Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DU TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'UNION EUROPÉENNE (première chambre)

28 octobre 2010 *

« Fonction publique — Personnel de la BCE — Rémunération — Augmentation supplémentaire de salaire — Promotion ad personam — Consultation du comité du personnel pour la fixation des critères d'attribution des augmentations supplémentaires de salaire »

Dans l'affaire F-96/08,

ayant pour objet un recours introduit au titre de l'article 36.2 du protocole sur les statuts du Système européen de banques centrales et de la Banque centrale européenne, annexé au traité CE,

Maria Concetta Cerafogli, membre du personnel de la Banque centrale européenne, demeurant à Francfort-sur-le-Main (Allemagne), représentée par M[es] L. Levi et M. Vandenbussche, avocats,

partie requérante,

contre

Banque centrale européenne (BCE), représentée par MM. F. Malfrère et N. Urban, en qualité d'agents, assistés de M[e] B. Wägenbaur, avocat,

partie défenderesse,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (première chambre),

composé de M. S. Gervasoni, président, M. H. Kreppel (rapporteur) et M[me] M. I. Rofes i Pujol, juges,

greffier : M. G. Delannay, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 27 octobre 2009,

rend le présent

Arrêt

1 Par requête parvenue au greffe du Tribunal le 17 novembre 2008 par télécopie (le dépôt de l'original étant intervenu le 20 novembre suivant), M[me] Cerafogli demande en substance l'annulation de la décision par laquelle la Banque centrale européenne (BCE) a refusé de lui accorder, pour l'année 2008, une augmentation supplémentaire de salaire et une promotion ad personam.

* Langue de procédure : le français.

Cadre juridique

A – *Dispositions relatives au comité du personnel*

2 L'article 36.1 du protocole sur les statuts du Système européen de banques centrales et de la BCE, annexé au traité CE (ci-après les «statuts du SEBC») dispose que «[l]e conseil des gouverneurs arrête, sur proposition du directoire, le régime applicable au personnel de la BCE».

3 Sur le fondement de l'article 36.1 des statuts du SEBC, le conseil des gouverneurs a adopté, par décision du 9 juin 1998, modifiée le 31 mars 1999, les conditions d'emploi du personnel de la BCE (JO 1999 L 125, p. 32, ci-après les «conditions d'emploi»).

4 Aux termes des articles 45 et 46 des conditions d'emploi, figurant dans la neuvième partie intitulée «Représentation du personnel» :

«45. Un comité du personnel, dont les membres sont élus au scrutin secret, est chargé de représenter les intérêts généraux de tous les membres du personnel en matière de contrats de travail, de réglementations applicables au personnel et de rémunérations, de conditions d'emploi, de travail, de santé et de sécurité à la BCE, de couverture sociale et de régimes de pension.

46. Le comité du personnel est consulté préalablement à tout changement apporté aux présentes conditions d'emploi, aux règles applicables au personnel ou concernant toutes questions qui y sont rattachées, telles que définies à l'article 45 ci-dessus.»

B – *Dispositions relatives aux augmentations individuelles de salaire*

1. *La procédure de révision annuelle des salaires et des primes*

5 Chaque agent de la BCE perçoit un salaire de base en fonction de la catégorie de salaire à laquelle il appartient. Un tableau reproduit à l'article 1er de l'annexe I des conditions d'emploi fixe, pour chacune des catégories de salaire, le niveau maximum du salaire de base auquel un agent peut prétendre.

6 Chaque année, la BCE met en œuvre la procédure de révision des salaires et des primes («Annual Salary and Bonus Review», ci-après l'«ASBR»), laquelle a pour objet de récompenser, sous forme d'augmentations individuelles de salaire et/ou de primes, les performances et les réalisations individuelles des membres du personnel en faisant dépendre leur niveau de salaire, d'une part, de leur contribution à la réussite de leur service de rattachement et, plus généralement, à la réussite de la BCE, et, d'autre part, de leur progression individuelle.

7 En ce qui concerne l'ASBR de 2005, la BCE a fixé, dans un document du 7 novembre 2005 (ci-après le «guide ASBR 2005»), les principes gouvernant la procédure d'attribution des augmentations individuelles de salaire et des primes. Il ressort du guide ASBR 2005 que cette procédure devait, en substance, se dérouler en deux étapes. Dans une première étape, il était prévu que la progression individuelle de chaque agent ainsi que sa contribution à la réussite de son service de rattachement seraient évaluées selon une échelle comportant quatre niveaux de mérite, le premier niveau correspondant aux agents ayant largement dépassé leurs objectifs en termes de qualité et de quantité, le deuxième niveau correspondant aux agents ayant atteint et, dans un certain nombre de cas, dépassé leurs objectifs, le troisième niveau correspondant aux agents ayant généralement atteint leurs objectifs, le quatrième niveau correspondant aux agents n'ayant pas, dans un certain nombre de cas, atteint leurs objectifs. Dans une deuxième étape, la BCE devait octroyer à chaque agent, en fonction de son niveau de mérite, un nombre de points compris entre 0 et 14, chaque point correspondant à une

augmentation de salaire de 0,25 %. À cet égard, les agents ayant été classés au premier, au deuxième, au troisième et au quatrième niveau de mérite devaient recevoir, respectivement, entre 9 et 14 points, entre 4 et 8 points, 3 points et 0 point.

8 En ce qui concerne l'ASBR de 2006, la BCE, dans un document du 21 août 2006 (ci-après le «guide ASBR 2006»), a repris pour l'essentiel les règles fixées dans le guide ASBR 2005. Toutefois, pour les agents dont le salaire avait déjà atteint ou avoisinait le niveau le plus élevé de leur catégorie de salaire et qui, pour ce motif, ne pouvaient pas, ou ne pouvaient que partiellement prétendre à une augmentation individuelle de salaire supplémentaire dans le cadre de l'ASBR, il a été décidé que ceux-ci seraient malgré tout classés dans un des quatre niveaux de mérite.

9 S'agissant de l'ASBR de 2007, la BCE, dans un document du 19 octobre 2007 (ci-après le «guide ASBR 2007»), a également repris pour l'essentiel les règles figurant dans les guides ASBR 2005 et 2006.

2. *Le régime spécifique aux anciens agents de l'Institut monétaire européen*

10 En principe, aucune augmentation individuelle de salaire ne pouvait être accordée, dans le cadre des ASBR de 2005, 2006 et 2007, aux agents dont le salaire avait déjà atteint le niveau le plus élevé de leur catégorie de salaire. Une exception à ce principe a toutefois été faite au profit des agents ayant été recrutés par l'Institut monétaire européen (ci-après l'«IME») avant que ce dernier ne soit remplacé par la BCE, cela afin de tenir compte de ce que les catégories de salaire de l'IME permettaient d'atteindre des niveaux de rémunération plus élevés que les catégories de salaire correspondantes de la BCE. Ainsi, la BCE a décidé que les anciens agents de l'IME, lorsqu'ils auraient atteint le niveau le plus élevé de leur nouvelle catégorie de salaire, recevraient une augmentation de salaire annuelle fixe de trois points, chaque point équivalant à une augmentation de 0,25 %, à la condition qu'ils aient à tout le moins démontré une performance suffisante et dans la limite de leur ancienne catégorie de salaire au sein de l'IME.

3. *Les augmentations supplémentaires de salaire*

11 Outre les ASBR, la BCE peut octroyer, le cas échéant, des augmentations supplémentaires de salaire («Additional Salary Advancements», ci-après les «ASA») à un groupe restreint de membres du personnel qui se serait avéré être le plus méritant au cours de l'exercice concerné.

12 En ce sens, l'article 5 de la circulaire administrative n° 02/2001 du 15 juin 2001, rédigée en anglais et révisée le 27 janvier 2004, concernant la promotion et les ASA (ci-après la «circulaire n° 02/2001 révisée»), dispose :

«5.1 À l'issue de l'[ASBR], des [ASA] peuvent être décidées sur la base d'une évaluation des mérites faite par le directoire dans les cas particuliers concernés.

5.2 De telles [ASA] peuvent excéder le plafond de la catégorie salariale correspondant au poste occupé par l'agent concerné ; dans ce cas, la catégorie salariale de l'emploi demeure inchangée et la décision équivaut à une promotion ad personam de l'agent.

Dans les années suivant la promotion ad personam, l'agent a vocation à d'autres augmentations salariales sur la base de l'[ASBR] et/ou des [ASA].

Lorsque l'agent quitte l'emploi, le poste sera déclaré vacant dans la catégorie salariale correspondant à ce poste.

5.3 La procédure applicable aux [ASA] se déroule comme suit :

a) le directoire définira des orientations générales à l'attention des directeurs/directeurs généraux pour ce qui est des circonstances de nature à déclencher des [ASA]. Ces orientations sont fixées annuellement et en fonction des circonstances ;

[…]»

13 S'agissant des critères d'octroi des ASA pour l'année 2008, la direction générale (DG) «Ressources humaines, budget et organisation» de la BCE a adopté, le 20 décembre 2007, un document d'orientation (ci-après le «document d'orientation ASA 2008») qui contenait le passage suivant :

«Les [ASA] couvrent les catégories salariales allant de A à J. Des prestations d'un excellent niveau fournies de manière continue sur une longue période de temps, telles que reflétées lors de l'exercice d'évaluation et de l'[ASBR], doivent constituer le critère de référence aux fins de leur octroi. Plus précisément, il doit s'agir d'un minimum de deux années pleines de service au plus haut niveau de mérite, à savoir [neuf] points indiciaires ou plus, dans l'ASBR de 2007, et un 'niveau 1' ('excellent/très bon') au cours de l'ASBR de 2006 ou de 2005. En outre, l'existence d'un déséquilibre manifeste entre le salaire et le niveau de contribution de l'intéressé, par rapport à un groupe de référence interne donné, doit être démontrée.»

C – *Dispositions relatives à la procédure précontentieuse*

14 Sur le fondement de l'article 21.3 du règlement intérieur de la BCE et de l'article 9, sous a), des conditions d'emploi, le directoire de la BCE a adopté les règles applicables au personnel de la BCE (ci-après les «règles applicables au personnel»).

15 L'article 8.1.0 des règles applicables au personnel dispose :

«Le membre du personnel qui entend engager une procédure d'examen précontentieux dispose à cet effet d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle la décision qu'il entend soumettre à cet examen lui a été communiquée.»

Faits à l'origine du litige

16 Agent depuis le 1er septembre 1995 de l'IME, puis de la BCE à compter de 1998, la requérante y a été affectée en qualité d'expert à la DG «Paiements» de la BCE.

17 En 1998, la requérante a été élue membre du comité du personnel de la BCE et, à l'exception d'une courte période en 2006, l'est restée jusqu'au mois de juin 2008.

18 En 2002, la requérante a atteint le niveau le plus élevé de sa catégorie de salaire.

19 Par des décisions des 31 décembre 2005, 31 décembre 2006 et 31 décembre 2007, la BCE a accordé à la requérante, au titre respectivement des ASBR de 2005, 2006 et 2007, d'une part, une prime, d'autre part, une augmentation de salaire de trois points sur le fondement des règles spécifiques aux anciens agents de l'IME (ci-après la «décision ASBR 2005», la «décision ASBR 2006» et la «décision ASBR 2007»). En revanche, au titre des mêmes ASBR, l'intéressée n'a fait l'objet d'aucune évaluation de sa contribution au regard des quatre niveaux de mérite mentionnés dans les guides ASBR 2005, 2006 et 2007.

20 Le 11 mars 2008, la BCE a publié sur son site intranet la décision de son directoire d'accorder des ASA à treize membres du personnel. La requérante ne figurait pas au nombre de ces personnes (ci-après la «décision litigieuse»).

21 Pour trois agents figurant dans la décision litigieuse, l'ASA a valu promotion ad personam en raison de leur niveau de salaire.

22 Le 9 mai 2008, la requérante a introduit une demande d'examen précontentieux à l'encontre de la décision litigieuse.

23 Par décision du 11 juin 2008, la demande d'examen précontentieux a été rejetée au motif que la requérante n'avait pas satisfait à l'une des conditions requises par le document d'orientation ASA 2008, à savoir obtenir un minimum de neuf points dans le cadre de l'ASBR de 2007.

24 Le 6 août 2008, la requérante a introduit une réclamation à l'encontre de la décision litigieuse.

25 Par décision du 19 août 2008, le président de la BCE, estimant que la décision ASBR 2007 avait été prise par une autorité incompétente, a retiré cette décision à la suite d'une demande en ce sens de la requérante du 11 juin 2008 et a informé celle-ci qu'une nouvelle décision serait prise ultérieurement, lorsque seraient connues les conclusions de l'enquête administrative ouverte suite à une plainte pour discrimination introduite par l'intéressée le 8 avril 2008 (ci-après l'«enquête interne»).

26 Par décision du 9 septembre 2008, le président de la BCE a rejeté la réclamation introduite par la requérante le 6 août 2008. Pour justifier cette décision, le président de la BCE a fait observer que la requérante avait seulement bénéficié, en 2005 et en 2006, d'une augmentation de salaire de trois points, ce qui correspondait à un classement dans le troisième niveau de mérite, alors qu'une des conditions pour bénéficier d'une ASA en 2008 était de justifier, en 2005 ou en 2006, d'un classement dans le premier niveau de mérite.

Conclusions des parties et procédure

27 Le présent recours a été introduit le 17 novembre 2008.

28 La requérante conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

— annuler la décision litigieuse ;

— annuler toutes les décisions résultant de la décision litigieuse, en ce compris en particulier ses bulletins de rémunération à compter de mars 2008 ;

— condamner la BCE à lui payer la somme de 10 000 euros, fixée ex aequo et bono, en vue de réparer le préjudice moral subi ;

— à supposer que l'exécution d'un arrêt d'annulation emporte des difficultés sérieuses, condamner la BCE à lui payer la somme de 78 000 euros ou, à tout le moins, la moitié de cette somme en vue de couvrir le préjudice subi ;

— inviter la BCE, à titre de mesure d'organisation de la procédure, à communiquer tous les documents internes, travaux et informations relatifs à la désignation des agents promouvables, des agents les plus méritants et ensuite promus, ainsi que les différentes listes d'agents établies dans le cadre de l'exercice de promotion ad personam pour 2008 ;

— condamner la BCE aux dépens.

29 La BCE conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

— déclarer le recours irrecevable ;

— en tout état de cause, rejeter le recours comme non fondé ;

— condamner la requérante aux dépens.

30 Dans le rapport préparatoire d'audience, le Tribunal a invité les représentants des parties à concentrer leurs plaidoiries sur plusieurs questions, parmi lesquelles celle concernant l'éventuelle incompétence de la DG «Ressources humaines, budget et organisation» pour adopter le document d'orientation ASA 2008.

31 À la date de l'audience, l'enquête interne n'était pas clôturée et aucune nouvelle décision ASBR 2007 n'avait encore été prise.

32 La tentative de règlement amiable initiée par le Tribunal n'a pas abouti.

En droit

A – *Sur les conclusions tendant à l'annulation de toutes les décisions résultant de la décision litigieuse, en ce compris en particulier les bulletins de rémunération de la requérante à compter de mars 2008*

33 S'agissant, en premier lieu, des conclusions tendant à l'annulation des bulletins de rémunération de la requérante à compter de mars 2008, il a été jugé, en matière de contentieux des fonctionnaires de l'Union européenne, qu'une fiche de rémunération, de par sa nature et son objet, n'a pas les caractéristiques d'un acte faisant grief dès lors qu'elle ne fait que traduire en termes pécuniaires la portée de décisions juridiques antérieures, relatives à la situation du fonctionnaire.

34 Par suite, les bulletins de rémunération de la requérante ne faisant que traduire en termes pécuniaires la portée de la décision litigieuse, ils ne constituent pas des actes susceptibles de faire l'objet d'un recours (arrêts du Tribunal du 23 avril 2008, Pickering/Commission, F-103/05, I-A-1-101 et II-A-1-527, point 72, et Bain e.a./Commission, F-112/05, I-A-1-111 et II-A-1-579, point 73). Les conclusions tendant à leur annulation doivent donc être rejetées comme irrecevables.

35 En second lieu, en vertu de l'article 21, premier alinéa, du statut de la Cour de justice de l'Union européenne et de l'article 35, paragraphe 1, sous d) et e), du règlement de procédure du Tribunal, toute requête doit indiquer l'objet du litige et les conclusions du requérant ainsi que les moyens et les arguments de fait et de droit invoqués. Dans ces conditions, les conclusions visant les autres décisions «résultant de la décision litigieuse» doivent également être rejetées comme irrecevables, leur formulation ne permettant pas d'identifier avec précision la nature des actes ainsi attaqués.

B – *Sur les conclusions tendant à l'annulation de la décision litigieuse*

1. *Sur la recevabilité*

a) Arguments des parties

36 La BCE fait valoir que la requérante ne justifierait pas d'un intérêt personnel à l'annulation de la décision litigieuse, dès lors que, en cas d'annulation de cette décision, elle ne pourrait que reprendre une décision identique. La BCE rappelle en effet que, par décision du 19 août 2008, elle a retiré la

décision ASBR 2007 et informé la requérante qu'une nouvelle décision ASBR 2007 serait prise à l'issue de l'enquête interne. Ainsi, et dès lors que cette enquête interne n'a pas encore été clôturée, l'annulation de la décision litigieuse ne laisserait d'autre choix à la BCE que d'adopter une nouvelle décision excluant la requérante du bénéfice de l'ASA et, partant, d'une promotion ad personam au titre de l'année 2008.

37 En défense, la requérante conclut au rejet de la fin de non-recevoir.

b) Appréciation du Tribunal

38 Il y a lieu de rappeler que, pour qu'un agent puisse introduire un recours, il faut qu'il ait un intérêt personnel à l'annulation de l'acte attaqué (voir, par exemple, arrêt du Tribunal de première instance du 21 février 2006, V/Commission, T-200/03 et T-313/03, RecFP p. I-A-2-15 et II-A-2-57, point 181). Or, en l'espèce, il est constant que, par la décision litigieuse, la BCE a nécessairement exclu la requérante du bénéfice d'une ASA et, par voie de conséquence, d'une promotion ad personam. Ainsi, eu égard à la nature et à la portée, notamment pécuniaire, d'une telle décision, la requérante justifie d'un intérêt personnel à son annulation.

39 Certes, la BCE fait valoir que, à la suite du retrait de la décision ASBR 2007, elle n'aurait pas encore adopté de nouvelle décision ASBR 2007, puisqu'elle préférerait attendre la clôture de l'enquête interne. Ainsi, selon la BCE, dans l'hypothèse où la décision litigieuse serait annulée, elle n'aurait pas d'autre choix que de reprendre une décision identique. Toutefois, un tel argument ne saurait être accueilli, puisque, dans une telle hypothèse, il appartiendra au contraire à la BCE, afin de respecter les réglementations applicables, de s'abstenir de prendre toute décision concernant l'attribution des ASA jusqu'à l'adoption d'une nouvelle décision ASBR 2007.

40 Il s'ensuit que la fin de non-recevoir soulevée par la BCE doit être écartée.

2. *Sur le fond*

41 Dans ses écritures, la requérante, dont il importe de rappeler qu'elle n'a pas fait valoir, dans le cadre de sa requête, que la décision litigieuse aurait été privée de base légale à la suite du retrait de la décision ASBR 2007, a soulevé quatre moyens, tirés respectivement :

— de ce que la procédure d'attribution des ASA violerait l'article 20 du règlement intérieur de la BCE, les principes de qualification professionnelle, de publicité, de transparence, d'égalité d'accès, de non-discrimination, l'obligation de motivation, l'article 11, paragraphe 2, du règlement intérieur, et serait entachée d'un vice d'incompétence (premier moyen) ;

— de ce que la procédure d'attribution des ASA méconnaîtrait les articles 45 et 46 des conditions d'emploi, le protocole d'accord conclu le 17 juin 2003 entre la direction de la BCE et le comité du personnel (ci-après le «protocole d'accord») ainsi que les principes généraux de bonne administration et de bonne foi (deuxième moyen) ;

— de la «violation du document d'orientation ASA 2008 [et d'une] erreur manifeste de fait et d'appréciation» (troisième moyen) ;

— de la violation du principe de non-discrimination en raison de sa qualité de membre du comité du personnel, de la violation de l'article 48 des conditions d'emploi et de l'article 9.3.2 des règles applicables au personnel (quatrième moyen).

42 Par ailleurs, à la suite de la communication du rapport préparatoire d'audience, la requérante a soulevé, lors de l'audience, un cinquième moyen, tiré de l'incompétence de la DG «Ressources humaines, budget et organisation» pour adopter le document d'orientation ASA 2008.

43 Il convient d'examiner d'abord le deuxième moyen.

a) Sur le deuxième moyen, tiré de ce que la procédure d'attribution des ASA méconnaîtrait les articles 45 et 46 des conditions d'emploi, le protocole d'accord ainsi que les principes généraux de bonne administration et de bonne foi

Arguments des parties

44 La requérante fait valoir, en particulier, que le document d'orientation ASA 2008 n'aurait pas été soumis, préalablement à son adoption, au comité du personnel pour consultation, en violation des articles 45 et 46 des conditions d'emploi, du protocole d'accord et des principes de bonne administration et de bonne foi.

45 En réponse, la BCE admet que le document d'orientation ASA 2008 n'aurait pas fait l'objet d'une telle consultation. Elle fait toutefois valoir que ce document d'orientation ne figurerait pas au nombre de ceux nécessitant une consultation du comité du personnel, puisqu'il ne concernerait pas la rémunération de l'ensemble du personnel, contrairement à l'ajustement général des salaires faisant l'objet de l'arrêt du Tribunal de première instance du 20 novembre 2003, Cerafogli et Poloni/BCE (T-63/02, Rec. p. II-4929). De plus, il ne s'agirait que d'une directive interne visant à définir des règles pour l'exercice du pouvoir discrétionnaire que confère l'article 5.1 de la circulaire n° 02/2001 révisée au directoire en matière d'évaluation des mérites des agents concernés.

Appréciation du Tribunal

46 En vertu de l'article 46 des conditions d'emploi, le comité du personnel doit être consulté préalablement «à tout changement apporté [à ces] conditions d'emploi, aux règles applicables au personnel ou concernant toutes questions qui y sont rattachées, telles que définies à l'article 45 [de ces mêmes conditions d'emploi]», questions parmi lesquelles figurent celles liées aux «rémunérations».

47 Il ressort tout d'abord des termes choisis par le législateur que l'article 46 des conditions d'emploi ne limite pas l'obligation de consulter le comité du personnel à la modification d'«actes de nature législative», mais impose cette obligation pour tout acte portant sur, outre la réglementation de travail elle-même, des «questions» afférentes à cette réglementation et qui sont liées à l'un des domaines visés à l'article 45 desdites conditions d'emploi, dont la rémunération du personnel (arrêt Cerafogli et Poloni, précité, point 21).

48 Ensuite, il ressort d'une interprétation systématique et téléologique de l'article 46 des conditions d'emploi que la portée de l'obligation de consultation est limitée à la modification d'actes de portée générale. En effet, comme il résulte de l'article 45 des conditions d'emploi, le comité du personnel a été institué pour la représentation des «intérêts généraux de l'ensemble des membres du personnel».

49 En outre, il convient, dans ce même contexte, de tenir compte du fait que la consultation du comité du personnel ne comporte qu'un simple droit d'être entendu. Par conséquent, il s'agit d'une forme de participation des plus modestes à une prise de décision, dans la mesure où elle n'implique en aucun cas l'obligation pour l'administration de donner une suite aux observations formulées par le comité du personnel dans le cadre de la consultation de ce dernier. Cela étant, à moins de porter atteinte à l'effet utile de l'obligation de consultation, l'administration doit respecter cette obligation chaque fois que la

consultation du comité du personnel est de nature à pouvoir exercer une influence sur le contenu de l'acte à adopter (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal de première instance du 6 mars 2001, Dunnett e.a./BEI, T-192/99, Rec. p. II-813, point 90).

50 Par ailleurs, la portée de l'obligation de consultation du comité du personnel, telle qu'instituée par le législateur, doit être appréciée à la lumière de ses objectifs. D'une part, cette consultation vise à offrir à l'ensemble des membres du personnel, par l'entremise de ce comité, en tant que représentant de leurs intérêts communs, la possibilité de se faire entendre avant l'adoption ou la modification d'actes de portée générale qui les concernent. D'autre part, le respect de cette obligation est dans l'intérêt tant des différents membres du personnel que de l'administration, en ce qu'elle est susceptible de limiter le fait que chaque membre du personnel ne soulève, par une procédure administrative individuelle, l'existence d'éventuelles erreurs. Par cela même, une telle consultation, de nature à prévenir l'introduction de séries de demandes individuelles visant un même grief, sert également le principe de bonne administration.

51 En l'espèce, il importe de souligner que le document d'orientation ASA 2008 constituait un acte de portée générale relatif à la rémunération du personnel de la BCE, puisque, s'il était prévu que les ASA ne profiteraient qu'à une minorité réduite du personnel de la BCE, aucun agent ne pouvait être a priori exclu de leur bénéfice. De plus, alors que la circulaire n° 02/2001 révisée se contentait de prévoir le principe des ASA et d'indiquer, de manière générale, que leur attribution serait fonction des prestations des personnes intéressées, le document d'orientation ASA 2008 a fixé les critères précis relatifs à l'octroi de ces ASA, à savoir, d'une part, que l'agent ait obtenu neuf points ou plus lors de l'exercice ASBR 2007 et qu'il ait été classé dans le premier niveau de mérite (excellent/très bien) pour l'exercice ASBR 2005 ou ASBR 2006, d'autre part, qu'il existe un décalage manifeste entre le salaire de l'agent et son niveau de contribution par rapport à un groupe composé d'agents de référence.

52 Ainsi, eu égard à la nature et à la portée du document d'orientation ASA 2008, les articles 45 et 46 des conditions d'emploi imposaient à la BCE de consulter le comité du personnel préalablement à son adoption.

53 Dans ces conditions, et alors que des doutes peuvent au surplus être émis quant à la compétence, au regard de l'article 5, paragraphe 3, de la circulaire n° 02/2001 révisée, de la DG «Ressources humaines, budget et organisation» pour l'adopter, la requérante est fondée à soutenir que le document d'orientation ASA 2008 a été adopté au terme d'une procédure irrégulière.

54 Il s'ensuit que la décision litigieuse, prise sur le fondement du document d'orientation ASA 2008, est elle-même illégale.

55 Il importe, à titre surabondant, d'examiner le troisième moyen de la requête.

b) Sur le troisième moyen, tiré de la «violation du document d'orientation ASA 2008 [et d'une] erreur manifeste de fait et d'appréciation»

Arguments des parties

56 Parmi les différents griefs soulevés dans le cadre du troisième moyen, formellement tiré de la «violation du document d'orientation ASA 2008 [et d'une] erreur manifeste de fait et d'appréciation», la requérante fait valoir que les décisions ASBR 2005 et 2006, en considération desquelles la décision litigieuse a été adoptée, seraient illégales. L'intéressée explique que, dans le cadre des exercices ASBR 2005 et 2006, la BCE était tenue de classer l'ensemble des agents, y compris ceux ayant atteint le niveau le plus élevé de leur catégorie de salaire, dans l'un des quatre niveaux de mérite prévus par les guides ASBR 2005 et 2006. Or, en l'espèce, et contrairement à ce qui aurait été indiqué dans la décision de rejet de la réclamation, les décisions ASBR 2005 et 2006 auraient été prises sans qu'il ait

été procédé à un tel classement, ce qui aurait eu pour conséquence d'empêcher la BCE de déterminer si la requérante remplissait les critères d'octroi d'une ASA énoncés dans le document d'orientation ASA 2008.

57 En défense, la BCE conclut d'abord à l'irrecevabilité de l'exception d'illégalité dirigée contre les décisions ASBR 2005 et 2006, celles-ci n'ayant pas été contestées dans les délais prévus par les règles applicables au personnel.

58 Sur le fond, la BCE souligne que les décisions ASBR 2005 et 2006 auraient évalué la progression individuelle de la requérante ainsi que sa contribution à la réussite de son service de rattachement comme relevant du troisième niveau de mérite, ainsi que le mettrait en évidence le fait que celle-ci aurait bénéficié, tant en 2005 qu'en 2006, de trois points d'augmentation de salaire. Or, une telle évaluation ne correspondrait pas à l'un des critères requis par le document d'orientation ASA 2008 pour se voir octroyer une ASA, en l'occurrence avoir été classé au premier niveau de mérite dans le cadre des exercices ASBR 2005 ou 2006.

59 Toutefois, en réponse à une mesure d'organisation de la procédure, la BCE a admis que la circonstance que la requérante ait bénéficié, en 2005 et en 2006, d'une augmentation de salaire sur la base de trois points permettait seulement de déduire que la contribution de l'intéressée avait été jugée à tout le moins satisfaisante et ne signifiait pas que l'intéressée avait été classée dans l'un des quatre niveaux de mérite prévus par les guides ASBR 2005 et 2006.

60 La BCE fait valoir qu'en tout état de cause l'intéressée n'aurait pas rempli les autres conditions prescrites par le document d'orientation ASA 2008 pour pouvoir bénéficier d'une ASA. En effet, premièrement, la requérante n'aurait pas fait preuve de «prestations d'un excellent niveau fournies de manière continue sur une longue période de temps», ainsi que l'établiraient ses rapports d'évaluation. Deuxièmement, la requérante n'aurait pas non plus subi un «déséquilibre manifeste entre [son] salaire et le niveau de [sa] contribution par rapport à un groupe de référence interne donné», puisqu'elle aurait été mieux rémunérée que n'importe quel autre agent de sa catégorie de salaire et aurait perçu un salaire identique à celui dont elle aurait bénéficié si son salaire avait relevé de la catégorie supérieure.

Appréciation du Tribunal

– Sur la recevabilité du moyen

61 À titre liminaire, il convient de rappeler que, en principe, l'exception d'illégalité soulevée contre un acte individuel devenu définitif est irrecevable (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal de première instance du 29 février 1996, Lopes/Cour de justice, T-547/93, RecFP p. I-A-63 et II-185, points 125 à 131, et du 27 septembre 2006, Lantzoni/Cour de justice, T-156/05, RecFP p. I-A-2-189 et II-A-2-969, points 104 et 105).

62 En l'espèce, il est constant que, à la suite de la notification des décisions ASBR 2005 et 2006, la requérante s'est abstenue de former, dans le délai de deux mois prévu à l'article 8.1.0 des règles applicables au personnel, une demande d'examen précontentieux à l'encontre de ces décisions. Ce n'est que dans la demande d'examen précontentieux dirigée contre la décision litigieuse que l'intéressée a contesté pour la première fois, par voie d'exception, la légalité des décisions ASBR 2005 et 2006.

63 Toutefois, il ressort des pièces du dossier que le document d'orientation ASA 2008, qui informait la requérante que les décisions ASBR 2005 et ASBR 2006 seraient prises en considération pour l'attribution d'une éventuelle ASA, n'a été publié sur l'intranet de la BCE que le 11 mars 2008. Avant cette date, l'intéressée ignorait donc que les décisions ASBR 2005 et ASBR 2006 constitueraient, avec

la décision ASBR 2007, la base légale de la décision à intervenir concernant l'attribution des ASA. La publication du document d'orientation ASA 2008 a donc constitué un fait nouveau ouvrant à la requérante un nouveau délai de deux mois pour contester les décisions ASBR 2005 et 2006. Il s'ensuit que, lorsque l'intéressée a introduit, le 9 mai 2008, soit dans ce délai de deux mois, une demande d'examen précontentieux à l'encontre de la décision litigieuse, elle était recevable à invoquer, à l'appui de cette demande, l'illégalité des décisions ASBR 2005 et 2006.

– Sur le bien-fondé du moyen

64 La requérante fait valoir que la BCE aurait illégalement omis, avant d'adopter les décisions ASBR 2005 et 2006, de la classer dans l'un des quatre niveaux de mérite figurant dans les guides ASBR 2005 et 2006.

65 À cet égard, il est vrai que le guide ASBR 2005 ne prévoyait pas expressément que les agents dont le salaire avait atteint ou avoisinait le niveau le plus élevé de leur catégorie de salaire et qui, pour ce motif, ne pouvaient pas, ou ne pouvaient que partiellement prétendre à une augmentation de salaire dans le cadre de l'exercice ASBR seraient néanmoins classés dans l'un des quatre niveaux de mérite en fonction de leur progression personnelle et de leur contribution à la réussite de leur service de rattachement. En revanche, la BCE a décidé que, à compter de l'exercice ASBR 2006, il serait procédé à une telle évaluation au regard des quatre niveaux de mérite.

66 Or, il ressort des pièces du dossier, et la BCE en a convenu en cours de procédure, que, dans le cadre de l'exercice ASBR 2006, la progression individuelle de la requérante et sa contribution à la réussite de son service de rattachement n'ont fait l'objet d'aucun classement dans l'un des quatre niveaux de mérite prévus par le guide ASBR 2006. Certes, il est vrai que la requérante a bénéficié, en 2006, d'une augmentation de salaire sur la base de trois points. Toutefois, une telle augmentation, obtenue dans le cadre du régime spécifique institué pour les anciens agents de l'IME, permet seulement de déduire que les performances de l'intéressée ont été jugées à tout le moins satisfaisantes, mais pas qu'elle a été classée dans l'un des quatre niveaux de mérite, comme l'a pourtant indiqué à tort le président de la BCE dans la décision du 9 septembre 2008 rejetant la réclamation de la requérante.

67 La requérante est donc fondée à soutenir que la décision ASBR 2006 est illégale.

68 Dans la mesure où, selon le document d'orientation ASA 2008, l'évaluation de la contribution des agents au cours de l'année 2006 devait constituer un des critères d'octroi des ASA en 2008, il ne saurait être exclu que l'absence de classement, et donc d'évaluation de la contribution de la requérante, ait pu avoir une incidence sur la décision litigieuse. Ainsi, la décision litigieuse, qui a été prise, notamment, sur le fondement de la décision ASBR 2006, est également illégale pour ce motif.

69 Ne saurait enfin être accueilli l'argument avancé par la BCE selon lequel la requérante n'aurait pas satisfait à d'autres conditions requises par le document d'orientation ASA 2008, en l'occurrence avoir fourni des «prestations d'un excellent niveau […] de manière continue sur une longue période de temps» et justifié d'un «déséquilibre manifeste entre le salaire et le niveau de contribution […] par rapport à un groupe de référence interne donné». En effet, s'agissant de la première de ces deux conditions, il importe de rappeler que, selon ce même document d'orientation, les prestations fournies par la requérante devaient être examinées au regard de l'évaluation de la contribution de l'intéressée dans le cadre des exercices ASBR 2005, 2006 et 2007. Or, outre le fait que la décision ASBR 2007 a été retirée par la BCE elle-même, les décisions ASBR 2005 et 2006 ont été adoptées, ainsi qu'il a été dit aux points 67 à 69 du présent arrêt, sans qu'il ait été procédé préalablement à l'évaluation de la contribution de la requérante au regard des quatre niveaux de mérite. Quant à la seconde condition, il convient de relever que, à aucune étape de la procédure précontentieuse, la BCE ne s'est fondée sur la circonstance selon laquelle la requérante n'aurait pas justifié d'un «décalage manifeste entre le salaire et le niveau de contribution par rapport à un groupe de référence interne donné». Un tel motif, avancé seulement en cours d'instance et pour l'appréciation duquel la BCE disposait d'une marge

d'appréciation, ne saurait donc se substituer ni même s'ajouter aux motifs ayant effectivement fondé la décision litigieuse (voir, pour le refus de la substitution de motifs, arrêt du Tribunal de première instance du 15 mars 2006, Leite Mateus/Commission, T-10/04, RecFP p. I-A-2-59 et II-A-2-249, point 43).

70 Les deuxième et troisième moyens ayant été accueillis, la décision litigieuse doit être annulée, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête ni d'ordonner la mesure d'organisation de la procédure sollicitée par l'intéressée.

C – *Sur les conclusions indemnitaires*

1. *Arguments des parties*

71 En premier lieu, la requérante demande que, au cas où le Tribunal estimerait que l'organisation d'une nouvelle procédure d'octroi d'ASA pour l'année 2008 consécutive à l'annulation de la décision litigieuse devrait entraîner des difficultés particulières et excessives, la BCE soit condamnée à lui verser une compensation financière évaluée ex aequo et bono à 78 000 euros ou, à tout le moins, à la moitié de cette somme.

72 En deuxième lieu, la requérante conclut à la condamnation de la BCE à lui verser la somme de 10 000 euros en réparation du préjudice moral subi.

73 La BCE conclut au rejet des conclusions indemnitaires.

2. *Appréciation du Tribunal*

74 Il importe d'abord de relever que la requérante n'a sollicité la condamnation de la BCE à réparer le préjudice matériel résultant de l'illégalité de la décision litigieuse que dans l'hypothèse où, le Tribunal ayant fait droit à ses conclusions aux fins d'annulation de cette décision, l'organisation d'une nouvelle procédure d'octroi des ASA devrait entraîner pour la BCE des difficultés particulières et excessives. Or, dans le cas d'espèce, il n'est nullement établi que la BCE sera confrontée à de telles difficultés lorsqu'il lui incombera d'assurer l'exécution du présent arrêt qui prononce l'annulation de la décision litigieuse. Ces conclusions ne peuvent donc être accueillies.

75 Ensuite, s'agissant du préjudice moral invoqué, il y a lieu de rappeler que, selon la jurisprudence, l'annulation d'un acte entaché d'illégalité peut constituer en elle-même la réparation adéquate et, en principe, suffisante de tout préjudice moral que cet acte peut avoir causé, à moins que la partie requérante ne démontre avoir subi un préjudice moral détachable de l'illégalité fondant l'annulation et insusceptible d'être intégralement réparé par cette annulation (voir arrêt du Tribunal de première instance du 6 juin 2006, Girardot/Commission, T-10/02, RecFP p. I-A-2-129 et II-A-2-609, point 131, et la jurisprudence citée). Compte tenu des circonstances de l'espèce et, en particulier, de la gravité du vice entachant la décision litigieuse tiré du défaut de consultation préalable du comité du personnel, il y a lieu de considérer que l'annulation de celle-ci ne saurait suffire à réparer le préjudice moral subi par la requérante. Il sera donc fait une juste réparation de ce préjudice en condamnant la BCE à payer à l'intéressée la somme de 3 000 euros.

Sur les dépens

76 Aux termes de l'article 87, paragraphe 1, du règlement de procédure, sous réserve des autres dispositions du chapitre huitième du titre deuxième dudit règlement, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens. En vertu du paragraphe 2 du même article, le Tribunal peut décider, lorsque l'équité l'exige, qu'une partie qui succombe n'est condamnée que partiellement aux dépens, voire qu'elle ne doit pas être condamnée à ce titre.

77 Il résulte des motifs énoncés ci-dessus que la BCE est la partie qui succombe pour l'essentiel. En outre, la requérante a, dans ses conclusions, expressément conclu à ce que celle-ci soit condamnée aux dépens. Les circonstances de l'espèce ne justifiant pas l'application des dispositions de l'article 87, paragraphe 2, du règlement de procédure, il y a donc lieu de condamner la BCE à l'ensemble des dépens.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (première chambre)

déclare et arrête :

1) La décision par laquelle la Banque centrale européenne a refusé d'accorder à M^me^ Cerafogli, pour l'année 2008, une augmentation supplémentaire de salaire est annulée.

2) La Banque centrale européenne est condamnée à payer à M^me^ Cerafogli la somme de 3 000 euros.

3) Le surplus de la requête est rejeté.

4) La Banque centrale européenne est condamnée à l'ensemble des dépens.

Gervasoni Kreppel Rofes i Pujol

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 28 octobre 2010.

Le greffier Le président

W. Hakenberg S. Gervasoni