ARRÊT DU TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE
(assemblée plénière)
24 juin 2008 *

« Fonction publique — Personnel de la BCE — Rémunération — Consultation du comité du personnel de la BCE — Méthode de calcul de l'adaptation annuelle des rémunérations — Exécution d'un arrêt du juge communautaire — Rétroactivité »

Dans l'affaire F-15/05,

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,

Carlos Andres, membre du personnel de la Banque centrale européenne, demeurant à Francfort-sur-le-Main (Allemagne), et les 8 autres requérants dont les noms figurent en annexe, représentés par Mes G. Vandersanden et L. Levi, avocats,

parties requérantes,

contre

Banque centrale européenne (BCE), représentée par Mme C. Zilioli et M. K. Sugar, en qualité d'agents, assistés de Me B. Wägenbaur, avocat,

partie défenderesse,

* Langue de procédure : le français.

LE TRIBUNAL (assemblée plénière),

composé de MM. P. Mahoney, président, H. Kreppel (rapporteur) et S. Van Raepenbusch, présidents de chambre, Mme I. Boruta, MM. H. Kanninen, H. Tagaras et S. Gervasoni, juges,

greffier : Mme W. Hakenberg,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 22 mai 2007,

rend le présent

Arrêt

1 Par requête parvenue au greffe du Tribunal de première instance des Communautés européennes le 21 mars 2005 par télécopie (le dépôt de l'original étant intervenu le 23 mars suivant), les requérants ont introduit le présent recours tendant, notamment, d'une part, à l'annulation de leurs bulletins de salaire du mois de juillet 2004, dans la mesure où ils contiennent une augmentation de salaire fixée en application d'une méthode d'adaptation annuelle des rémunérations prétendument illégale et où cette augmentation n'intervient pas à titre rétroactif pour les années 2001, 2002 et 2003, ainsi que, d'autre part, à l'allocation de dommages et intérêts.

Cadre juridique

2 L'article 36 du protocole sur les statuts du Système européen de banques centrales et de la Banque centrale européenne (BCE), annexé au traité CE (ci-après les « statuts du SEBC »), contient les dispositions suivantes :

« Personnel

36.1. Le [c]onseil des gouverneurs arrête, sur proposition du [d]irectoire, le régime applicable au personnel de la BCE.

36.2. La Cour de justice [des Communautés européennes] est compétente pour connaître de tout litige entre la BCE et ses agents dans les limites et selon les conditions prévues par le régime qui leur est applicable. »

3 Sur le fondement de l'article 36.1 des statuts du SEBC, le conseil des gouverneurs de la BCE a adopté le 9 juin 1998 les conditions d'emploi du personnel de la BCE (décision de la BCE, du 9 juin 1998, relative à l'adoption des conditions d'emploi du personnel de la BCE, modifiée le 31 mars 1999, JO L 125, p. 32, et le 5 juillet 2001, JO L 201, p. 25 ; ci-après les « conditions d'emploi »).

4 L'article 42 des conditions d'emploi précise l'article 36.2 du statut du SEBC :

« Après que toutes les voies de recours internes disponibles ont été épuisées, la Cour de justice […] est compétente pour connaître de tout litige opposant la BCE à un membre ou à un ancien membre de son personnel auquel s'appliquent les présentes conditions d'emploi.

Cette compétence est limitée à l'examen de la légalité de la mesure ou de la décision, sauf si le litige est de caractère pécuniaire, auquel cas la Cour de justice a une compétence de pleine juridiction. »

5 Concernant les relations de travail, l'article 9 des conditions d'emploi prévoit notamment :

« a) Les relations de travail entre la BCE et ses agents sont régies par les contrats de travail conclus en conformité avec les présentes conditions d'emploi. Les règles applicables au personnel [de la BCE] adoptées par le directoire précisent les modalités de ces conditions d'emploi.

[...]

c) Les conditions d'emploi ne sont régies par aucun droit national spécifique. La BCE applique i) les principes généraux communs aux droits des États membres, ii) les principes généraux du droit communautaire (CE) et iii) les règles contenues dans les règlements et directives (CE) concernant la politique sociale adressés aux États membres. Chaque fois que cela sera nécessaire, ces actes juridiques seront mis en œuvre par la BCE. Il sera dûment tenu compte à cet égard des recommandations (CE) en matière de politique sociale. Pour l'interprétation des droits et obligations prévus par les présentes conditions d'emploi, la BCE prendra dûment en considération les principes consacrés par les règlements, les règles et la jurisprudence s'appliquant au personnel des institutions communautaires. »

6 Quant aux ajustements des salaires, l'article 13 des conditions d'emploi prévoit :

« Sur proposition du directoire, le conseil des gouverneurs adopte les ajustements généraux de salaire avec effet au 1er juillet de chaque année. »

7 S'agissant de la représentation du personnel 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. »

8 Les dispositions de l'article 46 des conditions d'emploi sont précisées par les règles applicables au personnel de la BCE (« European Central Bank Staff Rules »), qui fixent notamment les modalités de la procédure de consultation entre la BCE et le comité du personnel (article 9.2).

9 Le 17 juin 2003, un protocole d'accord portant sur les relations entre la direction de la BCE et le comité du personnel (« Memorandum of Understanding on Relations between Executive Board and the Staff Committee of the ECB », ci-après le « protocole d'accord ») et définissant plus particulièrement le contexte et les procédures à suivre a été signé.

10 Son préambule prévoit que « des efforts doivent être faits afin de communiquer toute l'information pertinente et d'instaurer un dialogue le plus tôt possible, dans la mesure où il n'existe pas d'autres considérations, qui l'emporteraient, pour agir autrement » (« efforts shall be made to provide all relevant information and to initiate a dialogue at the earliest possible time in so far as there are no overriding reasons for not doing so »).

11 L'article 6 du protocole d'accord prescrit les conditions d'une demande de consultation :

« Lorsqu'il engage une procédure de consultation, le président ou son représentant soumet au comité du personnel une demande de consultation écrite accompagnée d'une information complète, à savoir une information qui met le comité du personnel en mesure de prendre connaissance de la question qui fait l'objet de la consultation et de l'examiner, dans la mesure où il n'existe pas d'autres considérations, qui l'emporteraient, pour agir autrement. […] »

12 L'article 15 du protocole d'accord prévoit une procédure de consultation simplifiée :

« Les parties au dialogue peuvent se mettre d'accord, pour des raisons qui doivent être justifiées par l'une d'elles, sur une procédure visant à réduire le nombre d'échanges de vues sur une question spécifique. Dans ce cas, les parties définissent d'un commun accord un calendrier ad hoc. »

13 Sur le fondement de l'article 13 des conditions d'emploi, le directoire de la BCE a élaboré une méthode pour la mise en œuvre des ajustements généraux de salaire (« General Salary Adjustment — GSA », ci-après la « méthode de calcul »). En principe, elle se fonde sur une appréciation spécifique des ajustements des salaires dans les organisations qui sont les sources principales de recrutement du personnel de la BCE comme les banques centrales nationales (ci-après les « organisations de référence »), afin que les salaires du personnel de la BCE restent alignés sur leur niveau de rémunération. En ce qui concerne les années 1999 à 2001, la méthode de calcul a été adoptée par le conseil des gouverneurs de la BCE le 20 juin 1999 (ci-après les « GSA 1999/2001 »). Par la suite, cette version a été modifiée par le conseil des gouverneurs pour les années 2002 à 2004 (ci-après les « GSA 2002/2004 »).

14 Selon les GSA 1999/2001, l'ajustement de salaire des agents de chaque organisation de référence (en pourcentage) est mis en relation avec le nombre de ses agents selon les principes suivants :

« — [l]'ajustement annuel général des salaires [sera] fondé sur l'évolution moyenne des salaires nominaux dans les quinze [banques centrales nationales et dans la Banque des règlements internationaux (BRI)], en tant que 'banque centrale' des banques centrales ;

— [il sera] tenu compte des ajustements annuels dans les organismes de référence pour l'année civile en cours ;

— [l]es évolutions du salaire nominal seront pondérées [; l]a pondération sera fonction du nombre de personnes employées dans chaque institution de référence ;

— […] »

15 Par conséquent, aucune différence n'était faite par les GSA 1999/2001 entre les différentes organisations de référence et aucune possibilité de correction n'était prévue.

16 En revanche, les GSA 2002/2004, tout en suivant les mêmes principes, prennent en considération deux groupes d'organisations de référence, chaque groupe pondérant à hauteur de 50 % le calcul de l'ajustement annuel :

« — [L]'ajustement général annuel des salaires sera basé sur l'évolution moyenne des salaires nominaux dans les institutions suivantes :

1. [l]es quinze [banques centrales nationales] et la BRI ;

2. [l]es institutions et organes des Communautés européennes (à savoir la Commission [des Communautés] européenne[s] et ses agences, le Conseil de l'Union européenne, le Parlement [européen], la Cour de justice, la Cour des comptes [des Communautés européennes], le Comité économique et social [européen], le Comité des régions [de l'Union européenne]) ;

[l]es 'organisations coordonnées' (à savoir l'[Organisation du traité de l'Atlantique Nord (OTAN)], l'[Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)], l'Agence spatiale européenne, le Centre européen pour les prévisions météorologiques à moyen terme, le Conseil de l'Europe, l'Union de l'Europe occidentale) ;

[l]a Banque européenne d'investissement.

— [L]es évolutions des salaires nominaux seront pondérées en fonction du nombre de personnes employées dans chacune des institutions de référence ;

— chaque groupe de référence (points 1 et 2 ci-dessus) comptera pour 50 %. »

17 En outre, les GSA 2002/2004 prévoient un système de correction des ajustements au regard des données devenues ultérieurement disponibles :

« Il sera tenu compte des ajustements annuels (lorsqu'ils sont disponibles) dans les organisations de référence pour l'année civile en cours. Lorsque les ajustements ne sont pas disponibles pour l'année en cours, les données de l'année précédente seront utilisées et, sous réserve de la disponibilité des données, la différence entre les données disponibles et les données réelles sera corrigée lors de l'exercice suivant. »

18 La décision BCE/2004/3, du 4 mars 2004, relative à l'accès du public aux documents de la BCE (JO L 80, p. 42), dont l'article 2, paragraphe 1, dispose que tout citoyen de l'Union a « un droit d'accès aux documents de la BCE, sous réserve des conditions et des limites définies par la présente décision », prévoit dans son article 4, paragraphe 1, que la BCE refuse l'accès à un document dans le cas où sa divulgation porterait atteinte à la protection de l'intérêt public, de la

vie privée et de l'intégrité de l'individu et de la confidentialité des informations protégées en tant que telles en vertu du droit communautaire. Concernant l'application d'une telle exception, l'article 4, paragraphe 4, de ladite décision énonce :

« Dans le cas de documents de tiers, la BCE consulte le tiers concerné afin de déterminer si une exception prévue au présent article est applicable, à moins qu'il ne soit clair que le document doit ou ne doit pas être divulgué. »

Faits à l'origine du litige

19 Les requérants ont conclu des contrats de travail avec la BCE qui prévoient notamment que les conditions d'emploi et leurs modifications en font partie intégrante.

20 Par arrêt du Tribunal de première instance du 20 novembre 2003, Cerafogli et Poloni/BCE, T-63/02, Rec. p. II-4929, les décisions contenues dans les bulletins de salaire adressés le 13 juillet 2001 aux deux requérants, membres du personnel de la BCE, pour le mois de juillet 2001, ont été annulées, en tant que la BCE n'avait pas consulté le comité du personnel avant l'ajustement des salaires pour l'année 2001.

21 Le 16 décembre 2003, la BCE a adressé, à l'ensemble des membres du personnel, un mémorandum par lequel elle a annoncé qu'elle allait, à la suite de l'arrêt du

Tribunal de première instance, entreprendre une consultation auprès du comité du personnel quant à la mise en œuvre de la méthode de calcul pour les années 2001, 2002 et 2003. Il était dit, en particulier, dans ce mémorandum :

« L'administration va maintenant entreprendre une consultation du comité du personnel en ce qui concerne la mise en œuvre de la méthodologie pour les années 2001, 2002 et 2003. Relevons toutefois à cet égard que rien, dans l'arrêt du Tribunal [de première instance], ne justifie de suggérer, dans le cadre de la consultation, qu'il conviendrait de modifier les calculs afférents à 1'une de ces années. »

22 Par note du 9 janvier 2004, la BCE a ouvert la procédure de consultation en transmettant au comité du personnel des listes de données fournies par les organisations de référence pour les années 2001, 2002 et 2003.

23 Le comité du personnel a répondu le 25 mars 2004 en soulevant diverses questions concernant les données transmises par la BCE et en demandant l'application rétroactive du résultat du calcul final de l'ajustement des salaires des agents de la BCE pour les années 2001, 2002 et 2003, à partir notamment des éléments de divergence relevés par le comité du personnel entre les données fournies le 9 janvier 2004 par la BCE et les données de même nature obtenues par le comité du personnel de la part des comités du personnel des organisations de référence. Le comité du personnel a souhaité un ajustement des salaires à la hausse tenant compte de tous ces éléments.

24 Une série de réunions « techniques » et « ad hoc » entre le comité du personnel et les représentants de la BCE s'est ensuite déroulée. En particulier, une réunion technique a eu lieu le 30 mars 2004 au cours de laquelle les représentants du comité du personnel (incluant la requérante Mme Cerafogli) ont communiqué des copies de tous les documents que le comité avait reçus des comités du personnel des organisations de référence pour les années précédentes. L'ajustement des salaires pour les années 2001 à 2003 a également été l'objet d'une réunion technique le 11 mai 2004. Un représentant de la BCE, M. Kelly, a donné des

chiffres concernant quelques banques centrales nationales et a expliqué qu'il serait nécessaire d'en discuter la répartition sur chacune des années 2001, 2002 et 2003 en précisant que si les chiffres démontraient une différence un ajustement serait probable. À la question des représentants du comité du personnel (incluant le requérant M. Seigneur) sur un ajustement rétroactif, le représentant de la BCE, a exprimé une préférence pour que l'ajustement prenne effet en 2004. D'autres réunions ad hoc concernant l'ajustement des salaires se sont déroulées le 1er juin 2004, en présence du représentant de la BCE, M. Kelly, et du porte-parole du comité du personnel, M. van de Velde, ainsi que d'un des porte-parole adjoints dudit comité, M. van der Ark, et le 9 juin 2004, en présence de deux représentants de la BCE, MM. van Baak et Kelly et des deux membres du comité du personnel présents à la réunion du 1er juin 2004. Le caractère, la participation et le contenu de celles des 1er et 9 juin 2004 ainsi que d'autres réunions restent, à plusieurs égards, controversés.

25 Par note du 3 juin 2004, le comité du personnel a exprimé le souhait de voir le résultat probable de l'ajustement des salaires, faisant suite à la procédure de consultation pour les années 2001 à 2003, prendre effet en même temps que l'ajustement à effectuer au titre de l'année 2004 (à savoir à partir du 1er juillet 2004, comme prévu par l'article 13 des conditions d'emploi).

26 En ce qui concerne une réunion s'étant déroulée le 14 juin 2004, sa préparation et son déroulement sont également décrits de manière différente par les parties. Les requérants soutiennent que le comité du personnel n'a reçu certaines données statistiques importantes que pendant la réunion alors que, à aucun moment de la procédure de consultation ayant débuté par la note du 9 janvier 2004, les membres du comité du personnel n'auraient eu accès à l'ensemble des documents par lesquels les organisations de référence ont communiqué les pourcentages d'augmentation des salaires et les chiffres des personnes employées (ci-après les « données sources »). La BCE affirme, en revanche, avoir transmis les données statistiques en question dès le vendredi 11 juin 2004 et avoir montré les données sources au porte-parole du comité du personnel, M. van de Velde, et à un de ses adjoints, M. van der Ark, à une date qu'elle n'a pas été en mesure de préciser. L'affirmation selon laquelle ce serait le comité du personnel qui aurait proposé à la BCE que son porte-parole ainsi qu'un de ses porte-parole adjoints bénéficient d'un tel accès aux données sources est confirmée par un courriel du 1er juin 2004 du porte-parole adjoint, M. van der Ark. En outre, la réalité d'un tel

accès est confirmée par une déclaration écrite datée du 13 juin 2005 et signée, entre autres, par les deux représentants du comité du personnel concernés.

27 Le comité du personnel, représenté par son porte parole et un de ses porte-parole adjoints, a adressé au directeur général de la direction générale (DG) « Administration » un courrier, daté du 14 juin 2004, dans lequel il a écrit que :

« Récemment, le comité du personnel a reçu, de la part de la direction des ressources humaines, les chiffres révisés concernant l'exercice d'ajustement général des salaires 2001[/]2003.

Nous avions espéré conclure la consultation sur l'exercice d'ajustement général des salaires 2001[/]2003 à temps pour le calcul de l'ajustement général des salaires pour l'exercice 2004. Alors que nous-mêmes avons communiqué nos résultats le 25 mars, nous n'avons reçu que récemment un tableau des chiffres révisés de la part de la direction des ressources humaines. Nous avons rencontré les membres concernés de la direction des ressources humaines afin de comprendre et de clarifier ces chiffres. Des désaccords subsistent sur un petit nombre de divergences qui ne peuvent pas encore être expliquées, à propos de la Belgique (2001), de la [Deutsche] Bundesbank (2001 et 2002) et de la Commission […] (2002). De nouvelles données sont devenues disponibles pour l'Irlande et la BEI depuis notre lettre du 25 mars 2004. Les renseignements supplémentaires fournis par nos homologues de la Banca d'Italia contiennent des éléments sans rapport avec l'ajustement général des salaires.

Il n'est pas possible de résoudre ces divergences en anticipant sur le calendrier proposé pour la confirmation par le directoire de l'ajustement pour 2004. Cependant, la direction des ressources humaines a déjà confirmé que les données révisées qui lui ont été communiquées font apparaître un effet cumulatif de 0,9 % pour l'exercice 2001[/]2003, qui a déjà été comptabilisé à hauteur de 0,6 % dans le calcul pour l'exercice 2004.

Étant donné que la divergence subsistante, si elle est confirmée, se traduira par une légère augmentation du résultat final, nous suggérons que la différence de 0,3 % (0,9 % – 0,6 %) qui a déjà été approuvée des deux côtés soit ajoutée au résultat de l'exercice d'ajustement général des salaires pour 2004, et que toute divergence subsistante soit compensée en 2005 lorsque les chiffres définitifs auront été confirmés d'un commun accord. »

28 Le 15 juin 2004, soit le lendemain, le directoire de la BCE a approuvé la proposition du président de celle-ci visant à une augmentation de 3,5 % composée de 3,2 % en ce qui concerne l'année 2004 ainsi que d'un ajustement supplémentaire et unique de 0,3 % en ce qui concerne la période de 2001 à 2003 et a décidé de soumettre cette proposition au conseil des gouverneurs pour adoption. Le taux de 3,2 % inclut 0,6 % au titre des données manquantes en 2003, mais devenues disponibles en 2004.

29 Ce même 15 juin 2004, le personnel de la BCE a élu un nouveau comité du personnel.

30 Dans un courrier du 25 juin 2004, adressé au vice-président de la BCE, le nouveau comité du personnel a considéré que la procédure de consultation concernant les années 2001 à 2003 n'avait pas été clôturée par la lettre du 14 juin 2004. Il a, par conséquent, demandé une réponse à la lettre de l'ancien comité du personnel du 25 mars 2004, afin de suivre une procédure de consultation conforme au protocole d'accord, incluant une deuxième phase de consultation.

31 Lors de sa réunion du 1er juillet 2004, le conseil des gouverneurs a adopté la proposition du directoire du 15 juin 2004.

32 Par note du 1er juillet 2004, le directeur de la direction des ressources humaines de la DG « Administration » a informé tous les membres du personnel qu'une décision d'augmenter les salaires de 3,5 %, avec effet au 1er juillet 2004, avait été prise par le conseil des gouverneurs.

33 Par son courrier du 7 juillet 2004, le directeur de la direction des ressources humaines de la DG « Administration » a répondu comme suit au nouveau comité du personnel au sujet de l'ajustement des salaires pour les années 2001 à 2003 :

— il s'est référé aux lettres du 9 janvier 2004 (ouvrant la procédure de consultation) et à celles du comité du personnel des 14 et 25 juin 2004 ;

— il a souligné que « [l]'information […] fournie […] a[vait] été vérifiée et confirm[ait] l'existence d'un moins-perçu de 0,3 % pendant la période en cause, en raison des données erronées communiquées par certaines organisations de références[; e]n conséquence, le conseil des gouverneurs a[vait] accepté d'appliquer un supplément exceptionnel de 0,3 % au pourcentage d'ajustement général des salaires de 2004, ce qui [a] conduit à une augmentation totale de 3,5 % avec effet au 1er juillet 2004 » ;

— il a confirmé que la procédure de consultation continuerait (« cet échange n'est pas clos ») mais avec effet pour le prochain cycle d'ajustement (« [b]ien qu'il soit acquis que toute divergence subsistante sera compensée lors du prochain exercice d'ajustement des salaires, je vous suggère, dans un souci de diligence, de faire connaître vos commentaires avant l'expiration d'un délai de 20 jours ouvrables à compter de la réception de la présente lettre. »).

34 Les bulletins de salaire qui incluaient l'augmentation de 0,3 % pour les années 2001 à 2003 ainsi que celle de 3,2 % pour l'année 2004 ont été adressés aux requérants, à la mi-juillet 2004.

35 Le 4 août 2004, le comité du personnel a répondu au courrier de la BCE du 7 juillet 2004. Se basant en partie sur des données autres que celles communiquées par l'ancien comité du personnel, le nouveau comité du personnel a affirmé ne pas pouvoir comprendre comment le chiffre de 0,3 % avait été obtenu. Les divergences ainsi constatées par le nouveau comité du personnel seraient, selon lui, vraisemblablement attribuables à « une interprétation erronée des données par [l'ancien comité du personnel] et l'administration ».

36 En réponse à la note du comité du personnel du 4 août 2004, le directeur de la direction des ressources humaines de la DG « Administration » a fourni, par note du 23 septembre 2004, des informations et précisions sur les trois éléments qui, selon le courrier du comité du personnel du 14 juin 2004, restaient à clarifier en ce qui concernait les ajustements de salaires pour les années 2001 à 2003, relativement aux données de la Banque nationale de Belgique, de la Deutsche Bundesbank et de la Commission. Il a considéré la procédure de consultation comme achevée.

37 Par note du 6 octobre 2004, adressée au directeur de la direction des ressources humaines de la DG « Administration », le comité du personnel lui a notamment demandé de retirer sa note du 23 septembre 2004 et de faire parvenir une nouvelle lettre qui répondrait aux questions soulevées dans ses lettres des 25 mars, 25 juin et 4 août 2004, lesquelles n'auraient pas reçu de réponses suffisantes. Sinon, la consultation sur l'exercice d'ajustement général des salaires 2001 à 2003 serait considérée par le comité du personnel comme n'ayant pas été menée.

38 La BCE a répondu le 23 février 2005 à la note du comité du personnel du 6 octobre 2004. Par note du 28 février 2005, le comité du personnel a réagi au courrier de la BCE du 23 février 2005. C'est principalement par ces deux courriers et les propositions respectives qu'ils contenaient que la BCE et le comité du personnel ont tenté de mettre un terme à leur différend au moyen d'un règlement amiable. Le principe à la base du règlement amiable projeté était de compenser l'absence de prise en compte des divergences mises en avant par le comité du personnel,

pour le calcul de l'ajustement des salaires des années 2001 à 2003, par l'octroi de jours de congés supplémentaires. N'étant pas parvenue à un accord avec le comité du personnel, la BCE a réitéré, dans sa note du 7 mars 2005, l'opinion selon laquelle la consultation était terminée.

39 Des membres du personnel de la BCE, les requérants inclus, avaient introduit, entre le 10 septembre et le 14 septembre 2004, des demandes de réexamen (« administrative reviews ») de leurs bulletins de salaire du mois de juillet 2004. Dans ces courriers, reposant sur un modèle commun, les requérants ont demandé, notamment :

— la révision de leurs bulletins de salaire du mois de juillet 2004 de manière à ce que ces derniers incluent, de façon rétroactive, dans le montant payé en juillet 2004 le résultat de la révision de l'ajustement des salaires pour les années 2001 à 2003 ;

— la révision de leurs bulletins de salaire de juillet 2004 de manière à ce que ces derniers incluent la totalité du solde, tel que calculé par le comité du personnel, résultant de la révision de la mise en œuvre de l'exercice d'ajustement des salaires pour les années 2001, 2002 et 2003 (soit 2,67 %), les paiements devant intervenir sur une base rétroactive ;

— dans l'hypothèse où la BCE rejetterait la demande faite à cet égard par le comité du personnel, la communication des données sources communiquées à la BCE par les organisations de référence de manière à prouver que les calculs faits par la BCE sont cohérents avec les données sources fournies.

40 Le 9 décembre 2004, la BCE a répondu aux demandes de réexamen. Ses réponses reposaient, elles aussi, sur un modèle commun, à l'exception de celle faite à M. Poloni, laquelle est différente compte tenu d'une prétendue tardiveté de la demande de réexamen présentée par celui-ci.

41 Les requérants ont introduit des réclamations internes (« grievance procedures ») par des lettres datées des 9, 10 et 13 décembre 2004.

42 Les réclamations internes ont été rejetées par lettres du 6 janvier 2005, notifiées aux requérants le 10 janvier suivant.

Procédure et conclusions des parties

43 Le présent recours a été enregistré au greffe du Tribunal de première instance sous le numéro T-131/05.

44 Par ordonnance du 15 décembre 2005, le Tribunal de première instance, en application de l'article 3, paragraphe 3, de la décision 2004/752/CE, Euratom du Conseil, du 2 novembre 2004, instituant le Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne (JO L 333, p. 7), a renvoyé la présente affaire devant le Tribunal. Le recours a été enregistré au greffe du Tribunal sous le numéro F-15/05.

45 Après avoir consulté les parties, le Tribunal a décidé de renvoyer l'affaire devant l'assemblée plénière.

46 Les requérants concluent à ce qu'il plaise au Tribunal :

— déclarer le présent recours recevable et fondé ; et en conséquence ;

— annuler leurs fiches de salaire du mois de juillet 2004 ;

— pour autant que de besoin, annuler les décisions de rejet des demandes de réexamen et des réclamations internes introduites par eux et datées respectivement des 9 décembre 2004 et 6 janvier 2005 ;

— condamner la BCE à produire son « dossier administratif » ;

— condamner la BCE à l'allocation de dommages et intérêts pour réparer leur préjudice, celui-ci consistant, d'une part, en un versement d'une somme de 5 000 euros par requérant, en raison d'une perte de pouvoir d'achat depuis le 1er juillet 2001, et, d'autre part, en des arriérés de rémunération correspondant à une augmentation de leurs salaires de 1,86 % pour la période du 1er juillet 2001 au 30 juin 2002, de 0,92 % pour la période du 1er juillet 2002 au 30 juin 2003 et de 2,09 % pour la période du 1er juillet 2003 au 30 juin 2004, majorés d'un taux d'intérêt à compter de leurs échéances respectives jusqu'au jour du paiement effectif et calculé sur la base du taux fixé par la BCE pour les opérations principales de refinancement, applicable pendant la période concernée, majoré de deux points ;

— condamner la BCE à l'ensemble des dépens.

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

— déclarer le recours irrecevable en ce qui concerne M. Poloni ;

— rejeter le recours comme non fondé ;

— statuer sur les dépens comme de droit.

48 Dans le cadre des mesures d'organisation de la procédure, conformément à l'article 64 du règlement de procédure du Tribunal de première instance, applicable mutatis mutandis au Tribunal, en vertu de l'article 3, paragraphe 4, de la décision 2004/752, jusqu'à l'entrée en vigueur du règlement de procédure de ce dernier, le Tribunal a posé des questions par écrit aux deux parties et a demandé la production de documents, incluant le dossier des données sources. Les parties ont déféré à ces mesures dans les délais impartis.

49 Quant à la demande des requérants tendant à la production par la BCE du « dossier administratif », il convient de constater qu'ils ont eu accès au dossier des données sources. Il n'y a donc plus lieu de statuer sur leur demande dans la mesure où ils n'ont pas indiqué quelles autres pièces il aurait été pertinent de consulter.

50 Une tentative de règlement amiable à l'initiative du Tribunal n'a pas abouti.

En droit

1. *Sur les conclusions en annulation*

51 Même si les conclusions en annulation sont également dirigées de manière formelle contre les décisions rejetant les demandes de réexamen et contre les décisions prises le 6 janvier 2005 rejetant les réclamations internes des requérants présentées les 9, 10 et 13 décembre 2004, elles doivent être considérées, en vertu d'une jurisprudence constante applicable mutatis mutandis à la BCE, comme

dirigées contre les décisions par lesquelles la BCE a fixé la rémunération des requérants, à savoir, les décisions reflétées dans les bulletins de salaire du mois de juillet 2004 (voir, notamment, arrêt de la Cour du 17 janvier 1989, Vainker/Parlement, 293/87, Rec. p. 23, point 8).

52 À l'appui de leur recours, les requérants soulèvent trois moyens tirés, en substance, de la violation de l'obligation de consulter le comité du personnel sur les changements apportés aux règles applicables au personnel en tant qu'ils concernent l'ajustement des salaires pour les années 2001 à 2003, de la violation de la méthode de calcul et de l'absence d'application rétroactive des corrections devant être apportées à l'ajustement général des salaires.

Sur le premier moyen, tiré de la violation de l'obligation de consulter le comité du personnel

Arguments des parties

53 Par leur premier moyen, les requérants reprochent à la BCE, en substance, d'avoir violé la procédure de consultation du comité du personnel dans le cadre de l'ajustement des salaires pour les années 2001 à 2003. Ce moyen comporte quatre branches, consistant en la prétendue violation des articles 45 et 46 des conditions d'emploi, de l'article 9 du protocole d'accord, du principe de bonne administration et de l'obligation de bonne foi.

54 À cet égard, les requérants affirment que les données sources qui ont dû être communiquées à la BCE par les organisations de référence et sur la base desquelles elle a procédé à ses calculs dans le cadre de la mise en œuvre des méthodes de calcul pour les années 2001, 2002 et 2003, n'ont jamais été

communiquées au comité du personnel. De plus, ils estiment que la BCE n'a pas respecté son obligation de consultation du comité du personnel telle qu'elle ressort des articles 45 et 46 des conditions d'emploi et du protocole d'accord, en ce qu'elle n'aurait pas procédé à l'information dudit comité en temps utile, qu'elle n'aurait pas correctement tenu les réunions techniques et aurait irrégulièrement organisé des réunions ad hoc, qu'elle n'aurait qu'insuffisamment répondu aux questions du comité du personnel et que la procédure de consultation n'était pas clôturée lors de la transmission des bulletins de salaire du mois de juillet 2004.

55 En se fondant, entre autre, sur l'arrêt du Tribunal de première instance du 10 avril 2003, Robert/Parlement (T-186/01, RecFP p. I-A-131 et II-631, point 64), la BCE conteste la recevabilité du premier moyen. En effet, les requérants n'auraient pas soulevé ce moyen lors de la phase précontentieuse.

56 Sur le fond, outre le constat de « la plus stricte confidentialité » des données sources qui lui sont communiquées, la BCE indique que la direction des ressources humaines de la DG « Administration » aurait néanmoins donné la possibilité aux membres du comité du personnel « par l'intermédiaire du porte-parole […] et du porte-parole adjoint » de s'assurer du caractère pertinent des tableaux fournis par la BCE, en leur permettant de prendre connaissance de ces documents dans ses locaux, assurant ainsi la transparence requise dans le cadre de la consultation sans divulguer ces documents par écrit. Ce fait serait confirmé par la déclaration des cinq membres de l'ancien comité du personnel.

Appréciation du Tribunal

57 Il convient d'examiner ensemble les quatre branches du premier moyen dans la mesure où elles sont liées et où les requérants ont développé une argumentation unique à leur soutien.

58 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] ». Parmi lesdites questions figurent celles liées aux rémunérations.

59 Se fondant en particulier sur ces dispositions, le protocole d'accord concrétise le droit, pour le comité du personnel, à être consulté et prévoit, en particulier, la procédure à suivre en commençant par l'obligation pour la BCE de fournir une information complète (voir points 10 et 11 du présent arrêt).

60 Il y a lieu de rappeler que le droit à l'information et à la consultation des travailleurs constitue un « principe général du droit du travail » (arrêt du Tribunal de première instance du 6 mars 2001, Dunnett e.a./BEI, T-192/99, Rec. p. II-813, point 105) à la lumière duquel il convient d'interpréter les dispositions pertinentes du protocole d'accord.

61 À cet égard, les requérants soulèvent plusieurs griefs afin de démontrer que la procédure de consultation requise par les dispositions pertinentes des conditions d'emploi et du protocole d'accord n'a pas été correctement suivie par la BCE.

— Sur le grief tiré du caractère incomplet des informations communiquées par la BCE

62 Les requérants reprochent à la BCE de ne pas avoir fourni une « information complète » en ce que l'accès aux données sources n'avait pas été assuré à l'ensemble des membres du comité du personnel, en raison de la prétendue confidentialité de ces données.

63 À cet égard, il convient de rappeler que, aux termes de l'article 6 du protocole d'accord, la demande de consultation doit être « accompagnée d'une information complète », permettant au comité du personnel de prendre « connaissance de la question qui fait l'objet de la consultation et de l'examiner, dans la mesure où il n'existe pas d'autres considérations, qui l'emporteraient, pour agir autrement ».

64 La portée de cette obligation d'information doit, en l'espèce, être appréciée en fonction de la nature des données sources, lesquelles, si elles sont détenues par la BCE, n'émanent pas de cette dernière. Or, il ressort du dossier que, à l'époque des faits, les organisations de référence ne communiquaient les données sources, de façon générale, qu'avec l'assurance que celles-ci ne soient pas largement divulguées, mais utilisées uniquement pour les besoins de l'ajustement annuel des salaires du personnel de la BCE.

65 Il ne saurait, dans ces conditions, être reproché à la BCE de s'être conformée à la règle de l'auteur, énoncée à l'article 4, paragraphe 4, de la décision BCE/2004/3, en ne communiquant pas les données sources à l'ensemble des membres du comité du personnel.

66 L'argument selon lequel la BCE mettrait depuis l'année 2006 les données sources à la disposition de l'ensemble des membres du comité du personnel en même temps que le calcul des chiffres de l'ajustement des salaires ne peut infirmer cette conclusion. C'est en effet seulement pour les années postérieures aux faits en litige, suite à une initiative en ce sens de la BCE, que les organisations de référence ont accepté une plus large divulgation de leurs données.

67 En revanche, il ressort du dossier, d'une part, que le porte-parole du comité du personnel ainsi qu'un des porte-parole adjoints dudit comité ont bien eu accès aux données sources. C'est le comité du personnel lui-même qui a proposé que ces deux porte-parole bénéficient d'un tel accès. Ce fait est confirmé par un courriel du 1er juin 2004 du porte-parole adjoint, M. van der Ark.

68 En outre, les porte-parole étaient élus et dûment mandatés par le comité du personnel lui-même, et non « choisis » par l'administration de la BCE en tant qu'interlocuteurs privilégiés. Les résultats de l'élection au sein du comité du personnel de son porte-parole, M. van de Velde, ainsi que de ses deux adjoints, MM. Van Damme et van der Ark, avaient été communiqués à l'administration par note du 17 février 2003. Ainsi, les porte-parole doivent être regardés comme ayant été les représentants dûment mandatés par le comité du personnel lui-même aux fins de la consultation sur l'ajustement des salaires pour les années 2001, 2002 et 2003.

69 Il y a donc lieu de considérer que, par l'entremise de ses représentants, le comité du personnel de la BCE, en tant qu'organe, a eu connaissance des données sources (voir, en ce sens, ordonnance du Tribunal de première instance du 24 octobre 2000, Comité du personnel de la BCE e.a./BCE, T-27/00, RecFP p. I-A-217 et II-987, point 25).

70 Par ailleurs, l'information communiquée au comité du personnel était en substance suffisante dans la mesure où le comité avait la possibilité de contrôler pour chaque organisation de référence toutes les données pertinentes et de les comparer aux données dont il était en possession, lesquelles avaient été collectées et transmises par les représentants du personnel des organisations de référence.

71 Au demeurant, le comité du personnel n'a, au cours de la procédure de consultation, émis aucune critique ni réserve quant à la communication des données sources. En particulier, la note du 14 juin 2004 ne contient pas de référence à un défaut d'accès aux données sources.

72 Il s'ensuit que le grief tiré du caractère incomplet des informations communiquées par la BCE doit être rejeté.

— Sur le grief tiré d'un défaut d'information en temps utile

73 Les requérants reprochent à la BCE de n'avoir pas fourni l'information nécessaire en temps utile. En particulier, les informations données les vendredi 11 juin et lundi 14 juin 2004 l'auraient été tardivement.

74 À cet égard, il convient de relever que le préambule du protocole d'accord demande que toute information pertinente soit communiquée le plus tôt possible. Certes les tableaux consolidés présentés les vendredi 11 juin et lundi 14 juin 2004 par un représentant de la BCE au comité du personnel n'ont pas été communiqués dans des conditions permettant une analyse approfondie de toutes les données statistiques concernées. En effet, pour qu'une décision du comité du personnel soit prise le 14 juin 2004, qui était le dernier jour de travail (avant la réunion du directoire de la BCE le 15 juin 2004) permettant qu'un éventuel ajustement « spécial » des salaires intervienne au titre des années 2001 à 2003 dès le 1er juillet 2004, en même temps que l'ajustement normal au titre de l'année 2004, il ne restait pas suffisamment de temps pour effectuer le contrôle nécessaire de certaines données sur lesquelles persistaient des divergences et dialoguer ensuite avec la BCE.

75 Toutefois, il importe de constater, d'une part, que le comité du personnel avait lui-même exprimé par écrit, le 3 juin 2004, le souhait que l'éventuel ajustement « spécial » des salaires concernant les années 2001 à 2003 prenne effet dans le cadre de l'exercice normal d'ajustement de 2004 et avait donc accepté en connaissance de cause une telle contrainte de temps, la BCE étant tenue par l'article 13 des conditions d'emploi de procéder à l'ajustement des salaires pour 2004 avec effet au 1er juillet, et, d'autre part, qu'une grande partie des données pertinentes avaient été discutées entre la BCE et le comité du personnel entre janvier et juin 2004 au fur et à mesure qu'elles étaient disponibles, lors de réunions techniques régulières et ad hoc. Le tableau récapitulatif présenté le 11 juin 2004 par la BCE ne constituait pas une première présentation mais le résultat d'un travail continu effectué en commun par les représentants de la BCE, en particulier M. Kelly, et les représentants désignés du comité du personnel. Après avoir reçu ce tableau récapitulatif, le comité du personnel a, selon les termes de sa note du 14 juin 2004, rencontré les représentants de la direction des ressources humaines afin de comprendre et de clarifier les chiffres révisés et conclu que des désaccords ne subsistaient que sur un petit nombre de divergences (trois), susceptibles d'avoir peu d'influence sur le résultat final. Pour cette raison, c'est le comité du personnel qui a « suggéré » à la BCE dans ladite note que « la différence de 0,3 % […] qui a[vait] déjà été approuvée des deux côtés soit ajoutée au résultat de l'exercice d'ajustement des salaires pour 2004, et que toute divergence subsistante soit compensée en 2005 lorsque les chiffres définitifs aur[aie]nt été confirmés d'un commun accord ».

76 Il s'ensuit que le grief tiré d'un défaut d'information en temps utile doit être écarté.

— Sur le grief tiré de la tenue irrégulière de réunions

77 Les requérants critiquent le fait que, en dehors du cadre de la procédure officielle prévue par le protocole d'accord, ont été organisées des réunions « officieuses » de consultation avec les porte-parole du comité du personnel, et non pas avec le comité du personnel en formation plénière, ce à l'insu de ce dernier.

78 Toutefois, les porte-parole étaient les représentants dûment mandatés par le comité du personnel lui-même aux fins de la consultation (voir point 68 du présent arrêt).

79 Des réunions techniques ainsi qu'une procédure simplifiée de consultation sont d'ailleurs prévues dans le protocole d'accord. S'agissant des réunions ad hoc, le protocole d'accord n'exclut nullement la tenue de telles réunions, son article 15 prévoyant explicitement une procédure simplifiée de consultation. En effet, cet article permet aux parties de réduire le nombre d'échanges et de déroger aussi aux délais prévus par ledit protocole, en convenant de manière opportune de délais plus courts ; l'établissement d'un procès-verbal n'étant prévu dans les règles applicables au personnel de la BCE que pour les réunions avec les présidents.

80 En outre, il ressort du dossier que les rapports entre le comité du personnel dont le mandat couvrait les années 2002 à 2004 et la BCE étaient fondés sur un degré élevé de confiance mutuelle et sur une communication ouverte, ce qui pouvait justifier le caractère relativement informel de certaines réunions.

81 Enfin, il importe d'ajouter que la procédure de consultation « spéciale » suivie pour l'ajustement des salaires pour les années 2001 à 2003 avait été convenue entre la BCE et le comité du personnel notamment suite au souhait exprimé par ce dernier dans sa note du 3 juin 2004. Celui-ci était tenu informé des résultats des réunions entre ses porte-parole et les représentants de la BCE, comme en témoignent les notes internes et courriels du comité du personnel annexés aux écrits des parties. En outre, il convient de se reporter à la note du comité du personnel du 14 juin 2004 qui, en se référant à des éléments de la procédure sans émettre aucune critique à cet égard et en concluant, en principe, à une clôture de la procédure de consultation (sauf pour les trois points à résoudre, voir point 27 du présent arrêt), doit être analysée comme contenant l'approbation de la régularité de la procédure de consultation suivie en l'espèce.

82 Par conséquent, le grief tiré de la tenue irrégulière de réunions doit être rejeté.

— Sur le grief tiré de l'insuffisance des réponses aux questions du comité du personnel

83 Les requérants reprochent à la BCE de ne pas avoir répondu formellement par écrit à la lettre du comité du personnel du 25 mars 2004.

84 À cet égard, il convient de constater que les points soulevés par le comité du personnel dans sa lettre du 25 mars 2004 ont été examinés lors des réunions de consultation tenues entre avril et juin 2004. Ainsi, le grief invoqué manque en fait.

— Sur le grief tiré d'un recours abusif à l'urgence

85 Lors de l'audience, les requérants ont fait grief à la BCE d'avoir imposé une situation d'urgence au comité du personnel et d'avoir placé celui-ci devant un fait accompli.

86 Indépendamment de la question de sa recevabilité, ce reproche, qui se confond largement avec le grief tiré d'un défaut d'information en temps utile (voir points 73 à 76 du présent arrêt), n'est pas justifié, dans la mesure où c'est le comité du personnel lui-même qui avait demandé à la BCE le 3 juin 2004, moins de deux semaines avant la réunion du directoire de la BCE, lequel était appelé à se prononcer sur l'ajustement annuel obligatoire pour 2004, d'intégrer dans cet ajustement les résultats de la consultation « spéciale » concernant les années 2001 à 2003. Or, dans sa note du 14 juin 2004, le comité du personnel indique qu'il était effectivement au courant du calendrier prévu pour la confirmation de l'ajustement des salaires pour 2004 par le directoire de la BCE.

87 Pour le reste il convient d'opposer à ces griefs les considérations exposées dans les points 74 à 76 du présent arrêt.

88 Par conséquent, le grief tiré d'un recours abusif à l'urgence doit être rejeté.

— Sur le grief tiré de ce que la procédure de consultation n'était pas clôturée lors de la transmission des bulletins de salaire du mois de juillet 2004

89 Les requérants reprochent à la BCE de ne pas avoir clôturé la procédure de consultation relative aux années 2001 à 2003 avant de prendre la décision d'ajustement des salaires portant sur cette période.

90 À cet égard, il y a lieu de relever que, par note du 14 juin 2004, le comité du personnel a lui-même implicitement proposé à la direction de la BCE de clôturer la procédure de consultation, sous réserve de l'examen de trois points spécifiques non encore résolus concernant les données en provenance de la Banque nationale de Belgique, de la Deutsche Bundesbank et de la Commission, étant entendu que ledit examen devrait être reporté en vue d'en intégrer le résultat dans le processus de consultation de l'année suivante (2005).

91 En effet, dans cette même note, le comité du personnel a « suggér[é] » d'ajouter aux résultats de l'exercice normal d'ajustement des salaires pour 2004 « la différence de 0,3% […] qui a[vait] déjà été approuvée des deux côtés » dans le cadre de la consultation « spéciale » concernant les années 2001 à 2003, tout en reportant l'examen de trois points — spécifiquement mentionnés — à l'exercice

d'ajustement des salaires de l'année 2005. Même si ces points n'étaient pas encore résolus à la clôture de la consultation, le Tribunal constate qu'ils ont été exclus de la consultation portant sur les années 2001 à 2003 et que, en tout état de cause, selon le comité du personnel lui-même, ils n'étaient susceptibles que d'avoir une faible incidence sur le résultat final de l'ajustement des salaires des années 2001 à 2003.

92 De plus, l'appréciation selon laquelle la note du comité du personnel du 14 juin 2004 faisait état d'une entente entre ledit comité et la BCE sur le fait d'être en mesure de finaliser les résultats de la consultation « spéciale » (« la différence de 0,3% […] qui a[vait] déjà été approuvée des deux côtés »), mis à part trois points non résolus mais susceptibles d'avoir peu d'influence sur ce résultat, est expressément confirmée par certains membres de l'ancien comité du personnel, comme il ressort de la déclaration de cinq d'entre eux, du 13 juin 2005. En outre, cette entente est confirmée par des documents internes du comité du personnel, produits par les requérants eux-mêmes.

93 Conformément à l'article 15 du protocole d'accord, le comité du personnel était en droit de marquer son accord avec l'établissement d'une consultation simplifiée en ce compris le moment de sa clôture (voir point 81 du présent arrêt).

94 Concernant le rôle du porte-parole du comité du personnel, M. van de Velde, et du porte-parole adjoint dudit comité, M. van der Ark, tous deux signataires de la note du 14 juin 2004, il y a lieu de souligner que le comité du personnel était dûment représenté par ses porte-parole pour transmettre, en son nom, ladite note à la BCE (voir point 68 du présent arrêt). En outre, le procès-verbal de la réunion du comité du personnel du 14 juin 2004, produit par les requérants eux-mêmes, confirme que cette note reflète la position adoptée par la majorité des membres du comité.

95 Le 15 juin 2004, le directoire de la BCE a approuvé la proposition du président de celle-ci visant à une augmentation de 0,3 % au titre de l'ajustement spécial des salaires pour les années 2001 à 2003 et résultant de la procédure de consultation.

96 Il s'ensuit que le comité du personnel a marqué son accord sur la clôture de la procédure de consultation et sur le principe d'une augmentation de salaire de 0,3 % pour les années 2001 à 2003, devant être payée à partir du mois de juillet 2004.

97 Ce constat n'est pas infirmé par l'argument des requérants tiré du courrier du nouveau comité du personnel du 25 juin 2004. En effet, ce courrier s'analyse comme une tentative unilatérale de la part dudit comité de rouvrir la consultation qui avait été clôturée. La BCE n'a cependant pas accepté la demande du nouveau comité du personnel de revenir sur la position exprimée par l'ancien comité du personnel quant à la clôture de la consultation. Ainsi, le 1er juillet 2004, le conseil des gouverneurs a adopté la proposition du président de la BCE, approuvée par le directoire le 15 juin 2004, fondée sur le résultat de la consultation, tel qu'il ressort de la note du comité du personnel du 14 juin 2004.

98 À cet égard, la réponse écrite de la BCE au comité du personnel, du 7 juillet 2004, mentionnant que « l'administration continue de considérer que cet échange n'est pas clos » et que « toute divergence subsistante sera compensée lors du prochain exercice d'ajustement des salaires », ne constitue pas une confirmation de ce que, pour la BCE, la consultation en vue de l'ajustement des salaires pour les années 2001 à 2003 était toujours ouverte, malgré l'approbation du conseil des gouverneurs entérinant l'augmentation de salaires de 0,3 % sur laquelle les deux parties avaient exprimé leur accord. Dans le contexte de l'échange de courriers entre le comité du personnel et la BCE au sujet de l'ajustement

« spécial » pour les années 2001 à 2003, cette réponse doit être comprise comme un renvoi aux trois points, mineurs, spécifiquement réservés par l'ancien comité du personnel dans son courrier du 14 juin 2004, en vue de leur examen dans le cadre de l'exercice d'ajustement annuel suivant, soit 2005.

99 Au vu de tout ce qui précède, il y a lieu de considérer que les éléments apportés par les requérants au soutien de leurs griefs ne permettent pas, même pris dans leur ensemble, de conclure à une violation des exigences propres à la procédure de consultation du comité du personnel avant l'adoption de la décision arrêtant l'ajustement des salaires pour les années 2001 à 2003. Partant, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur sa recevabilité, le premier moyen, pris en ses différentes branches, doit être écarté.

Sur le deuxième moyen, tiré de la violation des méthodes de calcul, d'une erreur manifeste d'appréciation et de la violation de l'obligation de motivation

Arguments des parties

100 Par ce moyen, les requérants critiquent, en substance, le fait que la BCE se serait fondée sur des données manifestement erronées et aurait ainsi violé les méthodes de calcul et l'obligation de motivation pour l'ajustement des salaires concernant la période des années 2001 à 2003.

101 En effet, selon les requérants, les tableaux établis par la BCE au début de la procédure de consultation, soit le 9 janvier 2004, seraient entachés d'erreurs manifestes et laisseraient apparaître une application incorrecte de la méthode de calcul. En particulier, le fait de n'avoir pris en considération l'avantage représenté par la réduction du temps de travail accordée au personnel de la Banque de

France qu'à compter de l'année 2002 constituerait une erreur manifeste puisque le personnel de la Banque de France aurait bénéficié dès février 2001 des conséquences positives de la loi nº 2000-37 du 19 janvier 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail (ci-après la « loi sur la réduction du temps de travail »). Le fait que la BCE n'ait pas pris en considération les données relatives à l'augmentation spéciale accordée par la Deutsche Bundesbank aux employés travaillant en ex-Allemagne de l'Est constituerait également une erreur manifeste.

102 La BCE souligne qu'elle dépend entièrement des organisations de référence en ce qui concerne la pertinence et l'exactitude des données sources à prendre en considération et la rapidité avec laquelle elles sont collectées et transmises. Il conviendrait de tenir compte de ce que les données sources ne se limiteraient pas à un seul paramètre, mais recouvriraient une multitude de facteurs, tels que le nombre d'employés, la durée de travail hebdomadaire, le nombre de jours fériés, le statut des employés (service public ou secteur privé), etc. Dans ces circonstances, elle ne pourrait que se fier à l'exactitude et à la pertinence des données qui lui sont ainsi transmises. Ce n'est qu'en cas d'erreur manifeste qu'elle aurait eu l'obligation de contacter l'organisation de référence à l'origine des données erronées, afin d'en vérifier l'exactitude. Or, en l'espèce, il n'aurait existé aucune erreur manifeste parmi les données sources communiquées par les organisations de référence.

103 La BCE admet que la question de la prise en compte de la réduction du temps de travail accordée au personnel de la Banque de France a été soulevée dans la lettre du comité du personnel du 25 mars 2004, mais affirme que cette question été résolue lors de la consultation à la satisfaction du comité du personnel, « l'accord du 14 juin 2004 » ne la mentionnant plus. S'agissant de la Deutsche Bundesbank, la BCE s'interroge sur la recevabilité du grief relatif à cette prétendue erreur manifeste, au regard des règles posées par l'article 44, paragraphe 1, sous c), du règlement de procédure du Tribunal de première instance ainsi que sur le bien-fondé de ce grief, en se référant à « l'accord du 14 juin 2004 » prévoyant une discussion ultérieure sur ces données. Enfin, elle ne voit pas l'incidence de cet élément sur l'ajustement des salaires des années 2001 à 2003.

Appréciation du Tribunal

104 Même si les requérants invoquent, à l'appui de leur deuxième moyen, une « violation de l'obligation de motivation », leur argumentation se rattache exclusivement à la légalité interne, et non formelle, des décisions litigieuses.

105 Dans leur requête, les requérants se plaignent en effet seulement de l'existence d'une « erreur manifeste » qui aurait entraîné une violation de la méthode de calcul, ceci à double titre :

— d'une part, la BCE n'aurait pas correctement pris en compte les incidences salariales de la réduction du temps de travail des agents de la Banque de France sur les méthodes de calcul,

— d'autre part, la BCE aurait omis de répercuter sur les salaires des membres de son personnel les effets d'une augmentation spéciale accordée aux agents de la Deutsche Bundesbank travaillant en ex-Allemagne de l'Est.

106 Pour répondre à ces deux griefs, seuls soulevés par les requérants, il convient d'examiner si la BCE a commis des erreurs manifestes d'appréciation en se fondant, aux fins de l'établissement des tableaux requis pour déterminer l'évolution moyenne des salaires nominaux telle que prévue par la méthode de calcul, sur les données sources susmentionnées émanant de la Banque de France et de la Deutsche Bundesbank.

107 S'agissant de la Banque de France, les requérants ne fournissent pas d'éléments qui seraient de nature à démontrer que la BCE aurait dû tirer les conséquences d'une application de la loi sur la réduction du temps de travail à tout le

personnel de cette banque à partir de l'année 2001. En revanche, ils produisent trois documents, intitulés « notes d'application », émanant de ladite banque et concernant un « accord d'entreprise sur la durée, l'organisation et l'aménagement du temps de travail des cadres », des 13 février, 6 avril et 6 juin 2001, qui ne concernent que cette seule catégorie de personnel. Les informations contenues dans ces notes coïncident avec celles communiquées par la Banque de France, dans la mesure où cette dernière avait informé la BCE que cette catégorie de personnel ne représentait que 1 000 à 1 100 personnes, alors que l'accord d'entreprise, applicable à tout le personnel (environ 15 000 personnes), n'était entré en vigueur que le 1er janvier 2002. Or, selon les simulations effectuées par la BCE en présence des représentants du comité du personnel, qui n'ont pas été sérieusement contestées par les requérants, les augmentations des salaires des cadres de la Banque de France, résultant de l'application de la loi sur la réduction du temps de travail, sont restées sans effet positif significatif sur le résultat final de l'ajustement des salaires du personnel de la BCE pour l'année 2001.

108 Quant à la situation de la Deutsche Bundesbank, il convient d'y distinguer deux éléments. En premier lieu, s'agissant de l'augmentation spéciale accordée à ses employés travaillant en ex-Allemagne de l'Est, ladite banque avait informé la BCE que le point de vue initialement exprimé par le comité du personnel sur les effets de cette augmentation spéciale était erroné. Or, le comité du personnel a par la suite accepté cette explication et n'a, par conséquent, pas inclus dans son courrier du 14 juin 2004 la question des salaires des employés de la Deutsche Bundesbank travaillant en ex-Allemagne de l'Est parmi les points qui restaient à résoudre. Partant, ce problème a été résolu au cours de la procédure de consultation, avant la clôture de ladite procédure, le 14 juin 2004. En second lieu, la réserve concernant la Deutsche Bundesbank, mentionnée dans la note du comité du personnel du 14 juin 2004 comme un des trois points restant encore à régler, se référait à une autre question, à savoir celle du pourcentage d'augmentation salariale générale des années 2001 et 2002. Cette réserve a été analysée en septembre 2004 et donc levée dans le cadre de l'exercice d'ajustement des salaires de l'année 2005, comme il avait été convenu entre le comité du personnel et la BCE.

109 De surcroît, si, en date du 14 juin 2004, les deux parties aux négociations, après vérification des données émanant de la Banque de France et de la Deutsche Bundesbank, étaient d'accord pour considérer que l'ajustement des salaires projeté tenait correctement compte de ces questions, il est difficile d'identifier l'erreur manifeste que la BCE aurait commise à cet égard au regard de l'imprécision des griefs invoqués, sur ce point, par les requérants et de l'insuffisance des éléments de preuve apportés à leur soutien.

110 Il s'ensuit que les requérants n'ont démontré ni une violation de la méthode de calcul ni l'existence d'une erreur manifeste commise par la BCE dans l'examen des données sources émanant de la Banque de France et de la Deutsche Bundesbank.

111 Au vu de tout ce qui précède, le deuxième moyen doit également être écarté.

Sur le troisième moyen, tiré de l'absence d'application rétroactive des corrections devant être apportées à l'ajustement général des salaires

Arguments des parties

112 Le troisième moyen comporte trois branches tirées de la violation du principe de légalité, de la méconnaissance des principes des méthodes de calcul et de la violation du principe de protection de la confiance légitime. Par ces trois branches du moyen, les requérants critiquent, en substance, le fait que la BCE n'ait pas appliqué la méthode de calcul de manière rétroactive, alors qu'une telle rétroactivité s'imposait.

113 Pour expliquer sur quelle base la rétroactivité de l'augmentation des salaires serait fondée, les requérants se réfèrent principalement au principe de légalité commandant, d'après eux, à l'autorité administrative, de définir son action et ses décisions conformément au droit qui s'applique à elle et de rétablir le droit lorsqu'il a été méconnu. S'agissant de données erronées, il incomberait à l'autorité de rétablir le droit ab initio, c'est-à-dire avec effet rétroactif.

114 À cet égard, les requérants relèvent que les organisations de référence procèdent à des corrections rétroactives lorsqu'il y a lieu. Ils citent ainsi l'exemple du législateur communautaire, qui a adopté le règlement (CE, Euratom) nº 2148/2003 du Conseil, du 5 décembre 2003, rectifiant, à compter du 1er juillet 2002, les rémunérations et les pensions des fonctionnaires et autres agents des Communautés européennes, ainsi que l'exemple des employés de la Banca d'Italia, lesquels auraient bénéficié d'une augmentation complémentaire de leurs salaires pour la période 2002-2003, à la suite d'une décision prise en octobre 2004. La BCE devrait appliquer le même principe et reconnaître un effet rétroactif à ses décisions rectificatives.

115 Par ailleurs, les requérants font grief à la BCE de ne pas avoir respecté l'engagement qu'elle a pris dans son mémorandum du 16 décembre 2003 adressé à l'ensemble des membres de son personnel. Cet engagement devrait être apprécié au regard d'autres déclarations de la BCE et notamment de celles contenues dans une note du « 7 juillet 1999 » (les requérants se réfèrent en réalité à une note du 7 mai 1999) mentionnant que l'objectif de la méthode de calcul serait de permettre à la BCE de rester alignée sur le niveau de rémunération de ses sources principales de recrutement, à savoir les organisations de référence.

116 La BCE souligne que les augmentations de salaire litigieuses résultent d'un simple « engagement volontaire » de sa part, qualification qui serait retenue par les requérants eux-mêmes. La mise en oeuvre d'un tel engagement ne saurait, dès lors, déboucher sur des obligations légales. Elle se réfère à la jurisprudence de la Cour qui, dans son ordonnance du 3 mars 1999, Echauz Brigaldi e.a./Commission (C-315/97 P, Rec. p. I-1287, point 11), aurait confirmé l'arrêt du Tribunal de première instance du 9 juillet 1997, Echauz Brigaldi e.a./Commission (T-156/95, RecFP p. I-A-171 et II-509), par lequel ce dernier a dit pour droit qu'un avantage accordé par une institution à ses fonctionnaires, ce à titre gracieux et non en

vertu d'une obligation juridique résultant du statut, n'obligeait pas une autre institution à accorder un traitement identique à ses propres fonctionnaires. Le Tribunal de première instance aurait, par conséquent, constaté que le principe d'égalité de traitement n'avait pas été violé.

117 De plus, la BCE nie toute « confiance légitime » chez les requérants, la consultation du comité du personnel n'impliquant pas que son avis ait un caractère contraignant. Elle souligne, en outre, que l'augmentation de salaire décidée en juillet 2004 serait un acte volontaire, qui ne saurait, dès lors, créer l'obligation de donner un effet rétroactif à l'ajustement des salaires résultant de la consultation.

Appréciation du Tribunal

118 Par ce moyen, les requérants cherchent à faire reconnaître que c'est à tort que la BCE n'a pas augmenté leurs salaires des années 2001 à 2003, années sur lesquelles portait pourtant la consultation ouverte à la suite du mémorandum du 16 décembre 2003 de manière rétroactive.

119 À cet égard, il convient d'examiner ensemble les trois branches du troisième moyen dans la mesure où elles sont liées et où les requérants ont développé une argumentation unique à leur soutien.

120 En conséquence, il convient de déterminer si la consultation du comité du personnel lancée à la suite du mémorandum du 16 décembre 2003 suivie de

l'application aux résultats de cette consultation de la méthode de calcul en vigueur lors des années 2001 à 2003 auraient dû, comme le soutiennent les requérants, avoir comme conséquence le paiement rétroactif, pour chacune des années concernées, de l'augmentation de salaire qui était le résultat de la consultation.

121 Il importe de souligner, d'emblée, que, afin d'exécuter l'arrêt Cerafogli et Poloni/BCE, précité, lequel avait déclaré illégale la procédure d'ajustement des salaires du personnel de la BCE pour 2001, la BCE était obligée, pour remédier au vice censuré par le Tribunal de première instance, de consulter le comité du personnel d'une manière régulière et adéquate en ce qui concernait l'ajustement des salaires pour cette même année. De par sa nature, une telle mesure, qui ne pouvait se concevoir comme portant sur la seule situation de Mme Cerafogli et M. Poloni, avait un caractère nécessairement général.

122 Il convient d'ajouter que la BCE a étendu la consultation aux années 2002 et 2003, suite à l'engagement qu'elle avait pris envers l'ensemble du personnel, par son mémorandum du 16 décembre 2003 intitulé « Arrêt du Tribunal de première instance concernant l'ajustement des salaires de 2001 ». Ainsi qu'elle l'a admis au cours de l'audience et contrairement à ce qu'elle soutenait dans ses écritures, cet engagement impliquait l'obligation d'appliquer la méthode de calcul en vigueur au résultat de la consultation ainsi étendue.

123 Les parties s'opposent cependant sur les conséquences pécuniaires de cette consultation et de l'obligation d'appliquer la méthode de calcul au résultat de cette consultation. En effet, tandis que les requérants font valoir que, pour se conformer à l'arrêt Cerafogli et Poloni/BCE, précité, la BCE devait étendre le bénéfice des éventuelles augmentations salariales découlant de la consultation à l'ensemble du personnel, cette dernière nie un tel effet audit arrêt.

124 En l'espèce, il n'est pas nécessaire de se prononcer sur le point de savoir si, en vertu de l'article 233 CE, il incombait à la BCE d'étendre le bénéfice des augmentations salariales résultant de la consultation, y compris pour la période antérieure au prononcé de l'arrêt, à l'ensemble du personnel de la BCE, compte tenu, en particulier, de la nature de l'irrégularité censurée. Il suffit de constater que la BCE elle-même a estimé devoir placer dans un cadre contraignant s'appliquant à l'ensemble du personnel, et non seulement à Mme Cerafogli et M. Poloni, et concernant les trois années en question, tant la consultation, étape préparatoire de la procédure d'ajustement des salaires, que les étapes suivantes de cette procédure, y compris l'étape finale consistant en l'ajustement du salaire de chaque membre du personnel.

125 Dans ces conditions, il convient de vérifier la manière dont la méthode de calcul pour l'ajustement des salaires a été appliquée pour l'ensemble des années 2001 à 2003.

126 Il y a lieu, tout d'abord, de rappeler les principaux éléments de la méthode de calcul ainsi que les divergences entre, d'une part, les GSA 1999/2001 et, d'autre part, les GSA 2002/2004 (voir points 13 à 17 du présent arrêt).

127 En substance, la méthode de calcul consistait en une utilisation, fondée sur la confiance, des données sources communiquées par les organisations de référence, sans que la BCE n'ait été en mesure de les contrôler d'une manière approfondie.

128 En outre, les GSA 1999/2001 ne prévoyaient aucune possibilité de correction des résultats de la méthode de calcul et, si les GSA 2002/2004 ont prévu la possibilité de telles corrections, cette possibilité était limitée de deux manières. D'une part, ces GSA ne permettaient des corrections qu'en raison de données manquantes à la date normale de l'ajustement des salaires, c'est-à-dire des corrections effectuées en application de données que les organisations de références auraient communiquées avec retard, et non des corrections en raison de la découverte ultérieure d'erreurs dans les données sources communiquées et

prises en compte pour l'ajustement. D'autre part, les corrections ainsi apportées ne seraient pas rétroactives. En conséquence, seules les corrections résultant de données initialement manquantes mais devenues disponibles entre le dernier ajustement et l'ajustement de l'année suivante prendraient effet à cette dernière échéance ; la première application de cette possibilité de correction n'aurait ainsi pu avoir lieu qu'au 1er juillet 2003, ce pour des données se référant à l'année 2002 et qui, communiquées tardivement, n'auraient pas pu être prises en compte pour le calcul de l'ajustement décidé le 1er juillet 2002.

129 Il convient en outre d'admettre qu'il aurait été artificiel de procéder à une nouvelle consultation du comité du personnel, en se basant sur les éléments disponibles au moment de la consultation initiale, tout en éludant les éléments devenus disponibles par la suite, à savoir les données corrigées.

130 Concernant également l'année 2002, il convient de tenir compte de la difficulté d'appliquer, sur la base des données relatives à cette année et reçues en 2004, une réduction de salaire de 0,4% résultant du calcul effectué sur le fondement des données corrigées et incluses dans les tableaux établis par la BCE au cours de la procédure de consultation.

131 De plus, à supposer que ces opérations eussent été possibles, le système d'édition des bulletins de salaire de la BCE n'était, selon elle, pas capable d'effectuer de manière rétroactive un nouveau calcul des salaires à partir de l'année 2001, fait qui a été également reconnu par le comité du personnel dans sa note du 4 août 2004.

132 Il ressort de la jurisprudence que, lorsque l'exécution de l'arrêt d'annulation présente des difficultés particulières, l'institution concernée peut prendre toute décision qui soit de nature à compenser équitablement le désavantage résultant pour les intéressés de la décision annulée. Dans ce contexte, l'administration peut établir un dialogue avec eux en vue de chercher à parvenir à un accord leur offrant une compensation équitable de l'illégalité dont ils ont été les victimes (arrêts du Tribunal de première instance du 26 juin 1996, De Nil et Impens/

Conseil, T-91/95, RecFP p. I-A-327 et II-959, point 34 ; du 10 juillet 1997, Apostolidis e.a./Commission, T-81/96, RecFP p. I-A-207 et II-607, point 42, et du 10 mai 2000, Simon/Commission, T-177/97, RecFP p. I-A-75 et II-319, point 23).

133 En l'espèce, compte tenu de l'ensemble des éléments mentionnés aux points 126 à 131 du présent arrêt, la BCE a opté pour une approche simplifiée, celle d'un paiement du résultat cumulé de l'ajustement des salaires sur les années 2001 à 2003, constaté à l'issue de la procédure de consultation, à la date de la prise d'effet de l'ajustement des salaires pour l'année 2004, à savoir le 1er juillet 2004. Cette solution a été implicitement acceptée par le comité du personnel par la note du 14 juin 2004 dans laquelle il n'a pas réitéré sa demande de paiement rétroactif, formulée dans sa note du 25 mars 2004 et reprise lors de plusieurs réunions techniques.

134 Le résultat cumulé auquel la BCE est ainsi parvenue est le fruit d'une solution de compromis trouvée entre elle et le comité du personnel qui a permis d'adapter et de combiner d'une manière simplifiée la méthode de calcul. Cette solution de compromis consistait en plusieurs éléments :

— premièrement, concernant l'année 2001, en la possibilité de prendre en compte des données corrigées, une fois celles-ci devenues disponibles, ce qui n'avait pas été prévu par les GSA 1999/2001 mais seulement par les GSA 2002/2004 ;

— deuxièmement, en la prise en considération de toutes les données pertinentes au titre de l'année pour laquelle les salaires devaient être ajustés et non pas uniquement au titre de l'année au cours de laquelle ces données étaient devenues disponibles comme prévu par les GSA 2002/2004 ;

— troisièmement, en la possibilité de ne pas limiter la prise en considération des données « corrigées », à savoir celles qui n'étaient pas disponibles ou étaient incomplètes au titre de l'année pour laquelle les salaires devaient être ajustés, dans le versement à l'année suivante ;

— quatrièmement, du versement à compter du 1er juillet 2004, d'une augmentation de 0,3 %, représentant le résultat cumulé des variations calculées pour les années 2001 à 2003 sur la base des données exactes sur lesquelles se sont accordés le comité du personnel et la BCE (+ 0,3 % pour 2001, – 0,4 % pour 2002, + 0,4 % pour 2003, soit 0,3 %).

135 Il en résulte que, si la BCE n'a pas conféré à l'augmentation des salaires résultant de la consultation l'effet rétroactif revendiqué par les requérants, elle a, en contrepartie, d'une part, utilisé des données corrigées (à la hausse) pour l'année 2001, ce qui n'aurait pas été possible à l'époque en application des règles alors en vigueur, et d'autre part, étendu la consultation aux années 2002 et 2003 et les résultats de cette consultation à l'ensemble du personnel, contrairement à la position suivant laquelle seuls les requérants de l'arrêt Cerafogli et Poloni/BCE, précité, auraient dû en bénéficier. La BCE a ainsi opté pour une solution qui n'était pas seulement équilibrée, mais possédait également un effet structurel sur les grilles des salaires et des pensions.

136 Au regard des difficultés particulières mentionnées ci-dessus pour exécuter l'arrêt Cerafogli et Poloni/BCE, précité, il y a lieu de constater que la décision prise au vu des résultats de la procédure de consultation concernant l'ajustement des salaires pour les années 2001 à 2003 est à considérer comme une solution raisonnable et équitable au sens de la jurisprudence citée au point 132.

137 Ce constat n'est pas infirmé par les arguments avancés par les requérants.

138 En premier lieu, s'agissant de l'argument tiré des corrections rétroactives effectuées par certaines organisations de référence, il y a lieu de constater qu'une telle pratique correspond parfaitement au mécanisme prévu par les GSA 2002/2004, à savoir une correction des salaires, au vu des données sources réelles, l'année suivant celle du fait générateur des salaires. En tout état de cause, les corrections rétroactives de certaines organisations de références n'entraînent aucune obligation pour la BCE d'accorder rétroactivement des ajustements de salaires puisque ces pratiques même si elles sont fondées sur les textes normatifs nationaux ou communautaires ne lient que ces organisations et non la BCE.

139 En second lieu, contrairement à ce que prétendent les requérants, la BCE, en adoptant en l'espèce une solution équitable pour l'ensemble de son personnel, s'est conformée à l'engagement, pris dans son mémorandum du 16 décembre 2003, de tirer les conséquences de l'arrêt prononcé par le Tribunal de première instance.

140 Par conséquent, le troisième moyen doit être écarté. Les conclusions en annulation doivent, dès lors, être rejetées comme non fondées.

2. *Sur les conclusions en dommages et intérêts*

Arguments des parties

141 Les requérants soulignent que les fautes alléguées leur ont porté préjudice dans la mesure où ils n'ont pu disposer, à compter des 1er juillet 2001, 2002 et 2003, du salaire qui leur revient, c'est-à-dire d'un salaire fixé conformément à la méthode de calcul et à l'issue d'une consultation régulièrement menée. Sans être capables de calculer de façon précise le montant de leur préjudice, ils proposent de le fixer ex aequo et bono et à titre provisionnel à 5 000 euros par requérant.

142 La BCE soutient avoir suffisamment démontré qu'elle n'a pas commis d'illégalité. Partant, la demande d'indemnisation manquerait en droit. Sur le plan pécuniaire, les requérants auraient bénéficié d'une augmentation de 0,3 % concédée par la BCE, non pas en vertu d'une obligation légale, mais en vertu d'une décision de politique du personnel.

Appréciation du Tribunal

143 Selon une jurisprudence constante, les conclusions tendant à la réparation d'un préjudice matériel ou moral doivent être rejetées lorsqu'elles présentent un lien étroit avec les conclusions en annulation, qui ont, elles-mêmes, été rejetées comme non fondées (voir arrêt du Tribunal de première instance du 25 juin 2003, Pyres/Commission, T-72/01, RecFP p. I-A-169 et II-861, point 85, et la jurisprudence citée).

144 En l'espèce, l'examen des moyens présentés au soutien des conclusions en annulation des bulletins de salaire du mois de juillet 2004 n'ayant révélé aucune illégalité commise par la BCE et donc aucune faute de nature à engager sa responsabilité, les conclusions en indemnité pour le préjudice prétendument subi par les requérants, du fait d'irrégularités alléguées, doivent également être rejetées comme non fondées.

3. *Conclusions générales*

145 Il résulte de l'ensemble de ce qui précède que les conclusions en annulation et en indemnité ne sont pas fondées et qu'il n'y a plus lieu de statuer sur les conclusions tendant à la production du dossier administratif. Par conséquent, le recours doit être rejeté sans qu'il soit besoin de statuer sur sa recevabilité, la BCE

ayant soulevé plusieurs exceptions d'irrecevabilité, en particulier, concernant la tardiveté des demandes de réexamen et concernant la tardiveté de la réclamation de M. Poloni reçue par la BCE le 14 décembre 2004, en dehors du délai de deux mois, lequel aurait, selon la BCE, expiré le 13 décembre 2004.

Sur les dépens

146 En vertu de l'article 122 du règlement de procédure, les dispositions du chapitre huitième du titre deuxième dudit règlement, relatives aux dépens et frais de justice, ne s'appliquent qu'aux affaires introduites devant le Tribunal à compter de l'entrée en vigueur de ce règlement de procédure, à savoir le 1er novembre 2007. Les dispositions du règlement de procédure du Tribunal de première instance pertinentes en la matière continuent à s'appliquer mutatis mutandis aux affaires pendantes devant le Tribunal avant cette date.

147 Aux termes de l'article 87, paragraphe 2, du règlement de procédure du Tribunal de première instance, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens. Toutefois, en vertu de l'article 88 du même règlement, dans les litiges entre les Communautés et leurs agents, les frais exposés par les institutions restent à la charge de celles-ci. Les requérants ayant succombé en leur recours, il y a lieu de décider que chaque partie supporte ses propres dépens.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL (assemblée plénière)

déclare et arrête :

1) Le recours est rejeté.

2) Chaque partie supporte ses propres dépens.

Mahoney Kreppel Van Raepenbusch

Boruta Kanninen

Tagaras Gervasoni

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 24 juin 2008.

Le greffier
W. Hakenberg

Le président
P. Mahoney

ANNEXE

Maria Concetta Cerafogli, membre du personnel de la Banque centrale européenne, demeurant à Francfort-sur-le-Main (Allemagne),

Marion Kotowski, membre du personnel de la Banque centrale européenne, demeurant à Francfort-sur-le-Main (Allemagne),

Emmanuel Larue, membre du personnel de la Banque centrale européenne, demeurant à Francfort-sur-le-Main (Allemagne),

Paolo Poloni, membre du personnel de la Banque centrale européenne, demeurant à Francfort-sur-le-Main (Allemagne),

Olivier Seigneur, membre du personnel de la Banque centrale européenne, demeurant à Francfort-sur-le-Main (Allemagne),

Ali Shikhane, membre du personnel de la Banque centrale européenne, demeurant à Hünfelden-Nauheim (Allemagne),

Luca Tagliaretti, membre du personnel de la Banque centrale européenne, demeurant à Francfort-sur-le-Main (Allemagne),

Louisa Vegh, membre du personnel de la Banque centrale européenne, demeurant à Francfort-sur-le-Main (Allemagne).

Table des matières

Cadre juridique ..... II-A-1 - 1049

Faits à l'origine du litige ..... II-A-1 - 1055

Procédure et conclusions des parties ..... II-A-1 - 1063

En droit ..... II-A-1 - 1065

1. Sur les conclusions en annulation ..... II-A-1 - 1065

Sur le premier moyen, tiré de la violation de l'obligation de consulter le comité du personnel ..... II-A-1 - 1066

Arguments des parties ..... II-A-1 - 1066

Appréciation du Tribunal ..... II-A-1 - 1067

— Sur le grief tiré du caractère incomplet des informations communiquées par la BCE ..... II-A-1 - 1068

— Sur le grief tiré d'un défaut d'information en temps utile II-A-1 - 1071

— Sur le grief tiré de la tenue irrégulière de réunions ..... II-A-1 - 1072

— Sur le grief tiré de l'insuffisance des réponses aux questions du comité du personnel ..... II-A-1 - 1074

— Sur le grief tiré d'un recours abusif à l'urgence ..... II-A-1 - 1074

— Sur le grief tiré de ce que la procédure de consultation n'était pas clôturée lors de la transmission des bulletins de salaire du mois de juillet 2004 ..... II-A-1 - 1075

Sur le deuxième moyen, tiré de la violation des méthodes de calcul, d'une erreur manifeste d'appréciation et de la violation de l'obligation de motivation ..... II-A-1 - 1078

Arguments des parties ..... II-A-1 - 1078

Appréciation du Tribunal ..... II-A-1 - 1080

Sur le troisième moyen, tiré de l'absence d'application rétroactive des corrections devant être apportées à l'ajustement général des salaires... II-A-1 - 1082

Arguments des parties ..... II-A-1 - 1082

Appréciation du Tribunal ..... II-A-1 - 1084

2. Sur les conclusions en dommages et intérêts ..... II-A-1 - 1090

Arguments des parties ..... II-A-1 - 1090

Appréciation du Tribunal ..... II-A-1 - 1091

3. Conclusions générales ..... II-A-1 - 1091

Sur les dépens ..... II-A-1 - 1092