Recueil de la jurisprudence

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

17 décembre 2015 *

« Fonction publique — Personnel de la BCE — Membres du comité du personnel — Rémunération — Salaire — Augmentation supplémentaire de salaire — Éligibilité »

Dans l'affaire F-95/14,

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 UE et au traité FUE,

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

partie requérante,

contre

Banque centrale européenne (BCE), représentée par M[me] E. Carlini, M. D. Camilleri Podestà et M[me] M. López Torres, en qualité d'agents, assistés de M[e] B. Wägenbaur, avocat,

partie défenderesse,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (première chambre),

composé de MM. R. Barents (rapporteur), président, E. Perillo et J. Svenningsen, juges,

greffier : M[me] X. Lopez Bancalari, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 12 mai 2015,

rend le présent

Arrêt

1 Par requête parvenue au greffe du Tribunal le 17 septembre 2014, M. Seigneur demande en substance, d'une part, l'annulation de la décision par laquelle la Banque centrale européenne (BCE) a refusé de lui accorder, pour l'année 2014, une augmentation supplémentaire de salaire et, d'autre part, l'indemnisation du préjudice matériel et moral qu'il estime avoir subi.

* Langue de procédure : le français.

Cadre juridique

Le protocole sur les statuts du Système européen de banques centrales et de la BCE

2 L'article 36, intitulé « Personnel », du protocole n° 4 sur les statuts du Système européen de banques centrales et de la BCE annexé au traité UE et au traité FUE dispose :

« 36.1 Le conseil des gouverneurs arrête, sur proposition du directoire, le régime applicable au personnel de la BCE.

36.2 La Cour de justice de l'Union européenne 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. »

Les conditions d'emploi du personnel de la BCE

3 Sur le fondement de l'article 36.1 du protocole sur les statuts du Système européen de banques centrales et de la BCE et, notamment, du règlement intérieur de la BCE, le conseil des gouverneurs de la BCE a adopté, par décision du 9 juin 1998, modifiée le 31 mars 1999 (JO L 125, p. 32), les conditions d'emploi du personnel de la BCE (ci-après les « conditions d'emploi »). Par la suite, les conditions d'emploi ont subi plusieurs modifications. La version des conditions d'emploi en vigueur au 1er janvier 2014 dispose notamment dans ses articles 48 et 49, figurant dans la neuvième partie, intitulée « Représentation du personnel » :

« 48 Un comité du personnel, dont les membres sont élus au scrutin secret, est chargé de représenter l'intérêt général de l'ensemble des membres du personnel en ce qui concerne les contrats de travail, le régime applicable au personnel et les conditions de rémunération, d'emploi, de travail, de santé et de sécurité à la BCE, la couverture sociale et les régimes de pension.

49 Le comité du personnel est consulté préalablement à toute modification apportée aux présentes conditions d'emploi, aux règles applicables au personnel et aux questions y afférentes visées à l'article 48 ci-dessus. »

4 Aux termes de l'article 51 des conditions d'emploi, « [l]es représentants du personnel ne peuvent subir de préjudice quant à leur situation professionnelle ou à leurs perspectives de carrière du fait de l'accomplissement de leurs fonctions […] »

5 Selon l'article 30 des termes de référence du comité de surveillance représentant les intérêts des bénéficiaires du régime de pension de la BCE du 21 septembre 1999 (« Pension Oversight Committee », ci-après l'« OCO »), « [l]es membres de [l'OCO] qui sont des membres actifs du personnel disposeront du temps nécessaire pour exercer leurs fonctions[; l]e temps consacré aux fonctions au sein d[e l'OCO] sera considéré comme temps de travail[; l]e temps dédié au service d'affectation doit être réduit en conséquence. »

Les règles applicables au personnel de la BCE

6 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 »).

7 L'article 9.3.2 des règles applicables au personnel dispose :

« Les supérieurs hiérarchiques des représentants du personnel accordent à ces derniers les dispenses nécessaires à l'exécution de leur mandat. Toute dispense ainsi accordée est considérée comme du temps de travail. »

Dispositions relatives aux augmentations individuelles de salaire

La procédure de révision annuelle des salaires et des primes

8 Chaque membre du personnel 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 membre du personnel peut prétendre.

9 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 contributions 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.

10 Les conditions dans lesquelles sont décidées chaque année les augmentations individuelles de salaire sont précisées dans une note de la direction générale (DG) « Ressources humaines, budget et organisation » de la BCE fixant les modalités de l'ASBR. À l'issue d'une comparaison de ses performances et de ses contributions avec celles des autres membres du personnel, chaque membre du personnel peut se voir octroyer soit une augmentation de salaire, exprimée en échelons, dont le nombre se situe entre 0 et 14, correspondant chacun au pourcentage de 0,25 % du salaire, et/ou un bonus, soit un certain montant calculé selon les règles définies dans la note de la DG « Ressources humaines, budget et organisation » de la BCE fixant les modalités de l'ASBR pour la période de référence indiquée, allant du 1er septembre d'une année au 31 août de l'année suivante.

11 La décision ECB/2008/NP22 de la BCE du 18 décembre 2008 fixant la procédure d'ASBR pour les membres du personnel en relation avec leurs activités au comité du personnel (ci-après la « décision ECB/2008/NP22 ») prévoit, en son article 1er, paragraphe 1, que ceux-ci obtiennent automatiquement huit échelons, au prorata de leur dispense de travail s'ils ne bénéficient pas d'une dispense à plein temps.

12 L'article 1er, paragraphe 2, de la décision ECB/2008/NP22 prévoit un arrondissement positif qui doit être égal à la moyenne générale de l'ASBR reçue par les membres du personnel pris dans leur ensemble.

13 En vertu de l'article 1er, paragraphe 3, de la décision ECB/2008/NP22, les membres du comité du personnel bénéficient chacun d'un bonus automatique de 2 % de leur salaire, au prorata de leur dispense de travail, s'ils ne bénéficient pas d'une dispense à plein temps.

Les augmentations supplémentaires de salaire

14 Outre l'ASBR, la BCE peut octroyer, le cas échéant, une augmentation supplémentaire de salaire (« Additional Salary Advancement », ci-après l'« ASA ») à un groupe restreint de membres du personnel qui se seraient avérés être les plus méritants au cours de l'exercice concerné. L'ASA est régie, s'agissant du présent litige, par la circulaire administrative n° 1/2011 du 14 février 2011 (ci-après la « circulaire n° 1/2011 »).

15 L'article 2, paragraphe 1, sous b), de la circulaire n° 1/2011 prévoit que les membres du personnel sont éligibles à l'ASA si leur performance est jugée excellente de manière continue.

16 L'article 2, paragraphe 2, de la circulaire n° 1/2011 indique qu'une performance est considérée comme excellente de manière continue si, pendant deux des trois années précédant la décision d'attribution de l'ASA, dont l'année précédant directement ladite décision, la performance a été jugée excellente.

17 L'article 2, paragraphe 3, de la circulaire n° 1/2011 indique que, pour les membres du comité du personnel, seul le travail effectué pour le service d'affectation est pris en compte pour être éligible à l'ASA. Pour les membres du comité du personnel qui bénéficient d'une dispense de travail à plein temps pour au moins une année, la période de dispense à plein temps est considérée comme une année de performance excellente (ci-après l'« année fictive »), également prise en compte pour les deux années suivant cette année de performance excellente.

Faits à l'origine du litige

18 Le requérant est membre du personnel de la BCE depuis le 15 septembre 1997 et est affecté en tant qu'expert à la DG « Systèmes d'information ».

19 Le 25 février 2003, le requérant a été élu membre du comité du personnel de la BCE, mandat qu'il assure toujours au jour de l'introduction du recours. Depuis juillet 2010, il est le porte-parole adjoint dudit comité.

20 Le 1er avril 2008, le requérant a également été élu membre de l'OCO, mandat qu'il assure toujours au jour de l'introduction du recours.

21 En outre, le requérant est membre du conseil du syndicat International and European Public Services Organisation depuis plusieurs années.

22 Les dispenses de temps de travail octroyées au requérant pour accomplir ses mandats de membre du comité du personnel et de l'OCO ont été les suivantes :

— du 27 juin 2008 au 23 juin 2010 : 25 % en tant que membre du comité du personnel et 25 % de facto pour l'OCO ;

— du 24 juin 2010 au 31 mars 2011 : 50 % en tant que membre du comité du personnel et 25 % de facto pour l'OCO ;

— du 1er avril 2011 au 31 août 2011 : 75 % en tant que membre du comité du personnel et 25 % de facto pour l'OCO ;

— depuis le 1er septembre 2011 : 75 % en tant que membre du comité du personnel et 25 % pour l'OCO.

23 Par décision du 31 décembre 2010, la BCE a accordé au requérant, au titre de l'ASBR relative à la période allant du 1er septembre 2009 au 31 août 2010, d'une part, une augmentation de salaire pour son travail dans son service d'affectation et, d'autre part, une augmentation de salaire et une prime pour son travail au sein du comité du personnel, pondérées par la dispense formelle du temps de travail accordée lors de la période de référence de ladite ASBR.

24 Par décision du 19 décembre 2011, la BCE a accordé au requérant, au titre de l'ASBR relative à la période allant du 1er septembre 2010 au 31 août 2011, d'une part, une augmentation de salaire et une prime pour son travail dans son service d'affectation et, d'autre part, une augmentation de salaire et une prime pour son travail au sein du comité du personnel, pondérées par la dispense formelle du temps de travail accordée lors de la période de référence de ladite ASBR.

25 Par décision du 10 décembre 2012, la BCE a accordé au requérant, au titre de l'ASBR relative à la période allant du 1er septembre 2011 au 31 août 2012, une augmentation de salaire et une prime pour son travail à plein temps au sein du comité du personnel et de l'OCO durant la période de référence de ladite ASBR.

26 Par décision du 11 décembre 2013, la BCE a accordé au requérant, au titre de l'ASBR relative à la période allant du 1er septembre 2012 au 31 août 2013, une augmentation de salaire et une prime pour son travail à plein temps au sein du comité du personnel et de l'OCO durant la période de référence de ladite ASBR.

27 Le 3 mars 2014, la BCE a publié sur son site intranet un extrait de la décision de son directoire, du 25 février 2014, d'accorder une ASA à 17 membres du personnel. Le nom du requérant ne figurait pas sur cette liste (ci-après la « décision attaquée »).

28 Le 2 mai 2014, le requérant a introduit une demande d'examen précontentieux à l'encontre de la décision attaquée, qui a été requalifiée par la BCE en « recours spécial ».

29 Par décision du 1er juillet 2014, le recours spécial a été rejeté au motif que le requérant n'avait pas démontré avoir une seconde année de performance excellente (ci-après la « décision de rejet du recours spécial »).

Conclusions des parties et procédure

30 Le requérant conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

— annuler la décision attaquée ;

— annuler la décision de rejet du recours spécial ;

— « [s]i nécessaire, annule[r] la décision du chef de département compétent […] de ne pas [l']avoir considéré ni proposé […] pour une ASA, communiquée implicitement par la décision [attaquée] et par la décision de rejet du recours spécial […] » ;

— condamner la BCE à la réparation du préjudice matériel subi consistant en la perte d'une chance d'obtenir une ASA en 2014, évaluée à 54 635 euros, ou, sinon, à l'annulation de la procédure ayant abouti à la décision attaquée et à l'organisation d'une nouvelle procédure d'octroi de l'ASA pour l'année 2014 ;

— condamner la BCE à lui payer la somme, évaluée ex æquo et bono, de 5 000 euros, en vue de réparer le préjudice moral subi ;

— condamner la BCE aux dépens.

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

— rejeter le recours ;

— condamner le requérant aux dépens.

32 Suite à l'audience du 12 mai 2015 et à la clôture de la procédure orale, la première chambre du Tribunal a décidé, par ordonnance du 17 juillet 2015, de rouvrir la procédure orale afin, dans le cadre de l'application de l'article 68, sous a), et de l'article 69, paragraphe 1, du règlement de procédure, de poser une question supplémentaire aux parties.

33 Par lettre du greffe du Tribunal du 17 juillet 2015, les parties ont été invitées à répondre à une question supplémentaire, invitation à laquelle la BCE a donné suite par courrier daté du 12 août 2015. Le conseil du requérant a répondu en date du 18 août 2015.

En droit

Sur l'objet des conclusions en annulation

34 S'agissant des conclusions dirigées contre la décision de rejet du recours spécial et, « [s]i nécessaire », contre « la décision du chef de département compétent […] de ne pas avoir considéré ni proposé le requérant pour une ASA », force est de constater qu'il n'y a pas lieu de les examiner de manière autonome dès lors que, selon la jurisprudence, de telles conclusions ont pour seul effet de saisir le juge des actes faisant grief contre lesquels une demande d'examen précontentieux a été présentée, en l'occurrence la décision attaquée (voir, par analogie, arrêt du 17 janvier 1989, Vainker/Parlement, 293/87, EU:C:1989:8, point 8, et, en ce sens, ordonnance du 18 mai 2006, Corvoisier e.a./BCE, F-13/05, EU:F:2006:35, point 25).

Sur les conclusions en annulation de la décision attaquée

35 Le requérant soulève, à titre principal, une exception d'illégalité à l'encontre de la circulaire n° 1/2011 en ce qu'elle ne permettrait pas aux représentants du personnel à plein temps d'être éligibles à une ASA et donc d'en bénéficier. Pour ce faire, il invoque quatre moyens, tirés, premièrement, de la violation des articles 12 et 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, deuxièmement, d'une violation du principe de non-discrimination, troisièmement, d'une violation de l'article 51 des conditions d'emploi et, quatrièmement, d'une violation du droit à la carrière et à la promotion.

36 À titre subsidiaire, le requérant soutient que la décision attaquée ainsi que la décision de rejet du recours spécial seraient illégales en raison d'une erreur manifeste d'appréciation et d'une violation du principe de non-discrimination et du devoir de sollicitude.

Arguments des parties

37 À l'appui de l'exception d'illégalité soulevée à titre principal, le requérant soutient d'abord que la circulaire n° 1/2011 serait illégale en ce qu'elle empêcherait un représentant du personnel à plein temps d'être éligible à une ASA en rendant impossible, dans son cas, la réunion des conditions requises.

38 En ce qui concerne la première condition exigée par la circulaire nº 1/2011, le requérant fait valoir qu'il serait dans l'impossibilité de démontrer, à travers ses rapports d'évaluation, posséder le niveau de performance requis pour bénéficier d'une ASA au titre des années 2011, 2012 et 2013. En effet, il n'aurait pas reçu de rapport d'évaluation pour l'année 2013 et, pour les années 2011 et 2012, ses rapports d'évaluation ne contiendraient pas l'évaluation de sa performance en raison de son activité de représentant du personnel et de celle de membre de l'OCO à plein temps.

39 S'agissant de la seconde condition définie à l'article 2, paragraphe 2, de la circulaire nº 1/2011, lu en combinaison avec l'article 2, paragraphe 3, de celle-ci, le requérant affirme qu'il aurait été à nouveau dans l'impossibilité d'y satisfaire étant donné qu'il aurait travaillé comme représentant du personnel à plein temps en 2011, 2012 et 2013. En 2012 et 2013, il n'aurait reçu de décision au titre de l'ASBR que pour ses activités de représentant du personnel et, en 2011, son supérieur hiérarchique lui aurait accordé trois points au titre de l'ASBR, réduits à un point par application du prorata de sa dispense de temps de travail, au titre de son activité au sein de son service d'affectation bien qu'il n'y ait que très peu travaillé. Compte tenu de son activité à plein temps au sein du comité du personnel et de l'OCO, telle que confirmée dans ses rapports d'évaluation, il lui aurait été impossible d'obtenir le nombre de points correspondant à la catégorie la plus élevée de récompense au titre de l'ASBR.

40 Dans sa réponse à la question posée par le Tribunal à titre de mesure d'organisation de la procédure, à savoir si, en prenant en considération sa situation réelle, telle qu'indiquée au point 52 du mémoire en défense, mais non prise en compte par les parties dans leurs conclusions, le requérant était effectivement dans l'impossibilité objective de pouvoir bénéficier d'une deuxième année de performance exceptionnelle pour pouvoir obtenir une ASA au titre de l'année 2014, alors qu'en 2011 il ne bénéficiait en réalité pas d'une dispense à plein temps pour toute l'année en tant que représentant du personnel, le requérant soutient qu'il a réellement été dans l'impossibilité objective de pouvoir bénéficier d'une deuxième année de performance excellente pour pouvoir obtenir une ASA au titre de l'année 2014, en raison de dispenses à hauteur de 85 % du temps de travail, étant ainsi pour la période de référence dans l'impossibilité objective de pouvoir démontrer une performance exceptionnelle.

41 À titre liminaire, la BCE indique que les arguments de droit avancés par le requérant partent d'une hypothèse factuelle erronée, à savoir que le requérant aurait bénéficié d'une dispense de travail à plein temps durant les années 2011, 2012 et 2013, alors que la dispense de travail à plein temps du requérant n'aurait commencé à courir qu'à compter du 1er septembre 2011.

42 Pour justifier la validité et donc l'application de la circulaire nº 1/2011, la BCE soutient tout d'abord qu'en l'espèce l'année fictive est d'office considérée comme une année de performance excellente, ce qui signifierait que, pendant l'une des deux années précédant la période de dispense de travail à plein temps et pendant laquelle il travaillait, du moins partiellement, pour son service d'affectation, en l'occurrence les années 2009 et 2010, le requérant aurait dû faire preuve de performances excellentes.

43 Ensuite, la BCE fait valoir que la situation du requérant en tant que représentant du personnel ne serait pas comparable à celle des autres membres du personnel de la BCE dès lors que, premièrement, le requérant serait en droit de prétendre à des dispenses de temps de travail pour exercer ses fonctions au sein du comité du personnel et de l'OCO, deuxièmement, ces dispenses de temps de travail seraient considérées comme du temps de travail afin de pouvoir le rémunérer, troisièmement, le requérant serait protégé en vertu des règles applicables au personnel contre toute procédure d'insuffisance professionnelle et, quatrièmement, il bénéficierait ipso jure d'une année jugée comme une année de performance excellente.

44 Enfin, la BCE observe que le requérant avait été informé de son interprétation de la circulaire nº 1/2011, laquelle consisterait à vérifier si, lors de l'une ou l'autre des deux années de référence précédant l'année fictive, en l'occurrence les années 2009 et 2010, les performances ont été jugées comme ayant été excellentes.

45 En réponse à la question posée par le Tribunal à titre de mesure d'organisation de la procédure, rappelée au point 40 du présent arrêt, la BCE indique que, bien que le seuil de neuf points requis pour une année de performance excellente n'ait pas été atteint par le requérant, ce dernier n'était pas dans l'impossibilité objective de l'atteindre. Selon la BCE, dans l'hypothèse où le requérant aurait obtenu au moins ces neuf points pour la période de référence, il aurait été éligible pour une ASA en 2014.

Appréciation du Tribunal

46 Le Tribunal estime nécessaire de clarifier tout d'abord les conséquences de l'article 2 de la circulaire n° 1/2011 sur la situation du requérant.

47 Il y a lieu de rappeler que, selon l'article 2, paragraphe 1, sous b), de la circulaire n° 1/2011, l'un des critères d'éligibilité à l'ASA est que la performance du membre du personnel concerné soit « continuellement excellente ».

48 Selon l'article 2, paragraphe 2, de la circulaire n° 1/2011, une performance est considérée comme étant « continuellement excellente » si, durant au moins deux des trois années précédant la décision d'octroi de l'ASA, dont une année précédant immédiatement cette décision : a) une telle performance s'est reflétée dans les rapports d'évaluation, et b) le membre du personnel a reçu un nombre de points correspondant à la catégorie la plus élevée de récompense au titre de l'ASBR.

49 Il s'ensuit que ces deux conditions sont applicables sans aucune distinction à tous les membres du personnel de la BCE.

50 S'agissant des représentants du personnel, l'article 2, paragraphe 3, de la circulaire n° 1/2011 prévoit que les critères d'éligibilité s'appliquent à leur performance ainsi qu'à leur niveau de contribution au sein de leur service d'affectation. Il ressort du libellé de cette disposition qu'elle s'applique à tous les représentants du personnel, qu'ils aient une dispense de travail à plein temps ou à temps partiel.

51 La deuxième phrase de l'article 2, paragraphe 3, de la circulaire n° 1/2011 contient une exception à la période de référence de deux des trois années précédant la décision d'octroi de l'ASA. Pour les représentants du personnel qui accomplissent leur mandat à plein temps depuis un an au moins, le temps ainsi passé comme représentant du personnel avec une dispense de travail à plein temps doit être considéré comme représentant une année de performance excellente aux fins de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la circulaire n° 1/2011 pendant et pour les deux années suivant la période de dispense à plein temps.

52 En l'espèce, il est constant que le requérant a reçu une dispense de 100 % de son temps de travail pour exercer ses fonctions de représentant du personnel et de membre de l'OCO à plein temps à partir du 1er septembre 2011 et en 2012 et 2013 et qu'il a effectivement travaillé à plein temps pour le comité du personnel et l'OCO à partir du 1er septembre 2011.

53 Il s'ensuit que, pour les années 2012 et 2013, le requérant peut démontrer avoir une année de performance excellente au titre de l'article 2, paragraphe 3, deuxième phrase, de la circulaire n° 1/2011, en vertu du fait qu'il a consacré 100 % de son temps de travail aux activités du comité du personnel et de l'OCO.

54 Il résulte également du dossier qu'au titre de l'ASBR 2011, relative à la période allant du 1er septembre 2010 au 31 août 2011, le requérant bénéficiait pour l'exercice de son mandat au sein du comité du personnel d'une dispense à hauteur de 50 % de son temps de travail pour la période allant du 1er septembre 2010 au 31 mars 2011 et à hauteur de 75 % de son temps de travail pour la période allant du 1er avril au 31 août 2011. Pendant la période allant du 1er septembre 2010 au 31 août 2011,

le requérant a également travaillé pour 25 % de son temps de travail pour l'OCO. Selon l'article 30 des termes de référence de l'OCO, le temps passé par les membres élus est considéré comme du temps de travail et le temps dédié à leur travail dans leur service d'affectation doit être réduit en conséquence.

55 Le Tribunal estime que, dans ces circonstances, le requérant était de ce fait dans l'impossibilité d'atteindre les neuf points requis pour satisfaire aux conditions pour obtenir une année de performance excellente. Cette conclusion est corroborée par le rapport de notation du requérant pour l'année 2011. En effet, selon le point 3.1 dudit rapport, les mandats du requérant au sein du comité du personnel et de l'OCO ont rendu impossible l'établissement d'un plan de travail détaillé. Selon le point 5.1 dudit rapport, pour les mêmes raisons, le requérant s'est vu attribuer un nombre limité de tâches.

56 Il s'ensuit que, pendant la période allant du 1er septembre 2010 au 31 août 2011, le requérant n'a consacré que 14,5 % de son temps de travail à son service d'affectation, ce qui, selon le Tribunal, peut être considéré comme équivalant de facto à une activité à plein temps en tant que représentant du personnel.

57 De ce fait, l'argument de la BCE selon lequel le requérant avait connaissance de son interprétation de la circulaire nº 1/2011, selon laquelle il aurait dû obtenir des performances excellentes durant une des deux années précédant la période de dispense de travail à plein temps et l'année fictive, peut d'ores et déjà être écarté. En effet, une telle interprétation va à l'encontre de l'article 2, paragraphe 2, de la circulaire nº 1/2011, duquel il ressort, sans aucune ambiguïté, que la période de référence se situe au cours des trois années précédant la décision d'octroi de l'ASA, en l'occurrence les années 2011, 2012 et 2013.

58 Ensuite, force est de constater que, s'agissant de l'octroi de l'ASA en 2014, l'article 2, paragraphe 3, deuxième phrase, de la circulaire nº 1/2011 fait une distinction implicite entre les représentants du personnel ayant travaillé à plein temps pendant trois années de suite en tant que représentants du personnel et les autres représentants et/ou membres du personnel, ce qui a pour effet de placer les premiers dans l'impossibilité objective de démontrer l'existence au cours de ces trois années d'une seconde année de performance excellente, ce que la BCE a d'ailleurs explicitement reconnu dans son mémoire en défense.

59 À cet égard, l'argument de la BCE selon lequel l'exercice par le requérant de son droit à des dispenses de temps de travail pour exercer ses fonctions au sein du comité du personnel résulterait d'un choix personnel doit être écarté. Ce choix de pouvoir prétendre à des dispenses de temps de travail aux fins d'exercer un mandat de représentation du personnel est en effet un droit fondamental, ainsi qu'il ressort des articles 27 et 28 de la Charte.

60 En outre, le droit au traitement égal, qui est consacré par les articles 20 et 21 de la Charte, exige que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale, à moins qu'un tel traitement ne soit objectivement justifié (arrêts du 14 septembre 2010, Akzo Nobel Chemicals et Akcros Chemicals/Commission, C-550/07 P, EU:C:2010:512, points 54 et 55, et la jurisprudence citée, et du 2 décembre 2014, Migliore/Commission, F-110/13, EU:F:2014:257, point 40). Par ailleurs, l'article 52 de la Charte précise que « [t]oute limitation de l'exercice des droits et libertés reconnus par la […] Charte doit être prévue par la loi et respecter le contenu essentiel desdits droits et libertés [et que, d]ans le respect du principe de proportionnalité, des limitations ne peuvent être apportées que si elles sont nécessaires et répondent effectivement à des objectifs d'intérêt général reconnus par l'Union ou au besoin de protection des droits et libertés d'autrui ».

61 Il découle de la jurisprudence citée au point précédent que l'exercice de ce droit fondamental ne saurait en conséquence être restreint par une réglementation, en l'occurrence la circulaire nº 1/2011, qui place les représentants du personnel dans une situation défavorable et discriminatoire par rapport aux autres membres du personnel, alors que ces limitations ne sont ni nécessaires ni ne répondent à un objectif d'intérêt général ou au besoin de protection de droits ou de libertés d'autrui.

62 En effet, s'agissant d'une procédure d'augmentation de salaire, telle que prévue par la circulaire nº 1/2011, l'ASA est accordée à environ 1 % des membres du personnel de la BCE qui s'avèrent être les plus méritants au cours de l'exercice concerné. Or, ainsi d'ailleurs que le fait valoir la BCE, la situation du requérant n'est effectivement pas comparable à celle des autres membres du personnel, la situation d'un représentant du personnel étant objectivement différente de celle d'un membre du personnel. Ces deux situations étant ainsi factuellement différentes, elles ne peuvent être traitées de manière égale et ne peuvent donc se voir appliquer que des conditions d'éligibilité à l'ASA qui tiennent compte des différences de statut entre membres du personnel et représentants du personnel, en permettant à ces derniers, comme à tout autre membre du personnel, de démontrer une seconde année de performance excellente sur une période de trois ans, même s'ils font le choix d'exercer à plein temps et pendant plus d'une année des fonctions au sein du comité du personnel.

63 Les avantages spécifiques accordés aux représentants du personnel, tels que l'ASBR de huit échelons et le bonus automatique de 2 % de leur salaire, ne changent d'ailleurs rien au fait qu'en application de la circulaire nº 1/2011 ils sont traités différemment des autres membres du personnel.

64 De même, les autres arguments de la BCE, énoncés au point 43 du présent arrêt, par lesquels elle tend à démontrer que le requérant se trouve dans une position privilégiée par rapport aux membres du personnel qui n'exercent pas de fonctions de représentant du personnel, ne sont pas susceptibles de changer la constatation selon laquelle le requérant, ayant travaillé à plein temps au sein du comité du personnel pendant les années 2011, 2012 et 2013, se trouve dans l'impossibilité objective de démontrer une seconde année de performance excellente.

65 Alors même que la circulaire nº 1/2011 constitue un compromis entre l'ASA fondée sur les mérites et le respect du droit d'association tel que prévu par l'article 12 de la Charte, elle ne saurait en conséquence justifier une discrimination des représentants du personnel par rapport aux autres membres du personnel de la BCE.

66 Or, même si aucun texte n'exclut formellement les représentants du personnel du bénéfice de l'ASA et qu'il n'y a donc pas d'exclusion de jure, il y a cependant une exclusion de facto, dépendante du choix du membre du personnel d'exercer ou non des activités de représentation du personnel, ce que la BCE a d'ailleurs admis lors de l'audience.

67 S'agissant enfin de l'argument de la BCE tiré du point 61 de l'arrêt du 6 mai 2009, Sergio e.a./Commission (F-137/07, EU:F:2009:46), qui indique que, « si la liberté syndicale constitue un principe général du droit du travail qui implique, notamment, que les représentants syndicaux bénéficient de dispenses de service en vue de participer à la concertation avec les institutions, son contenu ne saurait être étendu jusqu'à inclure l'obligation pour les institutions [de l'Union européenne] d'accorder aux représentants syndicaux des exemptions durables et instituées de l'accomplissement de leur travail dans leurs services, afin de se consacrer à des tâches de représentation du personnel », celui-ci n'est pas pertinent en l'espèce, car il n'est pas question ici d'exemptions durables ou de dispenses accordées par la BCE, mais de différences de traitement entre les membres du personnel et les membres du personnel occupant des fonctions de représentation du personnel, ces derniers se trouvant dans l'impossibilité objective, par rapport aux autres membres du personnel, de démontrer une seconde année de performance excellente.

68 Il s'ensuit que l'article 2, paragraphe 3, de la circulaire n° 1/2011 est illégal, dans la mesure où cette disposition a placé le requérant dans une position discriminatoire du fait qu'il s'est trouvé dans l'impossibilité absolue de démontrer une seconde année de performance excellente en raison de son activité à plein temps en tant que représentant du personnel pendant les années 2011, 2012 et 2013 au titre de la procédure d'octroi de l'ASA pour l'année 2014.

69 Partant, la décision attaquée doit être annulée.

70 Il s'ensuit qu'il n'y a plus lieu de statuer sur les autres moyens.

Sur les conclusions indemnitaires

Arguments des parties

71 En premier lieu, le requérant demande que la BCE soit condamnée à lui verser une compensation financière évaluée à 54 635 euros au titre du préjudice matériel subi, consistant en la perte de chance d'obtenir une ASA pour l'année 2014.

72 Le cas échéant, le requérant demande l'annulation de la procédure ayant abouti à la décision attaquée et l'organisation d'une nouvelle procédure d'octroi de l'ASA pour l'année 2014, au titre de laquelle il serait considéré comme éligible.

73 En second lieu, le requérant conclut à la condamnation de la BCE à lui verser la somme de 5 000 euros en réparation du préjudice moral subi, résultant de la mauvaise foi de l'administration, cause de stress et de perte de temps et d'énergie, et du manque de considération pour le statut de représentant du personnel et le travail fourni en tant que tel.

74 La BCE conclut au rejet des conclusions indemnitaires.

Appréciation du Tribunal

75 En vertu de l'article 266, premier alinéa, TFUE, l'institution, l'organe ou l'organisme dont émane l'acte annulé, ou dont l'abstention a été déclarée contraire aux traités, est tenu de prendre les mesures que comporte l'exécution de l'arrêt.

76 Il s'ensuit qu'il n'y a pas lieu de statuer sur le préjudice matériel allégué et résultant de la perte de chance d'obtenir une ASA pour l'année 2014.

77 Il est également de jurisprudence constante que l'annulation d'un acte de l'administration attaqué par un fonctionnaire constitue, en elle-même, une réparation adéquate et, en principe, c'est-à-dire en l'absence dans ledit acte de toute appréciation explicitement négative des capacités du requérant susceptible de le blesser, suffisante de tout préjudice moral que celui-ci peut avoir subi en raison de l'acte annulé (voir, en ce sens, arrêts du 7 février 1990, Culin/Commission, C-343/87, EU:C:1990:49, point 27 ; du 26 janvier 1995, Pierrat/Cour de justice, T-60/94, EU:T:1995:16, point 62, et du 13 décembre 2007, Sundholm/Commission, F-42/06, EU:F:2007:229, point 44).

78 En l'espèce, il est constant que, même si le requérant est dans une position défavorable et discriminatoire par rapport aux autres membres du personnel de la BCE du fait qu'il se trouve dans l'impossibilité absolue de remplir les conditions requises, il y a lieu de considérer que le préjudice moral subi est adéquatement réparé par l'annulation de la décision attaquée.

79 Il résulte de ce qui précède que les conclusions indemnitaires doivent être rejetées.

Sur les dépens

80 Aux termes de l'article 101 du règlement de procédure, sous réserve des autres dispositions du chapitre huitième du titre deuxième dudit règlement, toute partie qui succombe supporte ses propres dépens et est condamnée aux dépens exposés par l'autre partie, s'il est conclu en ce sens. En vertu de l'article 102, paragraphe 1, du même règlement, le Tribunal peut décider, lorsque l'équité l'exige, qu'une partie qui succombe supporte ses propres dépens, mais n'est condamnée que partiellement aux dépens exposés par l'autre partie, voire qu'elle ne doit pas être condamnée à ce titre.

81 Il résulte des motifs énoncés ci-dessus que la BCE est la partie qui succombe pour l'essentiel. En outre, le requérant 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 102, paragraphe 1, 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 du directoire de la Banque centrale européenne, du 25 février 2014, de ne pas accorder d'augmentation supplémentaire de salaire au titre de l'année 2014 à M. Seigneur est annulée.**

2) **Le recours est rejeté pour le surplus.**

3) **La Banque centrale européenne supporte ses propres dépens et est condamnée à supporter les dépens exposés par M. Seigneur.**

Barents Perillo Svenningsen

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 17 décembre 2015.

Le greffier
W. Hakenberg

Le président
R. Barents