de ce dernier d'un échelon, cette décision ayant été retirée suite à la réclamation du requérant par décision du 3 juin 2019. Elle vise, d'autre part, les moyens, exposés aux points 31 à 40 et 120 à 136 de la requête, critiquant des modifications intervenues au Statut et au Règlement de fonctionnement.

55. Le recours, formé par requête déposée en date du 17 juillet 2020 contre une décision du Directeur général de l'Office du 18 mai 2020, rendue suite à un recours interne du requérant du 27 juin 2019, ayant donné lieu à un avis préalable de la Commission consultative du 11 mai 2020, a été introduit, conformément à l'article 9 du Protocole additionnel, dans un délai de deux mois suivant celle à laquelle le requérant a eu connaissance de la décision attaquée et a été précédé d'un recours interne instruit conformément aux articles 5 à 8 de ce Protocole. Il est dès lors recevable.

56. L'irrecevabilité alléguée de certains moyens soulevés dans la requête à l'appui du recours n'est pas de nature à remettre en question cette conclusion. La recevabilité de ces moyens est à apprécier à l'occasion de l'examen du bien-fondé du recours.

Sur le bien-fondé du recours

Arguments des parties

57. Le requérant soutient que son évaluation 2018 a été entachée d'erreurs de procédure et de fond.

58. En ce qui concerne les erreurs alléguées de procédure, le requérant dénonce notamment que :

- l'entretien de fonctionnement, qui a lieu avec le supérieur direct de l'agent, n'a, contrairement à ce qui est prévu par l'article 10.3, alinéa 1, du Règlement de fonctionnement, pas eu lieu au mois de juin, mais seulement le 13 août 2018,
- le formulaire d'entretien qui, sur base de l'article 10.9, alinéa 7, du Règlement de fonctionnement doit acter les conclusions et accords de l'entretien pendant ou peu après l'entretien, n'a été établi que le 8 novembre 2018,
- ce formulaire ne refléterait pas correctement le contenu de l'entretien,
- l'entretien d'évaluation, c'est-à-dire la discussion avec l'agent à propos de l'évaluation, n'a, contrairement à ce qui est prévu par l'article 10.3, alinéa 1, du Règlement de fonctionnement, pas eu lieu au mois de novembre 2018, mais seulement en janvier 2019,
- aucun compte rendu de l'entretien d'évaluation n'aurait été établi et l'avis exprimé par le requérant n'aurait pas été consigné dans un rapport figurant dans son dossier, ce qui constituerait une violation du principe du contradictoire, de la définition, par l'article 10.2, alinéa 6, du Règlement de fonctionnement, de l'entretien d'évaluation comme discussion avec l'agent et de l'article 10.7, alinéa 2, disposant que l'agent peut, dans le cadre de l'entretien d'évaluation, donner son point de vue sur des éléments ou sur l'ensemble de l'entretien personnel et que les énonciations transcrites dans le formulaire d'entretien doivent être compréhensibles et ne pas être de nature à donner lieu à des interprétations divergentes,
- contrairement à l'exigence de l'article 10.3., alinéa 3, du Règlement de fonctionnement, qui impose que le formulaire d'entretien soit établi définitivement dans la semaine suivant l'entretien d'évaluation, le formulaire a été envoyé

en l'espèce au requérant le 21 février 2019, alors que l'entretien a eu lieu le 31 janvier 2019,

- le supérieur hiérarchique du requérant n'a répondu que de façon succincte aux remarques faites par ce dernier, conformément à l'article 10.13, alinéa 3, du Règlement de fonctionnement, à l'occasion de la réception du formulaire d'entretien,
- le formulaire d'évaluation n'a, dans un premier temps, le 6 mars 2019, pas été signé par toutes les personnes qui auraient dû le faire sur base de l'article 10.13, alinéa 3, du Règlement de fonctionnement, cette inadvertance n'ayant été redressée que le 12 mars 2019,

59. Le requérant expose aux points 31 à 40 de sa requête que l'OBPI, en modifiant en 2019 les articles 3.3, alinéa 1⁴², et 6.2, alinéa 1, f),⁴³ du Statut aux fins d'assouplir les règles régissant l'évaluation du personnel, aurait reconnu avoir omis de respecter ses propres procédures en la matière.

60. Il fait valoir que la circonstance que l'entretien d'évaluation n'a eu lieu, en violation du Règlement de fonctionnement, qu'en janvier 2019, au lieu de novembre 2018, l'aurait privé de la possibilité d'améliorer après cet entretien ses performances au cours de la période d'évaluation, en 2018, et, par voie de conséquence, son évaluation.

61. En ce qui concerne les objections de fond relatives à l'évaluation, le requérant observe en premier lieu que la description de sa fonction⁴⁴ ne mentionne pas les compétences requises pour l'exercice de celle-ci. Il en déduit qu'il ne peut pas faire l'objet d'une évaluation relative à ces compétences.

62. Il expose en deuxième lieu que son évaluation est incorrecte et insuffisamment motivée.

63. Il admet que, par suite de ses réclamations des 24 mars et 29 avril 2019, son évaluation initiale, dans laquelle il avait reçu la qualification globale « moyen », a été, par décision du Directeur général adjoint de l'Office du 3 juin 2019, modifiée de façon à retenir la qualification globale « bon ».

⁴² Voir sur cette modification la note de bas de page n° 2.

⁴³ L'article 6.2, alinéa 1, du Statut, relatif à la cessation de fonction, disposait que « [e]n dehors des dispositions de l'article 5.1, alinéa 1^{er}, sous f, le Directeur général relève l'agent de ses fonctions dans les cas suivants : [...] f. s'il est reconnu hors d'état d'exercer ses fonctions, par suite d'inaptitude professionnelle ou de disqualification morale. Si l'agent fait l'objet deux fois consécutivement d'une évaluation formelle au sens de l'article 3.3 avec la qualification « insuffisant », cette dernière peut être considérée comme inaptitude professionnelle ». Il a été modifié par décision du Conseil d'administration de l'Office du 4 décembre 2019, applicable à partir du 1^{er} janvier 2020, de façon à disposer que : « [e]n dehors des dispositions de l'article 5.1, alinéa 1^{er}, sous f, le Directeur général relève l'agent de ses fonctions dans les cas suivants : [...] f. s'il est reconnu hors d'état d'exercer ses fonctions, par suite d'inaptitude professionnelle ou de disqualification morale. Si l'agent fait l'objet deux fois consécutivement d'une évaluation formelle au sens de l'article 3.3 avec la qualification « insuffisant », cette dernière peut être considérée comme inaptitude professionnelle » (les passages soulignés constituent des modifications du texte antérieur).

⁴⁴ Description de la fonction du 12 mars 2009 (Annexe 13 à la requête de l'affaire B 2020/2).

64. Il admet également que cette décision a eu pour effet de rendre sans objet le refus qui avait été prononcé à son encontre par suite de la qualification globale initiale « moyen », sur base de l'article 1.3, alinéa 2, du Règlement sur le revenu, figurant comme Annexe I au Statut, de lui accorder l'augmentation périodique de son traitement à laquelle il aurait eu droit en cas de qualification globale supérieure à celle de « moyen »⁴⁵.

65. Il critique cependant que l'ajustement par la décision du 3 juin 2019 de ses qualifications dans les différentes parties de son évaluation et, par voie de conséquence, de sa qualification globale, a été insuffisant. Il considère qu'une évaluation correcte de ses performances aurait été une qualification globale au niveau « très bon ».

66. A cette fin il fait valoir que les qualifications retenues dans les différentes parties de son évaluation ont été insuffisamment élevées. Ainsi, en substance, les qualifications retenues au niveau « bon » auraient dû être évaluées comme étant de niveau « très bon » et celles retenues au niveau « moyen » auraient dû l'être comme étant de niveau « bon ».

67. Il expose notamment dans cet ordre d'idées qu'il n'a pas été tenu compte de façon suffisante de ce qu'il a atteint en 2018 166% des normes de productivité retenues, de ce qu'il a siégé pendant de nombreuses années au Comité du personnel de l'Office, de ce qu'il a publié régulièrement sur l'intranet de l'Office des articles relatifs à la propriété intellectuelle, de ce qu'il a toujours été disponible pour répondre aux questions des collègues sur la propriété intellectuelle, que les usagers de l'Office ont été très satisfaits de ses prestations, de ce qu'il a dans ses gênes une attitude entreprenante, de ce qu'il a régulièrement fait part d'idées concernant le Centre d'information de l'Office, qui n'auraient cependant pas été prises en compte, de ce que sa supérieure hiérarchique aurait convenu avec lui de se concentrer sur le traitement des demandes adressées à l'Office, à l'exclusion de ses autres tâches, de ce qu'il a dû effectuer en 2018 des tâches supplémentaires pour le Directeur général adjoint et de ce qu'il a été confronté aux problèmes techniques liés à l'introduction d'un nouveau système informatique.

68. Il critique notamment que sa supérieure hiérarchique a négligé de communiquer avec lui, qu'il se voit à tort reprocher deux incidents, qui constitueraient à son égard de véritables « coups montés », à savoir, d'une part, d'avoir stationné au garage de l'Office le véhicule de son épouse sans avoir signalé ce dernier conformément aux règles applicables (« incident du garage ») et, d'autre part, d'avoir commis un comportement inapproprié ayant donné lieu à l'émission d'un avertissement, formant l'objet du recours B 2019/1, en contraignant par la force un collègue à quitter une pièce à l'usage de laquelle ce dernier avait droit, et que les évaluations au niveau de qualification « bon » ont été accompagnées de commentaires négatifs de nature à relativiser à son détriment cette qualification.

69. Il demande enfin, aux points 120 à 136 de sa requête dans l'affaire B 2020/2, à votre Cour de se prononcer sur la légalité des conséquences qu'une évaluation avec la qualification globale « moyen » est susceptible d'avoir sur l'augmentation périodique du traitement sur base de l'article 1.3, alinéa 2, du Règlement sur le revenu, constituant l'Annexe I du Statut, tout en concédant qu'il n'a pas personnellement subi une telle mesure par suite de

⁴⁵ Article 1.3, alinéa 2, première phrase, du Règlement sur le revenu : « *Lorsqu'un agent reçoit la qualification « insuffisant » ou « moyen » pour son évaluation, aucune augmentation périodique de traitement ne lui sera accordée* ».

l'augmentation de sa qualification globale au niveau « bon » par la décision du Directeur général adjoint de l'Office du 3 juin 2019.

70. L'OBPI relève que, conformément au point 4.5 de l'avis de la Commission consultative⁴⁶, le contrôle juridictionnel de l'évaluation est restreint à celui de l'existence de motifs suffisants et ne saurait avoir pour objet le contrôle du bien-fondé de chaque fait.

71. Elle rejette comme non pertinentes les allégations de vices de forme de l'évaluation. Pour être pertinents, ces vices devraient porter préjudice au requérant, ce qui ne serait pas établi. Elle renvoie aux points 3.1 à 3.23 de la décision attaquée⁴⁷.

72. Elle rejette l'argument tiré de ce que l'évaluation aurait été le résultat d'une attitude non objective de l'autorité. D'une part, une telle attitude n'est pas plausible en présence d'une évaluation qui comporte des appréciations positives du requérant. D'autre part, l'autorité resterait, même en présence d'appréciations positives du requérant, libre de faire des observations critiques sur les performances de ce dernier.

73. L'OBPI fait valoir que la décision attaquée, du 3 juin 2019, a été adoptée avec beaucoup de soins, en donnant une réponse substantielle à chacune des objections du requérant, et qu'elle est fondée sur des motifs suffisants.

74. A titre subsidiaire, elle réfute les critiques formulées par le requérant contre le bien-fondé de l'évaluation. Elle observe ainsi que, contrairement à ce qu'allègue le requérant au point 41 de la requête dans l'affaire B 2020/2, les compétences requises pour l'exercice du poste du requérant ont été définies, leur pondération étant laissée à la discrétion de l'autorité. Elle relève que l'exécution par le requérant de 166% des normes de productivité se réfère à la norme fixée en 2017, alors qu'aucune norme, relative au nombre de dossiers à évacuer par agent, n'a été établie pour 2018. Elle ajoute toutefois qu'elle ne met pas en doute pas que la productivité du requérant a été très bonne, précisant cependant que celle-ci a légèrement décliné à partir du mois de septembre 2018 et n'a pas été la meilleure de tous les agents de l'Office. Elle conteste que la supérieure hiérarchique du requérant aurait demandé à ce dernier de se consacrer exclusivement au traitement des demandes adressées à l'Office, à l'exclusion de ses autres tâches. Elle conteste que la charge de travail du requérant aurait empêché ce dernier à accomplir ses autres tâches. Elle conteste que la supérieure hiérarchique du requérant aurait négligé de communiquer avec ce dernier. Celui-ci se serait, en effet, engagé à améliorer son retour d'information en prenant l'initiative de consultations mensuelles avec celle-ci. Il aurait donc appartenu au requérant de contacter et de tenir au courant sa supérieure hiérarchique, ce que celui-ci aurait négligé de faire. L'OBPI conteste que l'« incident du garage » aurait été un « coup monté », critique le requérant d'avoir à cet effet versé un échange de courriels incomplet et conclut que l'incident illustre le défaut d'ouverture de l'intéressé. Elle réitère cette conclusion au sujet des faits à la base de l'avertissement pour comportement inadéquat formant l'objet du recours B 2019/1.

75. Elle considère que les observations faites par le requérant aux points 31 à 40 de la requête dans l'affaire B 2020/2, relatives aux modifications du Statut, sont irrecevables parce qu'elles ne se rapportent pas à un acte susceptible d'être attaqué par un recours, donc à une décision de l'autorité qui affecte la situation du requérant au sens de l'article 2, paragraphe 3,

⁴⁶ Annexe 44 au mémoire en réponse.

⁴⁷ Annexe 18 au même mémoire.

du Protocole additionnel. Elle ajoute que ces modifications ne sont pas applicables à la décision attaquée en l'espèce. Les critiques y relatives seraient enfin dépourvues de tout fondement.

76. Elle conclut que les observations faites par le requérant aux points 120 à 136 de la requête dans l'affaire B 2020/2, relatives à la légalité de l'article 1.3, alinéa 2, du Règlement sur le revenu, constituant l'Annexe I du Statut, concernant les conséquences qu'une évaluation avec la qualification globale « moyen » est susceptible d'avoir sur l'augmentation périodique du traitement, sont de même irrecevables parce qu'elles ne se rapportent pas à une décision attaquable au sens de l'article 2, paragraphe 3, du Protocole additionnel. Elle ajoute que cette disposition est, par suite du relèvement de la qualification globale du requérant au niveau « bon » par la décision attaquée du 3 juin 2019, inapplicable, de sorte que sa légalité n'est pas susceptible d'être soumise à contrôle juridictionnel dans le cadre du recours.

Appréciation

77. En matière de recours dirigés contre des rapports d'évaluation « [...] *il n'appartient pas à la [troisième] Chambre [de la Cour de Justice Benelux] de se substituer au défendeur dans l'appréciation des aptitudes professionnelles des membres de son personnel* »⁴⁸. En effet, « *l'évaluation du mérite d'un fonctionnaire au cours d'une période déterminée fait appel à un jugement de valeur, ce qui exige du [juge] qu'il reconnaisse le pouvoir d'appréciation à 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.* »⁴⁹. « *Il n'appartient pas [au juge] de contrôler le bien-fondé de l'appréciation portée par l'évaluateur sur les aptitudes professionnelles d'un fonctionnaire ou d'un agent lorsqu'elle comporte des jugements complexes de valeur qui, par leur nature même, ne sont pas susceptibles d'une vérification objective [...]* »⁵⁰. Il en suit que « [...] *il n'appartient pas au [juge] de substituer son appréciation à celle des personnes chargées d'évaluer le travail de la personne notée [parce que] un large pouvoir d'appréciation est reconnu aux évaluateurs dans les jugements relatifs au travail des personnes qu'ils ont la charge de noter* »⁵¹.

78. Comme l'autorité investie du pouvoir de nomination « *jouit d'un large pouvoir d'appréciation lorsqu'elle prend une décision au sujet de l'évaluation des services d'un*

⁴⁸ Cour de Justice Benelux, 12 avril 2002, *G. c. Bureau Benelux des marques*, B 00/1, point 17.

⁴⁹ TAOIT, 2 mai 2016, *B. (n° 2) c. Organisation européenne des brevets (OEB)*, n° 3692, considérant 8 ; idem, 3 novembre 2017, *M. c. Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI)*, n° 3945, considérant 7 ; idem, 16 mai 2018, *K. c. Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO)*, n° 4010, considérant 5.

⁵⁰ Tribunal de la fonction publique (de l'Union européenne), 23 octobre 2013, *S. c. Observatoire européen des drogues et des toxicomanies (OEDT)*, F-148/12, ECLI:EU:T:2013:154, point 39 (le Tribunal de la fonction publique (de l'Union européenne), qui, en tant que tribunal spécialisé en matière de litiges entre les agents de l'Union européenne et celle-ci, a été l'un des organes de la Cour de justice de l'Union européenne, a été créé en 2004 avant d'être dissous en 2016, étant précisé que ses attributions avaient été traitées antérieurement à sa création par le Tribunal de première instance de l'Union européenne (devenu par la suite le Tribunal (de l'Union européenne)) et ont été, postérieurement à sa dissolution en 2016, reprises par ce dernier).

⁵¹ Tribunal (de l'Union européenne), 12 mars 2020, *Q.B. c. Banque centrale européenne (BCE)*, T-215/18, ECLI:EU:T:2020:92, point 101.

fonctionnaire [,] [u]ne telle décision ne peut faire l'objet, en conséquence, que d'un contrôle restreint du [juge] [...] »⁵². En effet, « [...] un large pouvoir d'appréciation est reconnu aux évaluateurs dans les jugements relatifs au travail des personnes qu'ils ont la charge de noter. Dès lors, le contrôle exercé par le juge [...] sur le contenu des rapports d'évaluation est limité à celui de la régularité procédurale, de l'exactitude matérielle des faits et de l'absence d'erreur manifeste d'appréciation ou de détournement de pouvoir »⁵³.

79. S'agissant de l'appréciation de l'erreur manifeste, le juge « doit se limiter à la question de savoir si, eu égard aux voies et moyens qui ont pu conduire l'administration à son appréciation, celle-ci s'est tenue dans des limites non critiquables et n'a pas usé de son pouvoir de manière manifestement erronée »⁵⁴. « [...] [U]ne erreur peut seulement être qualifiée de manifeste lorsqu'elle peut être aisément détectée à l'aune des critères auxquels le législateur a entendu subordonner l'exercice d'un pouvoir décisionnel. En conséquence, afin d'établir que l'administration a commis une erreur manifeste dans l'appréciation des faits qui soit de nature à justifier l'annulation d'un rapport d'évaluation, les éléments de preuve qu'il incombe à la partie requérante d'apporter doivent être suffisants pour priver de plausibilité les appréciations retenues par l'administration. En d'autres termes, le moyen tiré de l'erreur manifeste doit être rejeté si, en dépit des éléments avancés par la partie requérante, l'appréciation mise en cause peut être admise comme vraie ou valable [...]. »⁵⁵.

80. « [...] [L]'existence du large pouvoir d'appréciation en matière d'évaluation présuppose que les évaluateurs n'aient pas l'obligation de faire figurer dans le rapport d'évaluation tous les éléments de fait et de droit pertinents à l'appui de leur évaluation, ni celle d'examiner et de répondre à tous les points contestés par la personne évaluée [...]. »⁵⁶ « [...] [C]ompte tenu du large pouvoir d'appréciation reconnu aux évaluateurs, une éventuelle incohérence au sein du rapport d'évaluation ne peut justifier l'annulation de celui-ci que si elle est manifeste [...] »⁵⁷.

81. S'agissant du « contrôle de la régularité procédurale »⁵⁸, un vice de procédure n'entraîne l'annulation de la décision que s'il a provoqué un grief⁵⁹. Il faut donc être en

⁵² TAOIT, 30 avril 2019, F. (n° 3) c. Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), n° 4169, considérant 7 ; idem, même date, F. (n° 4) c. Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), n° 4170, considérant 9.

⁵³ Arrêt précité S. c. Observatoire européen des drogues et des toxicomanies (OEDT), F-148/12, du Tribunal de la fonction publique (de l'Union européenne) du 23 octobre 2013, point 39 et arrêt précité Q.B. c. Banque centrale européenne (BCE), T-215/18 du 12 mars 2020 du Tribunal (de l'Union européenne), point 101. Le TAOIT retient de façon similaire que : « Aussi le Tribunal n'intervient-il en ce domaine que si la décision émane d'une autorité incompétente, repose sur une erreur de droit ou de fait, omet de tenir compte d'un fait essentiel, tire du dossier des conclusions manifestement erronées, viole une règle de forme ou de procédure ou est entachée de détournement de pouvoir » (arrêts précités B. (n° 2) c. Organisation européenne des brevets (OEB), n° 3692, du 2 mai 2016, considérant 8, et M. c. Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), n° 3945, du 3 novembre 2017, considérant 7).

⁵⁴ Arrêt précité S. c. Observatoire européen des drogues et des toxicomanies (OEDT), F-148/12, du Tribunal de la fonction publique (de l'Union européenne) du 23 octobre 2013, point 40.

⁵⁵ Arrêt précité Q.B. c. Banque centrale européenne (BCE), T-215/18, du 12 mars 2020 du Tribunal (de l'Union européenne), point 102.

⁵⁶ Idem, point 103.

⁵⁷ Arrêt précité S. c. Observatoire européen des drogues et des toxicomanies (OEDT), F-148/12, du Tribunal de la fonction publique (de l'Union européenne) du 23 octobre 2013, point 41.

⁵⁸ Arrêt précité S. c. Observatoire européen des drogues et des toxicomanies (OEDT), F-148/12, du Tribunal de la fonction publique (de l'Union européenne) du 23 octobre 2013, point 39 et arrêt précité Q.B. c. Banque centrale européenne (BCE), T-215/18 du 12 mars 2020 du Tribunal (de l'Union européenne), point 101.

présence d'un « *vice de procédure suffisamment grave pour nécessiter l'annulation* »⁶⁰. Suivant la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, « [...] *une simple irrégularité de procédure n'est pas de nature à vicier un acte que s'il est établi que, en l'absence de cette irrégularité, ledit acte aurait pu avoir un contenu différent [...]* »⁶¹. Autrement formulé, « [...] *pour qu'une irrégularité procédurale puisse aboutir à l'annulation d'un acte, il faut que, en l'absence de cette irrégularité, la procédure ait pu aboutir à un résultat différent* »⁶².

82. Le requérant fait valoir contre son évaluation 2018 trois moyens. Il soulève, en premier lieu, que celle-ci est entachée de vices de procédure. Il critique, en deuxième lieu, qu'elle est mal fondée. Il vous invite, en troisième lieu, de vous prononcer sur la légalité l'article 1.3, alinéa 2, du Règlement sur le revenu constituant l'Annexe I du Statut, sur base duquel une évaluation avec la qualification « insuffisant » ou « moyen » empêche l'agent de bénéficier d'une augmentation périodique de son traitement.

Sur les vices allégués de la procédure d'évaluation

83. Le requérant fait valoir que la procédure d'évaluation serait viciée en raison du non-respect allégué d'un certain nombre de formalités.

84. Il se plaint à ce titre en premier lieu de différents retards, à savoir des retards :

- dans la tenue de l'entretien de fonctionnement (qui a eu lieu le 13 août 2018 et non, comme prévu par les textes applicables, au mois de juin 2018),

⁵⁹ TAOIT, 23 septembre 1958, *G. c. Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture (UNESCO)*, n° 32 (irrégularités dans le cadre de la procédure aux fins de décider si un agent est engagé à durée indéterminée) ; idem, 5 août 1996, *G.-M. c. Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA)*, n° 1763, considérant 15 (poursuite disciplinaire dans le cadre de laquelle le chef du service ayant engagé la poursuite juge du bien-fondé de celle-ci) ; idem, 8 novembre 2013, *M.C.E. c. Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires*, n° 3257, considérant 16 (en matière de prolongation d'engagement) ; idem, 30 octobre 2018, *P. c. Conseil de coopération douanière (CCD)*, n° 4058, considérant 8 (conflit d'intérêts dans le cadre d'une poursuite disciplinaire) ; idem, 21 mai 2019, *H. c. Organisation mondiale du commerce (OMC)*, n° 4144, considérant 10 (indifférence dans le cadre d'une procédure d'évaluation de l'absence de description du poste de travail, eu égard à l'existence d'une norme générale de classement et à la constatation d'insuffisances de comportement professionnel non liées à l'exercice de devoirs et responsabilités spécifiques).

⁶⁰ Arrêt précité *M.C.E. c. Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires*, n° 3257, du TAOIT du 8 novembre 2013, considérant 16.

⁶¹ Tribunal de la fonction publique (de l'Union européenne), 14 septembre 2010, *F. c. Commission européenne*, F-85/09, ECLI:EU:F:2010:100, point 52.

⁶² Tribunal de la fonction publique (de l'Union européenne), 9 octobre 2013, *W. c. Agence européenne pour la gestion de la coopération opérationnelle aux frontières extérieures des Etats membres de l'Union européenne (Frontex)*, F-116/12, ECLI:EU:F:2013:143, point 40. Cette jurisprudence constante a été élaborée par la Cour de justice dans le domaine droit de la concurrence : Cour de justice (de l'Union européenne), 29 octobre 1980, *Heintz van Landewyck SARL et autres c. Commission des Communautés européennes*, 209 à 215 et 218/78, ECLI:EU:C:1980:248, point 47. Elle a été reprise dans le domaine du droit de la fonction publique : Cour de justice (de l'Union européenne), 23 avril 1986, *B. c. Parlement*, 150/84, ECLI:EU:C:1986:167, point 28. Elle est depuis lors appliquée de façon constante dans ce domaine : voir, à titre d'illustration : Cour de justice (de l'Union européenne), 3 avril 2019, *CJ c. Centre européen de prévention et de contrôle des maladies (ECDC)*, C-139/18 P, ECLI:EU:C:2019:281, point 52.

- de l'établissement du formulaire de cet entretien (qui a été établi le 8 novembre 2018 et non, comme prévu, par les textes applicables, pendant ou peu après l'entretien),
- de l'entretien d'évaluation (qui a eu lieu le 31 janvier 2019 et non, comme prévu par les textes applicables en novembre 2018) et
- de l'établissement du formulaire de cet entretien (qui a été établi le 21 février 2019 et non, comme prévu par les textes applicables, dans la semaine suivant l'entretien).

85. Aux fins de justifier que ces retards lui ont causé un grief, il fait valoir que ces derniers, et notamment celui de l'entretien d'évaluation, qui aurait dû avoir lieu en novembre 2018, mais n'a été tenu qu'en janvier 2019, l'auraient privé de la possibilité d'améliorer postérieurement à cet entretien, mais avant la fin de l'année 2018, ses performances et, par voie de conséquence son évaluation de l'année 2018. A bien le comprendre, il soutient donc avoir été privé de la possibilité de redresser, par des performances accrues encore prestées au cours de l'année 2018, d'éventuelles critiques lui opposées dans le cadre de l'entretien d'évaluation se rapportant à cette année.

86. Cet argument repose sur la prémisse que l'évaluation est susceptible d'être modifiée par les performances réalisées par l'agent postérieurement à l'entretien d'évaluation. Le Règlement de fonctionnement définit la procédure d'évaluation dans sa Règle 10.13. Celle-ci prévoit que, à supposer que tous les délais soient respectés, l'entretien d'évaluation est suivi dans la semaine par l'établissement d'un formulaire d'entretien⁶³, que l'agent doit signer dans la semaine⁶⁴, à la suite de quoi il reçoit aussitôt une copie de l'évaluation pour lecture⁶⁵ qui, sauf réclamation déposée par l'agent dans les deux semaines, devient définitive⁶⁶. Il en résulte, d'une part, que l'évaluation définitive se fonde sur l'entretien d'évaluation et, d'autre part, qu'elle devient, sauf réclamation de l'agent, définitive dans le mois de cet entretien. La procédure n'envisage donc pas la prise en considération de performances réalisées par l'agent postérieurement à cet entretien d'évaluation. Cette prise en considération est d'autant plus difficile à concevoir en fait que l'évaluation repose sur l'entretien d'évaluation et qu'elle suit ce dernier dans un bref délai d'un mois. La circonstance que l'entretien d'évaluation doit, en théorie, avoir lieu au mois de novembre de l'année d'évaluation⁶⁷ ne permet pas non plus d'envisager en fait une correction d'une évaluation négative d'un agent par des performances nouvelles prestées au cours de l'année évaluée, mais postérieurement à l'entretien d'évaluation.

87. Il en suit que le grief allégué par le requérant repose sur une prémisse erronée. Il n'est par ailleurs pertinent qu'en ce qui concerne le retard de l'entretien d'évaluation, à l'exclusion des autres retards invoqués.

⁶³ Règle 10.13, alinéa 3, du Règlement de fonctionnement.

⁶⁴ Idem, alinéa 4.

⁶⁵ Idem, alinéa 5.

⁶⁶ Idem, alinéas 6 et 7.

⁶⁷ Règle 10.3, alinéa 1, du Règlement de fonctionnement.

88. Le requérant n'a donc pas justifié que les retards allégués lui ont causé un grief. Ces derniers ne sauraient donc constituer « *vice de procédure suffisamment grave pour nécessiter l'annulation* »⁶⁸. A plus forte raison il n'est pas établi « *que, en l'absence de cette irrégularité, la décision attaquée aurait pu avoir un contenu différent* »⁶⁹. Par ailleurs, « *[u]n rapport de notation ne peut être annulé, sauf circonstances exceptionnelles, pour la seule raison qu'il a été établi tardivement* »⁷⁰.

89. Cette même conclusion s'applique aux irrégularités alléguées tirées de ce que le formulaire d'entretien de fonctionnement ne reflète pas correctement le contenu de cet entretien, de l'absence d'établissement d'un compte rendu de l'entretien d'évaluation, du caractère trop succinct de la réponse du supérieur hiérarchique aux réponses faites par le requérant, sur base de l'article 10.13, alinéa 3, du Règlement de fonctionnement, au formulaire d'entretien et du défaut de signature du formulaire d'évaluation par toutes les personnes tenues à cette fin sur base de cette même disposition. Le requérant, qui a la charge de la preuve, omet de justifier d'avoir subi un grief du fait de ces irrégularités alléguées. Par ailleurs, il n'est pas établi que le formulaire d'entretien de fonctionnement ne reflète pas correctement le contenu de cet entretien. Il n'est pas prévu par le Règlement de fonctionnement que l'entretien d'évaluation, qui donne déjà lieu à la rédaction d'un formulaire d'entretien, doit en plus faire l'objet d'un compte rendu. Il n'est pas non plus prévu par le Règlement de fonctionnement que les autres personnes présentes à l'entretien d'évaluation, dont, en l'espèce, le supérieur hiérarchique du requérant, soient tenues de répondre, et à plus forte raison en détail, aux remarques de l'agent relatives au formulaire d'entretien présentées sur base de l'article 10.13, alinéa 3, du Règlement de fonctionnement. L'inadvertance du défaut de signature du formulaire d'entretien par toutes les personnes prévues par l'article précité a été immédiatement redressée, de sorte qu'elle n'est, par hypothèse, pas susceptible d'avoir été la source d'un grief. Enfin, à supposer même que les formulaires des entretiens de fonctionnement et d'évaluation ne reflètent pas suffisamment le point de vue du requérant ou que ce dernier n'ait pas été suffisamment pris en compte à l'occasion de l'établissement de l'évaluation, ces insuffisances hypothétiques, qui ne sont pas établies, ont en tout état de cause été redressées par la possibilité offerte au requérant d'exposer et de préciser ses critiques dans le cadre de sa réclamation interne et par l'accueil favorable partiel y donné dans la décision du 3 juin 2019 rendue sur cette réclamation.

90. Il est, partant, sans objet de prendre position par rapport à l'argument, de surcroît purement spéculatif, du requérant, exposé aux points 31 à 40 de sa requête dans l'affaire B 2020/2, tiré de ce que les modifications intervenues, postérieurement aux faits, dans la formulation des articles 3.3, alinéa 1, et 6.2, alinéa 1, f, du Statut établiraient que l'OBPI reconnaît ne pas respecter les procédures applicables à la procédure d'évaluation.

91. Il en suit que le moyen tiré de vices allégués de la procédure d'évaluation est à rejeter.

⁶⁸ Arrêt précité *M.C.E. c. Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires*, n° 3257, du TAOIT du 8 novembre 2013, considérant 16.

⁶⁹ Arrêt précité *CJ c. Centre européen de prévention et de contrôle des maladies (ECDC)*, C-139/18 P, du 3 avril 2019, de la Cour de justice (de l'Union européenne), point 52

⁷⁰ Tribunal de la fonction publique (de l'Union européenne), 18 mai 2009, *M. c. Office de l'harmonisation dans le marché intérieur (marques, dessins et modèles) (OHMI)*, F-138/06 et F-37/08, ECLI:EU:F:2009:48, point 7. Le TAOIT subordonne également l'annulation d'un rapport d'évaluation pour cause de retard à l'existence d'un grief, tel celui tiré de ce que ce retard a empêché de tenir compte du rapport dans le cadre d'une décision relative à la prolongation d'un contrat d'engagement (Arrêt précité *M.C.E. c. Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires*, n° 3257, du TAOIT du 8 novembre 2013, considérant 16).

92. Le requérant considère que ses performances professionnelles n'ont pas été appréciées à leur juste valeur par les évaluateurs. A l'appui de cette thèse il soutient que la description de sa fonction ne mentionne pas les compétences requises pour l'exercice de celle-ci, de sorte que ces compétences ne peuvent faire l'objet d'une évaluation. Cette dernière serait mal fondée et insuffisamment motivée.

93. En ce qui concerne le grief tiré de ce que les compétences exigées par la fonction du requérant n'ont pas été définies, de sorte qu'elles ne pourraient être évaluées, il est à observer qu'une organisation internationale « *devrait disposer d'une description de poste pour chaque poste et que le comportement professionnel devrait être évalué compte tenu des fonctions et responsabilités énoncées dans chaque description de poste* »⁷¹. Cette exigence est cependant respectée en l'espèce. D'une part, les fonctions et responsabilités spécifiques à assumer par le requérant dans le cadre de son poste de travail sont exposées dans la description de son poste de travail⁷². D'autre part, les compétences exigées des agents de l'OBPI dans l'exécution de leurs tâches ont été formulées d'une façon très détaillée, en janvier 2016, dans un document intitulé « Manuel des compétences »⁷³. Ces éléments ont été dûment pris en considération par l'OBPI dans sa décision attaquée du 3 juin 2019⁷⁴.

94. Il en suit que le grief n'est pas fondé.

95. En ce qui concerne le contrôle de l'appréciation du bien-fondé de l'évaluation, il est rappelé qu'il « *[n'appartient pas à la [troisième] Chambre [de la Cour de Justice Benelux] de se substituer au défendeur dans l'appréciation des aptitudes professionnelles des membres de son personnel* »⁷⁵ et que, dans le cadre de son contrôle restreint qu'elle est amenée à exercer dans ce domaine, caractérisé par un large pouvoir d'appréciation de l'autorité investie du pouvoir de nomination, la Cour « *doit se limiter à la question de savoir si, eu égard aux voies et moyens qui ont pu conduire l'administration à son appréciation, celle-ci s'est tenue dans des limites non critiquables et n'a pas usé de son pouvoir de manière manifestement erronée* »⁷⁶.

96. Le requérant, dont la qualification globale de l'évaluation a été élevée, suite à sa réclamation interne, du niveau « moyen » au niveau « bon », considère que sa performance professionnelle aurait été appréciée à une plus juste valeur si la qualification globale retenue avait été « très bon ».

⁷¹ Arrêt précité *H. c. Organisation mondiale du commerce (OMC)*, n° 4144, du TAOIT du 19 mai 2019, considérant 10.

⁷² Annexe 13 à la requête de l'affaire B 2020/2 et Annexe 4 au mémoire en réponse de la même affaire.

⁷³ Annexe 5 au mémoire en réponse de la même affaire.

⁷⁴ Annexe 4 à la requête de la même affaire et Annexe 18 au mémoire en réponse dans la même affaire, points 3.24 à 3.27.

⁷⁵ Arrêt précité *G. c. Bureau Benelux des marques*, B 00/1, de la Cour de Justice Benelux du 12 avril 2002, point 17.

⁷⁶ Arrêt précité *S. c. Observatoire européen des drogues et des toxicomanies (OEDT)*, F-148/12, du Tribunal de la fonction publique (de l'Union européenne) du 23 octobre 2013, point 40.

97. Il expose à ce sujet avoir, dans le cadre de sa tâche de traitement des demandes adressées à l'Office, rempli les normes de productivité à raison de 166%, s'être mis d'accord avec sa supérieure hiérarchique de se limiter à exercer cette tâche, à l'exclusion des autres tâches dont l'exécution fait partie des fonctions lui assignées, et avoir toujours travaillé à la satisfaction des usagers de l'Office. Il s'explique son évaluation à un niveau inférieur à celui qu'il considère lui revenir par la mauvaise volonté de l'autorité investie du pouvoir de nomination. Cette mauvaise volonté se serait manifestée par la négligence de sa supérieure hiérarchique de communiquer avec lui et par deux reproches de comportements inappropriés qui lui ont été opposés par ses supérieurs hiérarchiques, qui constitueraient des « coups montés ».

98. En ce qui concerne le grief tiré de que la supérieure hiérarchique du requérant aurait négligé de communiquer avec ce dernier, l'OBPI expose que le requérant avait conclu un accord de performance pour 2018 dans lequel il s'était engagé à prendre l'initiative de consultations mensuelles avec sa supérieure hiérarchique, de sorte qu'il lui incombait de se mettre en communication avec celle-ci⁷⁷. Dans ces circonstances, l'insuffisance alléguée de la communication de la supérieure hiérarchique du requérant avec ce dernier ne se comprend pas comme indice d'un mauvais vouloir de la première par rapport au second, mais, au contraire, comme une exécution non exemplaire par ce dernier de ses obligations au titre de l'accord de performance conclu par lui.

99. En ce qui concerne le reproche d'un « coup monté », les pièces versées par l'OBPI⁷⁸ documentent d'abord la réalité des comportements reprochés, ensuite le fait que les circonstances de ces derniers, dénoncés par des collègues de travail du requérant, ont à chaque fois l'objet d'une investigation par l'autorité investie du pouvoir de nomination et finalement que le requérant n'a pas contesté la matérialité des faits, sauf à relativiser leur gravité. Dans ces circonstances, le requérant ne saurait soutenir de façon crédible que ces incidents ont été soulevés par l'autorité dans le cadre d'un « coup monté ». Au regard de la nature des comportements critiqués, il ne saurait par ailleurs être reproché à l'autorité d'avoir commis une erreur manifeste en les qualifiant comme inappropriés.

100. Eu égard à ces éléments, le requérant n'a pas établi que l'autorité investie du pouvoir de nomination a manifesté à son encontre une mauvaise volonté. Cette allégation est par ailleurs contredite par le fait que l'autorité a en large partie tenu compte des critiques présentées par le requérant dans le cadre de la réclamation interne introduite par le requérant contre son évaluation, élevant la qualification globale de « moyen » à « bien ».

101. Il n'est pas contesté que le requérant a été très productif dans l'exécution de sa tâche de traitement des demandes adressées à l'Office. Toutefois, au regard des explications de l'OBPI, ses fonctions ne se limitaient pas à cette tâche, mais en englobaient d'autres, que l'autorité lui reproche d'avoir négligées, ce qui explique en large partie le niveau d'évaluation moins élevé obtenu par le requérant par comparaison à un collègue de travail qui recevait la qualification globale « très bien ».

⁷⁷ Point 47 du mémoire en réponse dans l'affaire B 2020/2 et Annexe 18 à ce mémoire.

⁷⁸ Annexes 1, 3 à 9 au mémoire en réponse dans l'affaire B 2019/1 (incident ayant consisté à contraindre un autre agent à quitter une pièce) et Annexe 48 au mémoire en réponse dans l'affaire B 2020/2 (« incident du garage »).

102. Le requérant « n'a [donc] pas apporté d'éléments ou d'arguments susceptibles de priver de plausibilité les appréciations mises en cause et [...], dès lors, [...] ne démontre pas à suffisance de droit [conformément aux principes précités] que le rapport d'évaluation litigieux soit entaché d'une erreur manifeste d'appréciation s'agissant des appréciations de ses évaluateurs [...] »⁷⁹.

103. Il en suit qu'il ne résulte pas des éléments de la cause que l'appréciation de l'OBPI dans le cadre de l'évaluation du requérant aurait dépassé des limites non critiquables ou aurait été manifestement erronée.

104. Le moyen tiré du caractère mal fondé de l'évaluation est dès lors à rejeter.

Sur le moyen tiré de la légalité de l'article 1.3, alinéa 2, du Règlement sur le revenu constituant l'Annexe I du Statut

105. Dans la première version de l'évaluation 2018 du requérant ce dernier avait reçu une qualification globale de niveau « moyen ». L'octroi d'une telle qualification globale a, sur base de l'article 1.3, alinéa 2, du Règlement sur le revenu, constituant l'Annexe I du Statut, pour effet que « aucune augmentation périodique de traitement ne [...] sera accordée [à l'agent] ». Suite à la réclamation interne du requérant, formée sur base de l'article 10.14 du Règlement de fonctionnement, la qualification globale de l'évaluation a été élevée, par la décision du Directeur général adjoint de l'Office du 3 juin 2019, au niveau « bien ». Cette décision a eu pour effet de rendre inapplicable la suspension de l'augmentation périodique de traitement prévue par l'article 1.3, alinéa 2, du Règlement sur le revenu.

106. Le requérant vous invite à vous prononcer sur la légalité de cet article et d'apprécier la légalité de son application consécutive à l'évaluation postérieurement réformée suite à la réclamation interne.

107. L'article précité n'étant, suite à la décision du 3 juin 2019, pas applicable en cause, le requérant est sans intérêt à en contester la légalité. La décision de l'appliquer suite au résultat de l'évaluation étant devenue sans objet par suite de la réformation de ce résultat à la suite de la réclamation interne du requérant, la contestation y relative est devenue sans objet.

108. Il en suit que le moyen est irrecevable.

Conclusion

109. Le recours enregistré au rôle sous le numéro B 2020/2, dans la mesure où il est relatif à l'évaluation 2018, est recevable, mais non fondé.

⁷⁹ Arrêt précité *Q.B. c. Banque centrale européenne (BCE)*, T-215/18 du 12 mars 2020 du Tribunal (de l'Union européenne), point 128.

Sur les recours relatifs à la réduction de rémunération pour absence prolongée pour cause de maladie (affaires B 2020/2, B 2020/3, B 2021/1)

Sur la recevabilité des recours

110. Les décisions relatives à la réduction de la rémunération du requérant pour absence prolongée pour cause de maladie font l'objet de trois recours, enregistrés au rôle sous les numéros B 2020/2, B 2020/3 et B 2021/1.

Recours B 2020/2

111. Il a été vu ci-avant, dans le cadre de la discussion du recours dirigé contre l'évaluation 2018 du requérant, qui forme, outre celui relatif à la réduction de rémunération, l'objet du recours B 2020/2, que ce dernier est recevable.

Recours B 2020/3

112. En ce qui concerne le recours enregistré au rôle sous le numéro B 2020/3, l'OBPI conclut à la recevabilité. Elle estime cependant que certains moyens présentés dans le cadre du recours sont irrecevables. Cette exception est opposée, d'une part, à la demande du requérant, formulée au point 30 de la requête, de voir enquêter la Cour sur le comportement des supérieurs hiérarchiques de ce dernier, qui auraient été à l'origine de son incapacité de travail et, d'autre part, au reproche, formulé au point 42 de la requête, fait à la Commission consultative d'avoir ignoré une demande similaire.

113. Le recours, formé par requête déposée en date du 10 septembre 2020 contre une décision du Directeur général de l'Office du 16 juillet 2020, rendue suite à un recours interne du requérant du 17 avril 2020, ayant donné lieu à un avis préalable de la Commission consultative du 15 juillet 2020, a été introduit, conformément à l'article 9 du Protocole additionnel, dans un délai de deux mois suivant la date à laquelle le requérant a eu connaissance de la décision attaquée et a été précédé d'un recours interne instruit conformément aux articles 5 à 8 de ce Protocole. Il est dès lors recevable.

114. L'irrecevabilité alléguée de certains moyens soulevés dans la requête à l'appui du recours n'est pas de nature à remettre en question cette conclusion. La recevabilité de ces moyens est à apprécier à l'occasion de l'examen du bien-fondé du recours.

Recours B 2021/1

115. En ce qui concerne le recours enregistré au rôle sous le numéro B 2021/1, l'OBPI conclut à la recevabilité. Elle estime cependant que certains moyens présentés dans le cadre du recours sont irrecevables. Cette exception est opposée, d'une part, à la demande du requérant, formulée au point 49 de la requête, de voir enquêter la Cour sur le comportement

des supérieurs hiérarchiques ce dernier et, d'autre part, au reproche, formulé aux points 76 et 77 de la requête, fait à la Commission consultative d'avoir ignoré une demande similaire.

116. Le recours, formé par requête déposée en date du 17 mai 2021 contre une décision du Directeur général de l'Office du 22 mars 2021, rendue suite à un recours interne du requérant du 11 novembre 2020, ayant donné lieu à un avis préalable de la Commission consultative du 15 mars 2021, a été introduit, conformément à l'article 9 du Protocole additionnel, dans un délai de deux mois suivant la date à laquelle le requérant a eu connaissance de la décision attaquée et a été précédé d'un recours interne instruit conformément aux articles 5 à 8 de ce Protocole. Il est dès lors recevable.

117. L'irrecevabilité alléguée de certains moyens soulevés dans la requête à l'appui du recours n'est pas de nature à remettre en question cette conclusion. La recevabilité de ces moyens est à apprécier à l'occasion de l'examen du bien-fondé du recours.

Sur le bien-fondé des recours

Arguments des parties

118. Le requérant s'oppose à la réduction de ses rémunérations sur base de l'article 4.10, alinéa 1, du Statut pour cause d'absence prolongée pour maladie. Il expose à cet effet qu'il est tombé malade en raison de la façon injuste dont il a été traité par son employeur. Les troubles physiques et psychiques qu'il présente seraient la conséquence directe d'années de harcèlement qu'il aurait subies de la part de son employeur. Il renvoie à sa contestation relative à l'avertissement lui notifié par son employeur, formant l'objet du recours B 2019/1 et à celle relative à son évaluation 2018, qui est en partie l'objet du recours B 2020/2. Il qualifie le comportement de son employeur, qui serait à l'origine de sa maladie, d'harcèlement et d'abus de pouvoir. A titre de preuve il se réfère à différents avis médicaux, ainsi qu'à son renvoi par son médecin traitant à un thérapeute pour motif de suspicion de syndrome de stress post-traumatique (SSPT).

119. Il demande à la Cour d'enquêter sur les raisons pour lesquelles ses supérieurs hiérarchiques l'ont traité de manière injuste.

120. Il considère que le droit néerlandais du travail et de la fonction publique serait applicable. Il fonde cette prétention à titre principal sur le critère, tiré du droit international privé néerlandais, de l'application du droit du pays du lieu de travail habituel du salarié. A titre subsidiaire il se réfère à l'article 19 de l'accord de siège signé le 10 octobre 2007 entre le Royaume des Pays-Bas et l'OBPI, qui dispose que l'OBPI et les membres de son personnel sont exemptés des dispositions néerlandaises en matière de sécurité sociale si l'OBPI a son propre système de sécurité sociale comparable au système néerlandais ou participe à un système de sécurité sociale comparable au système néerlandais.

121. Se référant au droit néerlandais, il demande le maintien de l'intégralité de sa rémunération. Il observe que ce droit n'applique pas de réductions de rémunération lorsque la maladie trouve sa cause principale dans la nature des tâches confiées à l'agent ou dans les circonstances particulières dans lesquelles celles-ci ont dû être accomplies et qu'elle n'est pas

due à une faute ou à une négligence de l'agent, mais à des circonstances de travail excessives, de sorte qu'elle n'aurait pas pu atteindre n'importe quelle autre personne. Il affirme respecter ce critère et en avoir apporté des preuves suffisamment plausibles. Dans sa requête B 2021/1, il donne à considérer, dans un ordre subsidiaire, que l'exigence de circonstances de travail excessives ayant causé la maladie a été abandonnée par la législation néerlandaise récente et que la jurisprudence néerlandaise en matière de responsabilité civile oblige l'employeur, dans le cadre de son obligation de prudence à l'égard de ses salariés, de prévenir que les conditions de travail ne provoquent des risques de dommages psychiques, notamment par burn-out.

122. Il demande le remboursement des sommes non payées, avec application d'intérêts légaux sur base de l'article 7:625 du Code civil néerlandais.

123. Il critique que l'OBPI a refusé à tort de le réintégrer dans ses fonctions, tant bien même que cette réintégration aurait été médicalement justifiée, le médecin du travail l'ayant préconisée dans un avis du 28 février 2020⁸⁰, et qu'elle se serait juridiquement imposée sur base du droit néerlandais du travail. Il invoque à ce sujet à l'audience l'article 7:658a, paragraphe 2, du Code civil néerlandais.

124. Dans le cadre de son recours B 2021/1, qui a pour objet la décision de l'Office du 14 octobre 2020 de réduire la rémunération du requérant entre octobre 2020 et mars 2021 à 70% sur base de l'article 4.10, alinéa 1, quatrième tiret, du Statut, il se réfère à l'article 4.10, alinéa 2, du Statut, qui dispose que « [s]i l'agent dont la rémunération a été réduite conformément à l'alinéa 1^{er} effectue structurellement des travaux convenables à raison d'un certain nombre d'heures, il est rémunéré pour ces heures prestées à 100% de sa dernière rémunération reçue ». Il invoque qu'il a travaillé à partir du 12 octobre 2020 à temps partiel sur son ancien poste de travail et que ce travail n'est pas à considérer comme ayant été une activité de thérapie. Il critique dans cet ordre d'idées un courrier de l'Office du 16 novembre 2020 dans lequel ce travail presté est décrit comme « période de familiarisation » avec le travail qui ne pourrait pas donner lieu, sur base de l'article 4.10, alinéa 2, du Statut, à une rémunération des heures prestées à raison de 100% de la dernière rémunération reçue. Il en déduit qu'il a droit pour les heures prestées à une rémunération de 100%. Il demande à ce titre l'annulation de la décision du 14 octobre 2020 et la condamnation de l'OBPI de payer la rémunération indument refusée, avec les intérêts dus sur base de l'article 7:625 du Code civil néerlandais.

125. L'OBPI soutient, à titre principal, que la demande du requérant de ne pas appliquer la réduction de rémunération prévue par l'article 4.10, alinéa 1, du Statut au motif que l'absence pour maladie a été causée dans et par son travail comme agent de l'Office est à rejeter parce qu'une telle exception n'est pas prévue par le Statut. Il n'y a pas lieu d'appliquer par analogie le droit néerlandais, qui n'est pas applicable et qui, par ailleurs, est moins favorable au salarié que ne l'est le Statut par rapport à l'agent de l'Office.

126. A titre subsidiaire, elle fait valoir qu'en droit néerlandais il n'y a maladie professionnelle en cas de troubles psychologiques que si les circonstances dans lesquelles l'agent a dû travailler sont considérées comme excessives, la preuve en incombant à l'agent et l'appréciation du caractère excessif devant se faire de façon objective. En ce qui concerne le lien de causalité entre les circonstances de travail et une maladie psychique, elle observe qu'en droit néerlandais ce lien de causalité n'est présumé que si le caractère excessif des circonstances de travail est établi. Appliquant ces principes au cas d'espèce, elle considère

⁸⁰ Annexe 29 à la requête B 2020/2, Annexe 17 à la requête B 2020/3 et Annexe 24 à la requête B 2021/1.

que le requérant est resté en défaut d'établir le caractère excessif de ses circonstances de travail. Elle conteste notamment que la façon dont elle a traité le comportement inapproprié reproché au requérant, ayant donné lieu à l'avertissement formant l'objet du recours B 2019/1, et que l'évaluation du requérant relative à l'année 2018, visée par le recours B 2020/2, puissent donner lieu à critique ou qu'elle ait eu recours, comme soutenu par le requérant, à une intimidation systématique et à un abus de pouvoir, qui ne résulteraient pas des pièces versées à l'appui de cette allégation. Elle constate que les avis d'incapacité de travail versés par le requérant ne sont pas pertinents pour établir le caractère excessif des circonstances de travail et l'existence d'un lien de causalité entre ce caractère excessif et l'incapacité de travail. S'agissant du renvoi par le médecin traitant à un thérapeute pour motif de suspicion de syndrome de stress post-traumatique (SSPT), l'OBPI conteste l'existence de cette suspicion, relève que le médecin n'indique pas la cause de ce trouble, de sorte que le document est dépourvu de pertinence pour établir la preuve d'un lien de causalité entre les conditions de travail et la maladie en question, et précise qu'elle ne peut pas agir, ou prendre en compte, des maladies qui ne lui sont pas connues.

127. En ce qui concerne le grief du requérant tiré du refus de réintégration à partir du 28 février 2020, l'OBPI observe que cette réintégration a débuté le 12 octobre 2021, avec un programme d'intégration de trois semaines, suivi à partir du 2 novembre 2020 d'un travail à temps partiel, le requérant ayant été déclaré complètement rétabli le 11 janvier 2021 et ayant été complètement réintégré à partir de cette date.

128. L'OBPI constate qu'elle n'a, antérieurement à octobre 2021, reçu aucune notification de rétablissement sur avis du médecin du travail, qu'au regard des constatations de ce médecin une réintégration antérieure n'était pas réaliste et que l'avis du médecin traitant du requérant du 28 février 2020 est devenu obsolète en raison de l'avis de ce dernier du 21 avril 2020⁸¹, rendu suite à la demande de l'OBPI de s'exprimer sur la manière de réintégrer le requérant et dans lequel le médecin du travail affirmait qu'une réintégration ne pouvait s'envisager avant de résoudre les difficultés du requérant dans sa relation de travail avec l'employeur. Elle ajoute que tant qu'elle n'a pas reçu une notification de rétablissement, elle est obligée par l'article 4.10, alinéa 1, du Statut d'appliquer les réductions de rémunération y prévues, de sorte que les développements du requérant relatifs à une réintégration tardive sont dépourvus de pertinence.

129. Dans le cadre du recours B 2021/1, l'OBPI s'oppose au moyen du requérant tiré de ce que la décision de l'Office du 14 octobre 2020 de réduire la rémunération du requérant entre octobre 2020 et mars 2021 à 70% sur base de l'article 4.10, alinéa 1, quatrième tiret, du Statut serait illégale parce que, selon le requérant, ce dernier aurait commencé à travailler à temps partiel à partir du 12 octobre 2020 et qu'il aurait dès lors eu, sur base de l'article 4.10, alinéa 2, du Statut, droit à se voir rémunérer les heures de travail prestées à raison de 100%.

130. Elle précise à cet effet que la contestation ainsi élevée se limite aux activités à temps partiel du requérant entre le 12 octobre 2020 et le 2 novembre 2020. A partir de cette dernière date, le travail du requérant, qui était à cette époque toujours à temps partiel, aurait été payé conformément à l'article 4.10, alinéa 2, du Statut, à raison de 100% par heure de travail prestée. Ce travail à temps partiel aurait pris fin le 11 janvier 2021, date à compter de laquelle le requérant, entretemps déclaré complètement rétabli, aurait recommencé à travailler à temps

⁸¹ Annexe 69 au mémoire en réponse dans l'affaire B 2020/2.

plein, de sorte que les réductions de rémunération prévues par l'article 4.10, alinéa 1, du Statut cessaient de s'appliquer.

131. Elle expose qu'au cours de la période litigieuse, entre le 12 octobre et le 2 novembre 2020, le requérant, qui à la suite de son absence pour cause de maladie pendant un an et demi n'aurait pas pu reprendre immédiatement son travail antérieur à son poste de travail ou à un autre poste de travail adapté, aurait accompli un programme d'intégration, convenu avec le médecin du travail, caractérisé par des formations et un suivi assuré par les supérieurs hiérarchiques du requérant⁸². L'accomplissement de ce programme d'intégration ne correspondrait pas aux critères exigés par l'article 4.10, alinéa 2, du Statut du travail pour conférer le droit à une rémunération à raison de 100% par heure de travail prestée. Cet article subordonnerait, en effet, l'octroi de cette rémunération à la condition d'effectuer « *structurellement des travaux convenables* ». Ces termes impliqueraient que le travail ouvrant droit à rémunération devrait être permanent et non temporaire. Ce critère ne serait pas respecté par l'accomplissement d'un programme d'intégration, qui serait par hypothèse temporaire et viserait le développement vers le plein exercice de la fonction. Ce serait à tort que le requérant se référerait au droit néerlandais, inapplicable en cause, pour soutenir que seule une activité thérapeutique est susceptible de justifier le refus d'une rémunération à raison de 100% par heure de travail prestée.

Appréciation

132. Le requérant s'est trouvé en congé de maladie du 21 mars 2019 au 11 janvier 2021.

133. Au cours de cette période l'OBPI lui a appliqué l'article 4.10, alinéa 1, du Statut, qui est relatif à la rémunération perçue par l'agent empêché de remplir ses fonctions pour cause de maladie pendant les deux premières années d'absence. L'article impose des réductions successives de rémunération applicables après chaque échéance d'un nouveau terme de six mois. Pendant les six premiers mois d'absence, l'agent percevait 100% de rémunération, pour se voir ensuite, après chaque nouveau terme de six mois, réduire la rémunération de façon à ne percevoir successivement que 90%, 80% et, finalement, après un an et demi d'absence, 70% de sa rémunération.

134. Après deux années d'absence, l'agent subit un examen médical en vue de déterminer dans quelle mesure il est totalement ou partiellement inapte à effectuer un travail⁸³. Le médecin fixe le taux d'incapacité de travail⁸⁴. Ce dernier constitue la base de calcul d'une indemnité⁸⁵. Celle-ci est, en cas d'incapacité de travail totale, égale à 80% du traitement donnant droit à une pension en cas d'incapacité de travail totale⁸⁶. Si l'incapacité de travail n'est que partielle, l'indemnité est égale à un pourcentage de l'indemnité prévue en cas d'incapacité de travail totale⁸⁷.

⁸² Annexe 109 au mémoire en réponse dans l'affaire B 2021/1.

⁸³ Article 10*bis*, alinéa 1, du Statut.

⁸⁴ Article 4.10*bis*, alinéa 4, du Statut.

⁸⁵ *Idem* et *loc. cit.*

⁸⁶ Article 4.10*bis*, alinéa 5, du Statut.

⁸⁷ Article 4.10*bis*, alinéa 7, du Statut.

135. Comme l'absence du requérant pour cause de maladie s'est poursuivie pendant un an et presque dix mois, le requérant s'est vu appliquer successivement une réduction de sa rémunération à 90 % à partir d'octobre 2019, à 80% à partir d'avril 2020 et à 70 % à partir d'octobre 2020. Ces réductions font l'objet des recours B 2020/2, B 2020/3 et B 2021/1.

136. Le requérant conteste le bien-fondé en droit de ces réductions. Il critique ensuite ne pas avoir été réintégré à la suite d'un avis médical du 28 février 2020 ayant préconisé cette réintégration. Il invoque finalement ne pas avoir été, suite à sa réintégration qui aurait eu lieu à partir du 12 octobre 2020, rémunéré sur base de l'article 4.10, alinéa 2, du Statut à raison de 100% de sa dernière rémunération perçue pour les heures prestées par lui entre le 12 octobre et le 2 novembre 2020.

Sur la légalité de la réduction de rémunération

137. Le requérant soutient que son absence pour cause de maladie trouve son origine dans la façon injuste dont il aurait été traité par son employeur, qui l'aurait harcelé et exercé à son encontre des abus de pouvoir. Il en déduit que, son absence pour cause de maladie trouvant sa cause principale dans ses conditions de travail, les réductions de rémunération ne sauraient lui être appliquées.

138. Cette thèse se fonde sur le droit néerlandais, que le requérant considère être applicable sur base du critère du lieu de travail du salarié tiré du droit international privé néerlandais, sinon de l'article 19 de de l'accord de siège signé le 10 octobre 2007 entre le Royaume des Pays-Bas et l'OBPI.

139. Votre Cour a jugé que « [...] *les conditions d'engagement, de nomination et de cessation de fonctions [...] sont soumises à des règles autonomes, écrites ou non écrites* » et que « [a]ucune raison n'impose par ailleurs d'appliquer, même de façon analogique, les dispositions du statut des fonctionnaires des Pays-Bas »⁸⁸. Cette solution, qui s'applique par analogie aux conditions de rémunérations de l'agent, se justifie parce que le Statut constitue un ensemble de règles autonomes et complètes, qui sur le point considéré n'opère par ailleurs aucun renvoi au droit des Etats membres. Le droit international privé néerlandais est donc inapplicable. L'article 19 de l'accord de siège est de même dépourvu de pertinence. Il est, en effet, relatif à la sécurité sociale, qui se distingue du droit du travail, et il dispose de surcroît que les membres du personnel de l'OBPI, qui sont soumis à un système de sécurité sociale autonome, sont exemptés des dispositions néerlandaises en matière de sécurité sociale, à moins qu'ils n'exercent aux Pays-Bas une activité rémunérée distincte de celle de leurs fonctions auprès de l'OBPI.

140. Il en suit que le droit néerlandais n'est pas applicable.

141. Le Statut ne prévoit pas la solution invoquée du droit néerlandais, donc ne dispose pas que les réductions de rémunération prévues par l'article 4.10, alinéa 1, du Statut sont subordonnées à la nature de la cause de la maladie de l'agent et ne s'appliquent pas lorsque la maladie est due aux conditions de travail de l'agent.

⁸⁸ Cour Benelux, 28 octobre 2004, *M.F. c. Bureau Benelux des marques*, B 2003/1, point 8.1.

142. La prétention du requérant se heurte par ailleurs, à titre subsidiaire, à deux autres obstacles. D'une part, il n'est pas établi que la maladie du requérant trouve sa cause dans un harcèlement ou un abus de pouvoir de l'autorité. Les différents avis médicaux figurant au dossier et les autres pièces ne sont pas de nature à établir une telle allégation. La circonstance que le médecin traitant du requérant renvoie ce dernier à un thérapeute pour motif de suspicion de stress post-traumatique (SSPD)⁸⁹ n'est pas de nature à établir que le SSPD suspecté trouve sa source dans les circonstances de travail du requérant et qu'il est dû, dans ce cadre, à des agissements imputables à l'autorité. D'autre part, il n'est pas établi que l'autorité a fait subir au requérant un harcèlement ou des abus de pouvoirs. « [...] [L']allégation de harcèlement doit être corroborée par des faits précis dont la preuve doit être fournie par la personne qui affirme en avoir été victime »⁹⁰. Il ne suffit pas de faire « de simples affirmations, non étayées »⁹¹. Il a été vu ci-avant, dans le cadre de l'examen du bien-fondé du recours B 2020/2, que le requérant n'a pas établi que l'autorité investie du pouvoir de nomination a manifesté à son encontre une mauvaise volonté. Cette conclusion s'applique plus particulièrement en ce qui concerne le reproche du requérant d'avoir été la cible d'un « coup monté » au sujet des griefs réitérés lui opposés par l'autorité d'avoir eu des comportements inappropriés à l'égard de ses collègues de travail, Ainsi qu'il a été exposé ci-avant, la réalité de ces comportements est, au regard des pièces versées par l'OBPI, documentée et leur qualification comme comportements inappropriés n'est pas entachée d'une erreur manifeste d'appréciation. Il a également été vu que l'évaluation du requérant pour 2018 n'est pas non plus entachée d'une erreur manifeste d'appréciation. Pour ces motifs il n'y a, dans le cadre de cet ordre d'idées subsidiaire, pas non plus lieu d'envisager sur ces points l'ordonnance de mesures d'instruction.

143. Les réductions de rémunération en cas d'absence prolongée pour incapacité de travail sont imposées par le Statut, ne laissant de ce point de vue aucune marge d'appréciation à l'OBPI, de sorte que celle-ci ne saurait se voir reprocher d'avoir appliqué la loi.

144. Il en suit que le moyen tiré de l'illégalité de la réduction de rémunération, appliquée en l'espèce par l'autorité investie du pouvoir de nomination dans le respect des règles imposées par le Statut, n'est pas fondé.

Sur le défaut de réintégration suite à l'avis médical du 28 février 2020

145. Dans le cadre d'un avis médical du 28 février 2020⁹², le médecin du travail, tout en confirmant l'incapacité de travail du requérant, constata une amélioration de l'état de santé de ce dernier de nature à permettre d'envisager éventuellement une reprise de travail, à prester à distance, à partir du domicile, à raison d'une à deux heures par semaine. Il ajouta toutefois qu'une réintégration complète ou même seulement un retour à temps partiel sur le lieu de travail supposerait une amélioration préalable de la capacité de résistance émotionnelle du requérant et ne pourrait pas avoir lieu dans l'immédiat. Suite à cet avis, l'Office prit contact avec le requérant en vue de mettre en œuvre les recommandations du médecin⁹³. Il promit au

⁸⁹ Courrier du médecin traitant du requérant du 27 juin 2019, Pièce n° 26 annexée à la requête B 2021/1.

⁹⁰ Arrêt précité *S (n° 12) c. Organisation européenne des brevets (OEB)*, n° 3806, du 27 novembre 2016 du TAOIT, considérant 6.

⁹¹ Idem et loc.cit.

⁹² Annexe 29 à la requête dans l'affaire B 2020/2 et 66 au mémoire en réponse de la même affaire.

⁹³ Annexe 68 au mémoire en réponse dans l'affaire B 2020/2.

requérant de respecter les propositions du médecin de travail, de lui permettre, dans le respect des propositions de ce dernier, de travailler au bureau ou à son domicile et de mettre à sa disposition un ordinateur portable lui permettant d'exercer ses fonctions professionnelles à distance. Toutefois, dans le cadre d'un avis consécutif du 22 avril 2020⁹⁴, le médecin du travail décida qu'au regard de la persistance de la fragilité émotionnelle du requérant ce dernier devait éviter toute interaction avec les agents de l'Office et qu'en vue de prévenir toute rechute, la réintégration était à subordonner à la mise en œuvre d'une médiation préalable entre le requérant et son employeur.

146. L'avis médical du 28 février 2020, loin d'ordonner une réintégration du requérant, se limitait donc à envisager la possibilité de celle-ci, tout en circonscrivant cette éventualité à un travail à proportion très modeste, devant s'effectuer à distance et à raison d'une à deux heures par semaine seulement. L'Office suivit ces recommandations en se préparant à accueillir le requérant. Un second avis médical, du 22 avril 2020, corrigea cependant ce projet, en soumettant toute réintégration à la condition d'une médiation préalable. Il en suit que l'Office ne saurait se voir reprocher ni d'avoir omis d'exécuter une réintégration que l'avis médical du 28 février 2020 n'ordonnait pas, ni d'avoir refusé de donner suite à cet avis, qui se limitait à envisager l'éventualité d'une reprise de travail future très partielle, à laquelle l'Office se préparait, mais qui était mise en cause par l'avis du 22 avril 2020. Il ne résulte par ailleurs d'aucun élément du dossier que l'Office aurait omis de suivre les recommandations ultérieures du médecin du travail relatives à la réintégration du requérant.

147. Le moyen, qui manque en fait, est donc à rejeter.

Sur le défaut de rémunération des heures prestées entre le 12 octobre et le 2 novembre 2020

148. Le requérant s'est trouvé en congé de maladie du 21 mars 2019 au 11 janvier 2021. Entre le 12 octobre et le 2 novembre 2020 il a accompli un programme d'intégration, convenu avec le médecin du travail, caractérisé par des formations et un suivi assuré par ses supérieurs hiérarchiques⁹⁵. Entre le 2 novembre 2020 et le 11 janvier 2021 il a, suivant l'Office, non contredit sur ce point par le requérant, repris ses fonctions antérieures à temps partiel. Finalement, à partir du 11 janvier 2021, ayant été pleinement réintégré dans ses fonctions antérieures, il a recommencé à exercer celles-ci à temps plein.

149. Il reproche à l'Office de ne pas lui avoir appliqué, à l'occasion de la reprise partielle de travail à partir du 12 octobre 2020, l'article 4.10, alinéa 2, du Statut, qui dispose que « [s]i l'agent dont la rémunération a été réduite conformément à l'alinéa 1^{er} [imposant des réductions progressives de rémunération de 10% après l'écoulement de chaque nouveau terme de six mois d'incapacité de travail pour cause de maladie] effectue structurellement des travaux convenables à raison d'un certain nombre d'heures, il est rémunéré pour ces heures prestées à 100% de sa dernière rémunération perçue ».

150. Suivant l'affirmation non contredite de l'Office, ce dernier a appliqué l'article précité aux travaux à temps partiels prestés par le requérant entre le 2 novembre 2020 et le 11 janvier 2021. La discussion se limite donc à la période du 12 octobre au 2 novembre 2020, au cours

⁹⁴ Annexe 30 à la requête dans l'affaire B 2020/2 et 69 au mémoire en réponse de la même affaire.

⁹⁵ Annexe 109 au mémoire en réponse dans l'affaire B 2021/1.

de laquelle le requérant a accompli un programme d'intégration convenu avec le médecin du travail. Le requérant soutient que les prestations effectuées par lui dans ce cadre sont à rémunérer sur base de la disposition citée tandis que l'Office considère qu'elles ne sauraient être qualifiées comme exercice structurel de travaux convenables.

151. L'application de l'article 4.10, alinéa 2, du Statut suppose que l'agent se trouvant en état d'incapacité de travail pour cause de maladie ait structurellement effectué des travaux convenables à raison d'un certain nombre d'heures, donc ait exercé à temps partiel des prestations utiles relevant de ses fonctions. Au regard des éléments du dossier⁹⁶, le programme d'intégration suivi par le requérant a eu exclusivement pour objet de préparer ce dernier à l'exercice futur de ces prestations, mais non de les exercer dès à présent de façon utile et autonome. C'est donc à juste titre que l'Office refusa d'appliquer l'article précité aux activités exercées par le requérant dans le cadre du suivi de ce programme.

152. Il en suit que le moyen n'est pas fondé.

Conclusion

153. Le recours enregistré au rôle sous le numéro B 2020/2, dans la mesure où il est relatif à la réduction de la rémunération du requérant pour absence prolongée pour cause de maladie, et les recours enregistrés au rôle sous les numéros B 2020/3 et B 2021/1, qui ont le même objet, sont recevables, mais non fondés.

Sur la demande du requérant, présentée dans le cadre des quatre recours, de condamner l'OBPI au paiement des dépens et à la réparation des dommages subis du fait des agissement de celle-ci, y compris les frais d'assistance du requérant pendant toutes les phases de la procédure

Arguments des parties

154. Le requérant demande dans chacun des quatre recours la condamnation de l'OBPI, sur base de l'article 19 du Protocole additionnel, au paiement des dépens. Il demande en outre de déclarer l'OBPI sur base de l'article 19, considéré ensemble avec l'article 16, de ce Protocole responsable des dommages subis par lui, y compris les frais d'assistance d'avocat dans le cadre des réclamations et des recours internes et des recours juridictionnels, de dire pour droit que l'OBPI est obligée de verser une indemnisation de ces dommages à établir par état dans une procédure de fixation des dommages. A l'appui de cette dernière demande, il soutient que

⁹⁶ Voir la pièce 109 annexée au mémoire en réponse dans l'affaire B 2021/1.

l'OBPI l'a, par ses négligences et ses actes illégaux, forcé à avoir recours à un avocat. Il observe qu'aucune police d'assurance de protection juridique ne couvre la représentation et l'assistance devant une juridiction internationale ou supranationale, telle que la Cour.

155. L'OBPI considère qu'elle n'est pas à condamner aux dépens parce qu'elle ne succombe pas et que même en cas d'annulation des décisions contestées, elle ne devrait pas être condamnée au paiement de l'intégralité des dépens. En ce qui concerne la demande de condamnation au paiement des frais d'assistance d'avocat dans le cadre des réclamations, des recours internes et des recours juridictionnels, elle expose que l'article 19 du Protocole additionnel n'envisage une condamnation aux frais d'assistance d'avocat que dans le cadre du recours juridictionnel, à l'exclusion de la procédure de réclamation et de recours interne. Une indemnisation des frais d'assistance d'avocat dans le cadre de ces procédures ne serait pas non plus prévue par le Règlement de fonctionnement ou par le Règlement d'ordre intérieur de la Commission consultative. Elle ne pourrait par ailleurs être demandée sur base de l'article 16 du Protocole additionnel qu'à la condition que les décisions attaquées soient annulées. Elle ne serait en tout état de cause pas due parce que les objections élevées par le requérant dans le cadre de ces procédures ne seraient pas fondées. L'OBPI ajoute que le requérant n'aurait pas suffisamment affirmé et prouvé l'existence d'une illégalité commise par elle et d'un lien de causalité entre cette illégalité et le préjudice allégué.

Appréciation

156. L'article 19 du Protocole additionnel dispose que « [d]ans son arrêt définitif, la Chambre liquide les dépens et se prononce sur la contribution au paiement de ceux-ci » et que « [e]lle peut inclure totalement ou partiellement les frais de représentation ou d'assistance du requérant dans les dépens ». L'article 16 dispose dans son paragraphe 1^{er} que « [s]i la Chambre juge le recours fondé, elle peut annuler la décision attaquée ou accorder des compensations à charge de l'Organisation pour la réparation intégrale du préjudice subi par l'agent ».

157. Comme, si vous suivez les développements précités, le requérant succombe dans ses quatre recours, il y a lieu de le condamner aux dépens de la présente instance et de ne pas condamner l'OBPI aux frais de représentation ou d'assistance du requérant dans le cadre de ces recours.

158. L'article 19 ayant pour seul objet les dépens de la procédure juridictionnelle, visée par le Chapitre IV du Protocole additionnel, ainsi que les frais de représentation ou d'assistance encourus dans le cadre de cette procédure, à l'exclusion notamment de ceux éventuellement encourus dans le cadre du recours interne, visé par le Chapitre III de ce dernier, une condamnation de l'OBPI au paiement de ces derniers frais ne saurait être demandée en se basant sur lui.

159. Une condamnation à ces frais encourus dans le cadre notamment du recours interne se conçoit certes sur base de l'article 16, paragraphe 1, du Protocole additionnel, mais suppose alors l'annulation de la décision attaquée. Or, si vous suivez les développements précités, aucun des différents actes attaqués par les quatre recours ne saurait être annulé. Il en suit que la demande de condamnation ne saurait non plus prospérer sur base de cet article.

160. Cette même conclusion s'étend pour le même motif aux autres dommages que le requérant prétend avoir subi du fait des actes attaqués.

161. Il en suit que la demande du requérant à la condamnation de l'OBPI au paiement des dépens et à la réparation des dommages qu'il prétend avoir subi du fait des actes attaqués, dont les frais de représentation ou d'assistance dans le cadre des recours internes ayant précédé les présents recours juridictionnels, n'est pas fondé.

Sur la demande du requérant, présentée dans les quatre recours, de voir son nom rendu anonyme dans le cadre de la publication des conclusions de l'avocat général et de l'arrêt sur le site internet de la Cour

162. Le requérant demande dans chacun des quatre recours de voir son nom rendu anonyme dans le cadre de la publication des conclusions de l'avocat général et de l'arrêt sur le site internet de la Cour.

163. L'OBPI se remet, en ce qui concerne cette demande, à la sagesse de la Cour.

164. La demande du requérant est à accueillir.

Conclusion générale

165. Le soussigné conclut dès lors de :

- joindre les recours enregistrés au rôle sous les numéros B 2019/1, B 2020/2, B 2020/3 et B 2021/1,
- déclarer irrecevable le recours enregistré au rôle sous le numéro B 2019/1,
- déclarer recevables, mais non fondés, les recours enregistrés au rôle sous les numéros B 2020/2, B 2020/3 et B 2021/1,
- condamner le requérant aux dépens,
- rejeter la demande du requérant de condamner l'OBPI au paiement des frais de représentation ou d'assistance du requérant dans le cadre des recours,
- rejeter la demande du requérant de condamner l'OBPI à réparer les dommages qu'il prétend avoir subis du fait des actes attaqués, dont les frais de représentation ou d'assistance dans le cadre des recours internes ayant précédé les recours ,

- rendre le nom du requérant anonyme dans le cadre de la publication sur le site internet de la Cour des présentes conclusions et de l'arrêt.

Luxembourg, le 4 novembre 2021

L'avocat général



John PETRY