

**BENELUX-GERECHTSHOF**

KAMER "AMBTENARENRECHTSPRAAK"

**COUR DE JUSTICE BENELUX**

CHAMBRE "CONTENTIEUX DES FONCTIONNAIRES"

B 92/1/8

ARREST van 20 december 1993

in de zaak B 92/1

---

Inzake :

De Heer J.-L. VLAMYNCK, verzoeker

tegen

de Benelux Economische Unie, verweerster

*Procestaal : Nederlands*

ARRET du 20 décembre 1993

dans l'affaire B 92/1

---

En cause :

Monsieur J.-L. VLAMYNCK, requérant

contre

l'Union économique Benelux, défenderesse

*Langue de la procédure : le néerlandais*

**LA COUR DE JUSTICE BENELUX,**

Chambre "Contentieux des fonctionnaires",

dans l'affaire B 92/1, VLAMYNCK / U. E. B.

1. Vu la requête introductive reçue le 26 octobre 1992 au greffe de la Cour, ainsi que le mémoire en réponse de la partie défenderesse déposé au greffe le 18 décembre 1992 ;

2. Attendu que le requérant demande :

A. d'annuler la Décision du Secrétaire général du 9 décembre 1991 arrêtant la liste des agents auxquels un avancement plus rapide dans les augmentations intercalaires et/ou des primes de fin d'année sont accordés pour 1991, ainsi que la décision de rejet que l'Autorité est censée avoir prise en l'absence d'une décision motivée sur le recours interne ;

B. de condamner la défenderesse à reconsidérer la décision prise à l'égard du requérant, dans le respect des dispositions des articles 3*bis* et 15*bis* du Règlement pécuniaire et des dispositions de la Note critères et procédures du Collège des Secrétaires généraux du 21 octobre 1991 ;

C. de condamner la défenderesse à la réparation du dommage moral causé au requérant ;

3. Attendu que les points de vue des parties ont été exposés à l'audience publique de la Chambre du 1<sup>er</sup> février 1993 par le requérant en personne et, au nom de la défenderesse, par madame M.R. Berna, secrétaire général adjoint, et monsieur Ph. Golenvaux, administrateur principal, et que des notes de plaidoirie ont été reçues, au nom de la défenderesse, le 29 janvier 1993 et, au nom du requérant, le 2 février 1993 ;

4. que monsieur l'avocat général C. Wampach a donné des conclusions écrites le 19 mai 1993 ;

**QUANT AUX FAITS :**

5. Attendu que les éléments ci-après sont pertinents :

5.1. Les articles 3*bis* et 15*bis* du Règlement pécuniaire joint en annexe I au statut des agents du Secrétariat général contiennent des dispositions permettant d'accorder - par décision motivée - un avancement plus rapide dans les augmentations intercalaires du barème aux agents particulièrement méritants, et une prime de fin d'année aux agents qui font preuve d'une compétence, d'une aptitude ou d'un zèle particuliers ;

5.2. La procédure et les critères concernant l'octroi pour 1991 des avantages prévus aux articles 3*bis* et 15*bis* précités ont été fixés dans la note du Collège des Secrétaires généraux CSG (91) 3 du 21 octobre 1991 (ci-après : la Note) ;

5.3. Aux termes de cette procédure, le Collège des Secrétaires généraux décide de l'octroi des avantages susvisés sur la base d'une proposition élaborée de concert par les chefs de division ;

5.4. L'évaluation des mérites ou prestations particuliers susceptibles de donner lieu à l'octroi des avantages s'opère en tenant compte de critères qui, au point 3 de la Note, ont été répartis en trois catégories concernant respectivement la nature du travail, l'exécution du travail, ainsi que la disponibilité et la sociabilité ;

5.5. En ce qui concerne la disponibilité et la sociabilité, le Collège a prévu entre autres critères : la volonté d'assumer des tâches/missions spéciales, par exemple gestion de réseau, comité du personnel, commission consultative en matière de contentieux administratif, projet d'automatisation; pour les traducteurs-interprètes : travailler régulièrement dans trois langues ou dans deux directions ;

5.6. Conformément à la proposition des chefs de division, transmise au Collège par une note du 29 novembre 1991, le Secrétaire général a pris, le 9 décembre 1991, la décision CSG/adm (91) 1, attribuant entre autres une prime de fin d'année aux agents nommés dans la proposition, pour le motif indiqué en regard de leur nom. Ce motif consiste chaque fois en une référence à deux des catégories de critères mentionnées au point 3 de la Note. Le nom du requérant ne figure ni dans la proposition des chefs de division, ni dans la décision du Secrétaire général ;

5.7. Le 10 janvier 1992, le requérant a formé un recours interne contre cette décision, demandant de bien vouloir le faire entrer en considération pour l'octroi des avantages en question ;

5.8. Le 28 janvier 1992, le Secrétaire général (ci-après : l'Autorité) a saisi la Commission consultative "Juridiction administrative" du recours interne du requérant ;

5.9. Le 1<sup>er</sup> juin 1992, la Commission consultative a rendu un avis qui a été communiqué au requérant le 1<sup>er</sup> juillet 1992 et par lequel le recours interne de celui-ci a été jugé non fondé ;

5.10. L'Autorité n'a pas pris de décision dans les trois mois suivant l'avis précité de la Commission consultative ;

**QUANT A LA RECEVABILITE :**

6. Attendu que le recours juridictionnel est régulier en la forme, et qu'il a été introduit dans le délai ;

7. Attendu que le recours juridictionnel qui, en vertu des articles 1<sup>er</sup> et 3 du Protocole additionnel du 29 avril 1969 concernant la protection juridictionnelle des personnes au service de l'Union économique Benelux (ci-après: le Protocole), est ouvert pour, entre autres, les personnes visées à l'article 3, b, tel le requérant, ne peut contenir de demandes différentes de celles qui font l'objet du recours interne et ne peut avoir une portée plus étendue ;

8. que cela résulte de l'article 7 du Protocole, en vertu duquel le recours juridictionnel n'est recevable que si la décision attaquée est intervenue après un recours interne préalable ;

9. Attendu que le requérant a uniquement demandé, dans son recours interne, de "bien vouloir me faire entrer en considération pour l'octroi de biennales supplémentaires ou primes de fin d'année" ;

10. que le recours interne du requérant visait ainsi à faire modifier la décision du Secrétaire général CSG/adm (91) 1 du 9 décembre 1991, ou du moins obtenir une décision qui lui attribuerait les avantages en question ;

11. Attendu que dans la mesure où il contient une demande différente de celle qui fait l'objet du recours interne, du moins dans la mesure où il a une portée plus étendue, le recours juridictionnel n'est pas recevable ;

**QUANT A LA DEMANDE EN COMMUNICATION DE PIÈCES :**

12. Attendu que dans son exposé du quatrième moyen et à l'audience publique, le requérant a suggéré à la Cour d'inviter l'Autorité à verser au dossier a) les pièces sur lesquelles est fondée la décision litigieuse du Secrétaire général ; b) le document officiel instaurant une "indemnité d'automatisation" en faveur de certains agents ;

13. Attendu que, ainsi qu'il appert des considérations qui suivent, la communication de ces pièces n'est pas nécessaire pour apprécier les moyens invoqués à l'appui du recours ;

14. que la demande en communication de ces pièces doit être rejetée ;

**QUANT AU DROIT :**

*Sur le premier moyen, formulé comme suit : usage abusif du système des biennales supplémentaires et primes de fin d'année, et approche différenciée selon la catégorie d'agents*

15. Attendu que ce moyen est pris de la violation du droit écrit, des principes généraux de droit et des principes de bonne administration, ainsi que de l'excès ou du détournement de pouvoir, plus particulièrement de la violation des articles 3bis et 15bis du Règlement pécuniaire et des dispositions figurant sous le point 5.2.c) de la Note critères et procédures ;

16. que ce moyen est développé comme suit :

Suite à la procédure d'évaluation pour 1991, pas moins de 73 % des agents se sont vu attribuer des biennales supplémentaires ou des primes de fin d'année. Il est manifestement fait usage de la systématique des biennales supplémentaires et primes de fin d'année pour introduire une certaine forme d'augmentation déguisée des traitements. Le système se trouve ainsi détourné de sa finalité originelle.

Les chiffres ci-après démontrent clairement que l'octroi des biennales supplémentaires et primes de fin d'année s'est fait au détriment des traducteurs : traducteurs : 50 % ; administrateurs : 80 % ; secrétaires : 77 % et techniciens-stencileurs : 75 %. Cette approche est contraire au principe de l'égalité de traitement.

Il est à signaler à cet égard qu'on ne peut déduire de données objectives que la charge de travail, le zèle et les prestations des traducteurs seraient dans l'ensemble moindres que chez les administrateurs.

Le Collège précise dans la Note critères et procédures qu'il s'efforcera de réaliser une répartition équilibrée des biennales supplémentaires et primes de fin d'année entre les membres du personnel. Cela vaut en particulier pour les titulaires de fonctions inférieures et pour les membres du greffe de la Cour de Justice Benelux. L'Autorité n'applique toutefois pas aux traducteurs ce principe général qu'elle a elle-même mis en avant. Les traducteurs sont incorporés dans la même catégorie que les administrateurs, malgré la diversité de leurs tâches respectives et la difficulté de comparer les mérites des uns et des autres. Cette approche est contraire au principe "patere legem quam ipse fecisti".

Le fait que tous les agents qui sont à moins de trois ans de l'âge de la retraite ont obtenu une biennale supplémentaire, hormis trois traducteurs et deux autres membres du personnel, démontre à nouveau que l'Autorité agit au détriment des traducteurs. En ce qui concerne les deux autres membres du personnel, il convient toutefois de préciser que ces derniers avaient récemment bénéficié d'une promotion hors carrière plane ;

17. Attendu que la circonstance, invoquée par le requérant à l'appui de ce moyen, que la procédure d'évaluation visée aux n°s 5.2. à 5.5 ci-dessus a eu pour effet l'attribution de biennales supplémentaires et de primes de fin d'année à 73 % des agents, n'implique pas nécessairement qu'une augmentation déguisée des traitements aurait été opérée, dont le requérant aurait été privé ;

18. que, dès lors, dans la mesure où il soutient qu'il a été fait un usage abusif du système des biennales supplémentaires et primes de fin d'année, le moyen manque en fait ;

19. Attendu que, s'agissant du grief énoncé dans ce moyen relativement à l'approche différenciée selon la catégorie d'agents, le requérant n'a pas allégué de faits qui, s'ils étaient prouvés, devraient conduire à la conclusion que le classement des administrateurs et des traducteurs dans une catégorie unique - procédé dont le requérant, à juste titre, ne soutient pas qu'il ne serait pas conforme aux articles 3bis ou 15bis du Règlement pécuniaire ou à la Note - visait à défavoriser les traducteurs par rapport aux administrateurs ou que ce mode de classement a eu pour effet de priver le requérant de l'un des avantages prévus ;

20. Attendu que, dès lors, le premier moyen est à rejeter ;

*Sur le deuxième moyen, formulé comme suit : critères d'évaluation*

21. Attendu que ce moyen est pris de la violation du droit écrit, des principes généraux de droit et des principes de bonne administration, ainsi que de l'excès de pouvoir, plus particulièrement de la violation des articles 3bis et 15bis du Règlement pécuniaire et des dispositions figurant sous le point 3.3., 1<sup>er</sup> tiret, de la Note critères et procédures ;

22. que ce moyen est développé comme suit :

Le "travail régulier dans trois langues ou dans deux directions" - ci-après dénommé le critère "langues" - figure comme critère dans la Note critères et procédures. Lors de l'entretien avec le chef de la division, celui-ci déclara que l'octroi de biennales supplémentaires ou de primes de fin d'année dans le service de traduction est réservé exclusivement à ceux qui interprètent en trois langues ou dans deux directions. L'Autorité utilise ce seul critère de la liste comme critère d'exclusion. Il n'y a pour cela aucune base juridique, ni dans les articles 3bis et 15bis du Règlement pécuniaire, ni dans la Note critères et procédures.

Par le biais du "critère d'exclusion", l'Autorité cherche à amener les traducteurs à accepter des conditions de travail qui sont plus lourdes et plus contraignantes que celles convenues lors de leur entrée en fonction. Ce ne peut être le but des articles 3bis et 15bis du Règlement pécuniaire. La défenderesse fait dès lors un usage abusif du critère "langues".

Le critère "langues" est un critère supplémentaire qui n'a pas d'équivalent au niveau des autres catégories d'agents. Significatif à cet égard est le fait que l'Autorité s'accommode en général de la "volonté d'assumer des tâches/ missions spéciales", mais qu'elle exige de la part des traducteurs qu'ils "travaillent régulièrement dans trois langues ou dans deux directions".

Le critère "langues" est également très contraignant. En jugeant les administrateurs sur leur "capacité d'administrer", la défenderesse se sert d'un critère qui coïncide avec les conditions de travail normales pour cette catégorie de fonctionnaires (les administrateurs sont engagés par définition pour "administrer"). A l'égard des traducteurs, qui sont engagés pour traduire et interpréter dans leur propre langue (deux langues/une direction),

la défenderesse se sert du critère "travailler régulièrement dans trois langues ou dans deux directions".

Ce critère est donc beaucoup plus contraignant que les conditions de travail imposées lors de l'entrée en fonction. Cette approche est contraire au principe de l'égalité de traitement.

Il convient par ailleurs de signaler que le critère "langues" est un des plus lourds - si pas le plus lourd - de toute la liste. Dans l'administration belge et dans d'autres institutions internationales, comme les Nations Unies et les Communautés européennes, on applique comme règle absolue que - pour des raisons au demeurant évidentes - le traducteur ou l'interprète n'assure la traduction ou l'interprétation que dans sa propre langue.

Lors de l'évaluation des mérites des administrateurs et des traducteurs préalablement regroupés dans une seule et même catégorie, il n'a pas été tenu compte en toute objectivité et équité de la différence de poids entre les critères appliqués ;

23. Attendu que, eu égard à leurs termes, les articles 3*bis* et 15*bis* du Règlement pécuniaire visent à faire bénéficier respectivement les "agents particulièrement méritants" et "l'agent qui a fait preuve d'une compétence, d'une aptitude ou d'un zèle particulier" d'une rétribution supplémentaire par l'octroi des avantages prévus dans ces articles ;

24. qu'il est conforme à cette finalité que pour pouvoir évaluer les agents susceptibles de bénéficier de ces avantages, l'Autorité fasse appel à des critères adaptés en particulier aux fonctions assumées par les agents à évaluer ;

25. Attendu, par conséquent, que la Note ne viole pas lesdits articles en ce qu'elle fixe entre autres comme critère le fait de "travailler régulièrement dans trois langues ou dans deux directions" pour la catégorie d'agents à laquelle appartient le requérant ;

26. Attendu qu'il n'est pas apparu que l'Autorité a fait, à l'égard du requérant, un usage de ce critère - notamment comme critère d'exclusion - qui soit étranger à son objet au vu de ce qui précède ;

27. Attendu que, dès lors, le deuxième moyen est à rejeter ;



*Sur les troisième et sixième moyens formulés comme suit : (le troisième:) interprétation délibérément restrictive du critère "travailler dans trois langues et dans deux directions" et (le sixième:) l'évaluation des mérites ne s'est pas effectuée avec la rigueur nécessaire*

28. Attendu que le troisième moyen est pris de la violation du droit écrit, des principes généraux de droit et des principes de bonne administration, ainsi que de l'excès de pouvoir, et plus particulièrement de la violation des articles 3*bis* et 15*bis* du Règlement pécuniaire et des dispositions figurant au point 3.3., 1<sup>er</sup> tiret, de la Note critères et procédures ;

29. que ce moyen est développé comme suit :

Lors de l'évaluation pour 1991, le critère "travailler dans trois langues et dans deux directions" a été interprété restrictivement comme l'interprétation dans trois langues et dans deux directions, ce qui a du reste été confirmé lors de l'entretien avec le chef de la division. Il n'a aucunement été tenu compte de la traduction dans les deux directions. L'interprétation unilatérale du critère "langues" n'est pas conforme au texte de la Note critères et procédures.

Or en 1988, le requérant avait déjà informé le chef de la division de traduction de l'époque - fût-ce oralement - de sa volonté de traduire aussi en néerlandais. L'Autorité a toujours fait fi de cette offre.

Le fait que le requérant fut le seul membre de la division de traduction à avoir été pressenti en 1990 - juste avant l'entrée en fonction d'une collègue néerlandophone - pour changer de langue de travail, démontre à suffisance que l'Autorité n'ignorait pas son offre de traduire aussi en néerlandais.

Lors de l'échange de vues sur cette question avec le chef de la division de traduction, le requérant a clairement fait savoir à ce dernier qu'il n'était pas du tout opposé aux traductions en néerlandais. A la mi-1990, l'Autorité savait donc pertinemment que le requérant était disposé à traduire aussi en néerlandais.

En dépit de l'énorme quantité de traductions à effectuer dans le cadre des activités Schengen, il n'a jamais été fait appel au requérant. Le chef de la division de traduction savait pourtant parfaitement que l'espagnol figure sur le diplôme du requérant et que celui-ci a suivi les cours d'italien et de portugais à l'université.

L'approche décrite ci-dessus démontre que l'Autorité a manifestement cherché à étouffer toute manifestation de zèle ;

30. Attendu que le sixième moyen est pris de la violation du droit écrit, des principes généraux de droit et des principes de bonne administration, ainsi que de l'excès de pouvoir, plus particulièrement de la violation des articles 3*bis* et 15*bis* du Règlement pécuniaire et des dispositions figurant sous le point 3.3. de la Note critères et procédures ;

31. que ce moyen est développé comme suit :

Dans la note du requérant il est précisé que le chef de la division de traduction a procédé à l'évaluation des mérites en ne tenant compte que des activités d'interprétation. Celui-ci s'est toutefois déclaré disposé, pour l'année suivante, à faire insérer les activités de traduction dans la liste des critères, ce qui compte tenu de la formulation du critère en question est tout à fait superflu. Il ressort de ce qui précède qu'une connaissance déficiente de la Note critères et procédures a guidé le chef de la division de traduction dans l'évaluation des mérites des traducteurs. L'évaluation de leurs mérites ne s'est dès lors pas effectuée avec la rigueur requise.

Aucun des documents distribués par l'Autorité au personnel ne démontre que l'évaluation des mérites a eu lieu sur la base de rapports circonstanciés des divers chefs de division et qu'il a dûment été tenu compte de situations et d'exigences spécifiques.

Contrairement à ce que la défenderesse prétend, on peut dans ces conditions difficilement soutenir que l'évaluation des mérites du requérant s'est effectuée avec la rigueur requise ;

32. Attendu que ces moyens, d'après leur développement, reposent sur le fait que l'offre du requérant de traduire dans deux directions n'a pas été prise en considération ;

33. que ce fait est néanmoins invoqué vainement par le requérant; que, en effet, les critères mentionnés dans la Note n'ont été fixés de toute évidence que pour apprécier les activités effectivement accomplies par les agents à évaluer pendant la période d'évaluation alors qu'il est constant, dans le chef du requérant, qu'il n'a pas effectué de traductions dans trois langues ou dans deux directions en 1991 ;

34. Attendu, au surplus, que contrairement à ce qu'affirme le requérant dans le développement du troisième moyen, il n'apparaît pas qu'il y ait eu une volonté d'étouffer toute manifestation de zèle ;

35. Attendu que, dès lors, les troisième et sixième moyens sont à rejeter ;

*Sur le quatrième moyen, formulé comme suit : motivation de la décision*

36. Attendu que ce moyen est pris de la violation du droit écrit ou de formes substantielles, des principes généraux de droit et des principes de bonne administration, ainsi que de l'excès de pouvoir, plus particulièrement de la violation des articles 3bis et 15bis du Règlement pécuniaire ;

37. que ce moyen est développé comme suit :

En vertu des dispositions des articles 3bis et 15bis du Règlement pécuniaire, l'octroi de biennales supplémentaires et de primes de fin d'année est subordonné à une décision motivée de la défenderesse.

Il est signalé à cet égard que l'obligation de motiver la décision ne répond pas seulement à un souci formel, mais vise à donner aux parties la possibilité de défendre leurs droits et à la Cour d'exercer un contrôle efficace sur la base de la motivation.

La défenderesse se borne toutefois à faire référence à trois groupes de critères. Compte tenu de cette motivation succincte et stéréotypée, le requérant n'est pas à même de faire valoir ses droits en connaissance de cause. La difficulté à comparer les activités des administrateurs et des traducteurs p.ex., la différence de poids entre les critères utilisés et le fait que ceux-ci ne sont que des directives - et donc non contraignantes pour l'Autorité - sont autant d'éléments qui indiquent que l'évaluation équitable et légitime des mérites n'est pas possible en l'absence de données très détaillées et précises.

Dans le cas présent, la décision de la défenderesse est insuffisamment motivée et il y a dès lors violation de formes substantielles ;

38. Attendu que, contrairement à l'opinion du requérant, la prescription des articles 3bis et 15bis du Règlement pécuniaire en vertu desquels la décision du Secrétaire général accordant des biennales supplémentaires et des primes de

fin d'année doit être motivée, entend imposer au Secrétaire général l'obligation de faire connaître les motifs pour lesquels il estime que l'agent concerné est susceptible de bénéficier d'un de ces avantages, mais non celle de justifier la non-attribution d'une biennale supplémentaire ou d'une prime de fin d'année à l'égard des agents écartés, même si, comme en l'espèce, un nombre relativement restreint d'agents sont privés de ces avantages ;

39. Attendu que le quatrième moyen est, lui aussi, à rejeter ;

*Sur les cinquième et septième moyens, formulés comme suit : (le cinquième:) les chefs de division évaluent leurs propres mérites et (le septième:) double rétribution*

40. Attendu que le cinquième moyen est pris de la violation du droit écrit, des principes généraux de droit et des principes de bonne administration, ainsi que de l'excès de pouvoir, plus particulièrement de la violation des articles 3*bis* et 15*bis* du Règlement pécuniaire et des dispositions figurant sous le point 2.1. de la Note critères et procédures ;

41. que ce moyen est développé comme suit :

Les chefs de division évaluent leurs propres mérites sans y avoir été invités, comme le démontre à suffisance le texte du point 2.1. de la Note critères et procédures, et font sur cette base des propositions au Collège. Ils sont donc juge et partie. Les choses étant ce qu'elles sont, tous les chefs de division ont reçu chaque année - y compris en 1991 - une rétribution (par l'octroi d'une prime de fin d'année ou par le maintien de biennales antérieures). Ce score contraste très fort avec celui des autres membres du personnel.

En se proposant eux-mêmes pour une récompense, les chefs de division s'approprient, a priori et sans contrôle par l'autorité, une part non négligeable des moyens prévus pour l'octroi de biennales supplémentaires et de primes de fin d'année. Cette présélection illicite n'est pas sans effet sur le nombre d'agents pouvant encore entrer en ligne de compte pour une prime de fin d'année ou une biennale supplémentaire.

Vu la motivation déficiente que les chefs de division mettent à la disposition de la défenderesse, celle-ci n'est pas en mesure, même pas sur la base des objections écrites émanant des agents non proposés - objections qui pour les mêmes raisons d'ailleurs ne peuvent être établies correctement -, de comparer les mérites de ces derniers avec ceux des chefs de division proposés.

La décision finale incombe il est vrai au Secrétaire général, mais comme le(s) chef(s) de division concerné(s) perdrai(en)t la face suite à une prise de position divergente du Collège, un tel désaveu est en fait exclu dans la pratique. Dans ces conditions il ne peut plus y avoir d'évaluation objective des critères.

Etant donné qu'en vertu des articles 3*bis* et 15*bis* du Règlement pécuniaire, les biennales supplémentaires et primes de fin d'année sont attribuées par la défenderesse, celle-ci doit ipso facto pouvoir évaluer les mérites des membres du personnel en toute liberté et sans préjugés. Conformément aux dispositions reprises au point 2.1. de la Note critères et procédures, les chefs de division n'ont de proposition à formuler qu'en ce qui concerne les agents travaillant sous leur direction. Il ressort de ce qui précède que ces principes n'ont pas été pris en considération lors de la procédure d'évaluation et que la décision de la défenderesse est nulle en raison de la violation du droit écrit et du principe "patere legem quam ipse fecisti" et par excès de pouvoir ;

42.           Attendu que le septième moyen est pris de la violation du droit écrit, des principes généraux de droit et de bonne administration, ainsi que de l'excès de pouvoir, plus particulièrement de la violation des articles 3*bis* et 15*bis* du Règlement pécuniaire et des dispositions figurant sous le point 3.3. de la Note critères et biennales ;

43.           que ce moyen est développé comme suit :

La "gestion du réseau" et le "projet d'automatisation" sont repris comme critères d'évaluation dans les dispositions figurant sous le point 3.3. de la Note critères et procédures. Fin 1991 "un nouveau tableau des barèmes et échelons" est entré en vigueur, et ce avec effet rétroactif au 1er janvier 1991, pour les agents associés à la gestion du réseau et au projet d'automatisation. Les nouveaux barèmes devaient permettre de rémunérer adéquatement les agents précités, si bien que le maintien de la "gestion du réseau" et du "projet d'automatisation" comme critères d'évaluation ne se justifiait plus. Ces critères ont toutefois été pris en considération lors de l'évaluation pour 1991 et il en est résulté une double rétribution pour un certain nombre d'agents. Vu l'épuisement complet des moyens disponibles pour les biennales supplémentaires et primes de fin d'année en 1991, cette double rétribution a inévitablement eu des répercussions au niveau des autres membres du personnel ;

44.           Attendu que les cinquième et septième moyens sont irrecevables à défaut d'intérêt dans le chef du requérant ;

45.           que, en effet, l'attribution desdits avantages aux chefs de division et aux agents associés à la gestion du réseau et au projet d'automatisation n'est pas de nature à affecter la situation juridique du requérant ;

46. Attendu que les allégations du requérant à l'appui de ces moyens n'impliquent pas nécessairement que la non-attribution d'une biennale supplémentaire ou d'une prime de fin d'année au requérant soit due exclusivement à la circonstance que des avantages de cette nature ont été accordés aux chefs de division et à celle qu'il n'a pas été tenu compte de l'introduction, avec effet rétroactif au 1er janvier 1991, du barème visé par le requérant en faveur des agents associés à la gestion du réseau et au projet d'automatisation ;

47. que, dès lors, il n'est plus nécessaire d'examiner l'argument du requérant suivant lequel l'attribution des avantages aux chefs de division et aux autres agents visés sous le n° 45 n'est pas sans effet sur le nombre d'agents entrant en ligne de compte pour l'un des avantages ;

48. Attendu que la seule circonstance que la décision du Secrétaire général CSG/adm (91) 1 du 9 décembre 1991 attribue à un grand nombre d'agents, mais non au requérant, un avantage comme prévu aux articles 3*bis* et 15*bis* du Règlement pécuniaire, ne suffit pas à faire admettre que la réputation du requérant comme fonctionnaire aurait été entachée par cette décision ;

49. que la demande du requérant en réparation du dommage moral n'est pas fondée ;

**PAR CES MOTIFS,**

50. Rejette le recours ;

51. Constate que les dépens s'élèvent à néant.

Ainsi jugé par messieurs F. Hess, président, P. Marchal, président suppléant et J.L.M. Urlings, membre suppléant,

et prononcé en audience publique à La Haye, le 20 décembre 1993, par monsieur P. Marchal, préqualifié, en présence de monsieur M.R. Mok, avocat général suppléant, et de monsieur C. Dejonge, greffier en chef suppléant.