

INTERNATIONALE GEWERKSCHAFT IM EUROPÄISCHEN PATENTAMT

IGEPA

STAFF UNION OF THE EUROPEAN PATENT OFFICE

SUEPO

UNION SYNDICALE DE L'OFFICE EUROPEEN DES BREVETS

USOEB



Zentraler Vorstand . Central Executive Committee . Bureau Central

Su14101cpf – 0.3.1/0.3.2

Munich 24.04.2014

CONFLIT SOCIAL A L'OFFICE EUROPÉEN DES BREVETS

L'OEB

L'Organisation européenne des Brevets a été créée en 1977 sur la base de la Convention sur le Brevet européen (CBE). Une Conférence diplomatique des États contractants est responsable de tout amendement aux articles de la CBE. D'autre part, l'organe suprême de surveillance et législatif est le Conseil d'Administration qui se compose de délégués des états membres qui se rassemblent plusieurs fois l'an. Les délégués sont des fonctionnaires non élus qui, généralement, proviennent des bureaux nationaux des brevets. L'Office européen des Brevets (OEB) est l'organe exécutif de l'organisation. Dirigé par un président et des vice-présidents désignés par le Conseil d'Administration, l'OEB compte quelques 7.000 membres du personnel. C'est la deuxième plus grande organisation intergouvernementale après la Commission européenne.

Ses tâches

Les tâches de l'OEB consistent essentiellement à traiter des demandes de brevets européens et à accorder des brevets au nom des états contractants. En tant qu'autorité désignée, l'OEB traite également les demandes de brevets mondiales en vertu du Traité de Coopération sur les Brevets. La Commission européenne a en outre confié à l'OEB le traitement et la délivrance de Brevets unitaires de l'Union européenne et également la tenue du registre ainsi que l'administration des redevances de renouvellement.

Son impact

L'impact économique de l'OEB ne peut pas être sous-estimé. Une étude menée à la demande de la Commission européenne¹ en 2004 a estimé le marché effectif et potentiel pour des brevets dans huit pays européens à ² entre 15 et 24 milliards d'euros. De plus, on estime que la présence de l'OEB dans ses pays d'accueil génère environ trois emplois pour chaque membre du personnel de l'OEB³.

¹ ETD/2004/IM/E3/77;

http://ec.europa.eu/internal_market/indprop/docs/patent/studies/final_report_lot2_en.pdf

² DE, DK, ES, FR, HU, IT, NL, UK ; voir Tableau 1 de l'ETD/2004/IM/E3/77

³ Louter P, van Eikeren P "The economic importance of the European Patent Office", Oct. 2009

En revanche, l'OEB n'entraîne aucun coût pour le contribuable européen. Il est entièrement autofinancé par les frais de traitement des demandes et, surtout, par les redevances de renouvellement de brevets, nonobstant le fait que la moitié des redevances de renouvellement soient distribuées aux états membres. Le paysage industriel dépend largement des brevets accordés au niveau de l'OEB.

Son personnel

Les employés de l'OEB sont des professionnels d'un haut niveau de formation, issus des 38 états membres et répartis en deux catégories principales, à savoir le personnel administratif et administrateurs/examineurs en brevets. Le personnel administratif (par ex. agents de formalités) est chargé du volet formel et de l'enregistrement. Outre les qualifications nécessaires, ces agents doivent maîtriser au moins deux des langues officielles de l'OEB (EN/DE/FR). En plus de professionnels des ressources humaines et de juristes, la majorité du personnel de la catégorie administrateurs se compose d'examineurs des brevets. Ils sont tous titulaires de diplômes supérieurs en science et en ingénierie (niveau maîtrise ou supérieur) et doivent parler couramment les trois langues officielles de l'OEB en plus de leur propre langue maternelle. Ils doivent être en mesure de comprendre des textes techniques et juridiques complexes en EN/FR/DE et d'en faire rapport. La majorité du personnel, plus particulièrement les examineurs, doit posséder de bonnes connaissances des principes légaux étant donné que leur fonction implique la prise de décisions ayant un impact légal (délivrance ou refus de brevets).

Les conditions salariales du⁴ personnel de l'OEB sont généreuses, mais sont en rapport avec leurs qualifications et l'impact économique de leur travail. Leurs rémunérations sont exonérées d'impôts nationaux (afin de ne pas donner aux états hôtes un avantage indu quel qu'il soit sur d'autres états contractants), mais elles sont soumises à une taxation interne, dont les recettes sont affectées au défraiement des coûts de fonctionnement de l'OEB. Cela permet à l'OEB d'utiliser uniquement une partie des redevances de renouvellement des brevets pour ses charges opérationnelles et le surplus (actuellement, une moitié) en est distribué aux états membres.

Réformes

La Convention sur le Brevet européen a 40 ans. L'OEB a été créé conformément aux principes de la fonction publique internationale et certains de ces principes remontent au début du 20^{ème} siècle. Pas plus tard qu'en 2007, le Conseil d'Administration a mandaté les Présidents de l'OEB de développer et d'introduire différentes réformes. Jusqu'à présent, la plupart d'entre elles concernent la gestion des ressources humaines et les conditions de travail. Ces réformes ne concernent toutefois pas les questions de gouvernance, de transparence ou de responsabilité de la direction (par ex. la rémunération et les avantages du Président sont un secret farouchement gardé, tout comme le sont les bonus des vice-présidents). Les conditions de travail fixées dans les règlements de service ne sont pas publiées ; dès que le Conseil d'Administration adopte de nouvelles conditions de travail, elles sont mises en œuvre sans qu'une instance indépendante puisse contrôler de manière détaillée leur compatibilité par rapport aux droits fondamentaux ou aux principes de droit généralement acceptés en Europe.

⁴ ce qui est comparable à toutes les organisations intergouvernementales

Décisions controversées

Jusqu'ici le personnel avait l'habitude d'être consulté de bonne foi concernant la nature et le timing des adaptations des éléments sociaux susceptibles d'avoir un impact sur leur travail, la direction étant censée consulter le personnel sur ces sujets. Dans le passé, les représentants du personnel coopéraient en vue de soumettre des commentaires et/ou options de solutions. Cependant, depuis 2007, le personnel a été mis devant des *faits accomplis*, confronté à des réformes douteuses qui apportaient soi-disant une réponse à des problèmes non-définis. Nombre des changements introduits sont perçus comme n'ayant aucun sens et étant réellement perturbants pour l'exercice de leur travail, et de surcroît, inconsistants par rapport à des changements ultérieurs. Ce phénomène a provoqué un large mécontentement.

Répression de tout dissentiment

Bien que les résultats aient été médiocres, à sa décharge la direction de l'OEB a essayé entre 2007 et 2010, de dissiper les craintes du personnel en entamant un dialogue avec les représentants élus du personnel et le syndicat. La situation a dramatiquement changé sous le président actuel⁵. Au lieu d'un dialogue, ce dernier a opté pour la voie d'une répression systématique de toute expression d'opposition. Jusqu'à présent, pour mettre un terme à toute dissidence, le Président⁶ a :

- Modifié les règles afin qu'il soit légalement *impossible* de s'opposer à toute décision au niveau interne ;
- Refusé de reconnaître les syndicats ⁷ comme des partenaires sociaux légitimes et ce, bien que le syndicat SUEPO compte parmi ses membres quasiment 50% du personnel ;
- Interdit à la représentation du personnel d'envoyer des e-mails à plus de 50 membres du personnel, réduisant ainsi la possibilité de communiquer avec le personnel ;
- Infligé des mesures disciplinaires (réprimandes) à des représentants du personnel qui avait défié l'interdiction d'envoi à plus de 50 agents ;
- Installé un filtre bloquant la réception au personnel de tout e-mail provenant du Syndicat (qui possède son propre serveur externe).
- Refusé de distribuer les publications du Syndicat par le biais du service interne de courrier ;
- Soumis les publications de la représentation du personnel à une censure ;
- Introduit des « procédures d'enquête » en fonction desquelles tout employé peut faire l'objet d'une enquête sans nécessairement en être informé. L'enquête peut être initiée sur l'instigation d'accusateurs même anonymes. Des collègues peuvent être interrogés et ont le devoir de coopérer, sinon ils seront accusés de faute professionnelle. La personne faisant l'objet d'une enquête est également dans l'obligation de « coopérer », à défaut de quoi elle est passible de mesures disciplinaires pour faute. En d'autres termes, elle ne sera pas en mesure de garder le silence afin de ne pas s'incriminer elle-même. La personne faisant l'objet d'une enquête ne peut pas être assistée par un conseiller juridique.

⁵ Benoît Battistelli (FR) a été investi du poste de Président de l'OEB en juillet 2010. Diplômé de l'École Nationale d'Administration (ENA) et de Sciences-Po Paris, il est l'ancien Directeur général de l'Office français des Brevets (INPI). Depuis qu'il a pris ses fonctions en 2010, il s'est entouré d'anciens collègues de l'INPI qu'il a désignés à des postes clés au sein de l'OEB.

⁶ avec l'apparente complaisance du Conseil d'Administration

⁷ dont le plus important est le SUEPO, actif dans les quatre établissements de l'OEB (Munich, La Haye, Berlin et Vienne). Un syndicat beaucoup plus petit, le FFP-EPO, est actif à La Haye

- Aucun système n'est en place pour contrôler la légalité et la proportionnalité de l'enquête ;
- Introduit des changements à la structure et au fonctionnement de la représentation du personnel et des organes consultatifs statutaires, lesquels réduisent substantiellement le rôle du personnel dans le processus de prise de décisions concernant des sujets qui l'affectent directement ;
- Introduit des changements concernant la façon dont les représentants du personnel sont élus (jusqu'à présent, le processus électoral était choisi et supervisé par le personnel lui-même par le biais d'assemblées générales).
- Bloqué un sondage d'opinion en ligne que la représentation du personnel avait organisé afin de permettre au personnel d'exprimer une *opinion* concernant les changements proposés sur le plan de la structure et des élections de la représentation du personnel et a suspendu, sans préavis, un collègue qui conseillait la représentation du personnel sur la façon d'organiser un sondage en ligne de manière efficace et sécurisée ;
- Modifié les règles autorisant des actions syndicales (grèves) ; aujourd'hui, pour appeler à une grève, il faut adresser une *pétition* au président, signée par au moins 10% de tout le personnel, après quoi c'est le président lui-même décide si le grief est recevable. Si tel est le cas, il soumet l'affaire à un vote auquel 40% de tout le personnel doit participer pour avoir un quorum valable. Le Syndicat n'est plus autorisé à appeler à une action syndicale de manière indépendante et à soumettre l'affaire uniquement à ses membres du personnel⁸.

De plus, le Président actuel a :

- Refusé que les inspecteurs du travail néerlandais mènent une enquête indépendante sur les causes du suicide d'un collègue qui s'est ôté la vie sur son lieu de travail et durant les heures de travail en juillet 2013 ;
- Rétrogradé une représentante du personnel pour avoir fait part, au sein de la représentation du personnel, d'une éventuelle responsabilité managériale pour le suicide d'un autre collègue en 2012. Il a rétrogradé l'agent malgré la recommandation unanime de la Commission de discipline d'arrêter la procédure pour abus de procédure et demandes non-fondées ;
- Refusé systématiquement de suivre les recommandations du Comité interne d'Appel (qui analyse les griefs d'agents individuels du personnel), même si les résultats sont unanimement en faveur du plaignant ;
- Menacé des employés de sanctions disciplinaires sévères parce qu'ils étaient disposés à témoigner *si la Cour leur ordonnait de le faire* contre l'OEB dans le cadre de procès civils introduits par des tiers.

Aucun accès efficace à la justice

Le personnel se sent particulièrement lésé car il n'a aucune possibilité raisonnable de demander réparation par le biais d'un recours en justice :

- Les procédures internes de résolution de litiges (la Commission de Recours Interne) et l'instance externe (le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail – TA-OIT)) sont réservées à des requêtes individuelles une fois que le dommage allégué s'est produit. Une décision générale modifiant,

⁸ il a été souligné que de telles mesures sont sans précédent en Europe, mis à part la *Carta del Lavoro* (B. Mussolini, 1927) en Italie et le *Fuero del Trabajo* (F. Franco, 1938) en Espagne, de très sinistre mémoire.

par exemple, les conditions de travail, peut uniquement être contestée dans des circonstances très exceptionnelles avant qu'elle ne soit mise en œuvre ;

- Le syndicat n'a accès ni à la Commission de Recours Interne ni au TA-OIT. En tant que personne morale établie en vertu du droit national, le Syndicat peut avoir accès au tribunal national, mais l'OEB s'abrite de la juridiction et de l'exécution derrière son immunité fonctionnelle;
- Même si les membres du personnel ont accès à la procédure statutaire de résolution de litiges, il faut en moyenne entre 3 et 5 ans pour qu'une requête soit évaluée par ⁹ la Commission de Recours Interne et si la requête est portée par-devant le TA-OIT, le plaignant doit tabler sur un minimum de 3-4 ans avant que la requête soit entendue. Compte tenu de l'arriéré actuel qui augmente au sein de la Commission de Recours Interne et au niveau du TA-OIT, on s'attend à ce que les requêtes introduites après 2011 ne soient pas traitées avant une décennie.

L'intérêt de la Commission européenne

Conformément au Règlement (UE) n° 1257/ 2012 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2012 mettant en œuvre la coopération renforcée dans le domaine de la création d'une protection unitaire conférée par brevet¹⁰, il existe un lien institutionnel entre la Commission européenne et l'OEB. La Commission européenne a l'intention de confier une part substantielle de sa politique (le Brevet Unitaire) à une organisation qui ne relève pas formellement de l'autorité de la Commission. Par conséquent, en tant que partie intéressée, la Commission a un intérêt légitime à contrôler ce qui se passe structurellement au sein de l'OEB.

Parmi les 38 états contractants de l'OEB, 25 sont membres de l'Union européenne et ont ratifié le Règlement (UE) N° 1257/ 2012. Par conséquent, les états qui participeront au système de Brevet unitaire disposent d'une majorité évidente au sein du Conseil d'Administration de l'OEB. Toutefois, jusqu'à présent, leurs positions respectives ont été axées sur les intérêts nationaux plutôt que sur ceux de la Communauté. Avec l'introduction du Brevet unitaire, la Commission a un intérêt à surveiller une politique commune.

Il existe un sérieux problème de gouvernance au sein de l'OEB. L'opacité de ses processus de prise de décisions et le manque de responsabilité sont anachroniques en Europe et au 21^{ème} siècle, à une époque où les états requièrent, de leurs institutions et les uns des autres, une transparence et une responsabilité financières. Même si l'OEB reste un employeur compétitif (en termes d'avantages salariaux), ses politiques internes de ressources humaines (sur le plan des relations interpersonnelles) sont désuètes et brutales.

Généralement parlant, la société européenne ne tolérera pas que certains de ses citoyens soient privés de leurs droits fondamentaux *uniquement parce qu'ils sont employés par une organisation intergouvernementale ou parce qu'ils sont bien payés*. Cela est plus spécifiquement vrai lorsque les états membres de ladite organisation sont, dans leur majorité écrasante, également des états membres de l'Union européenne. Or, c'est exactement ce qui se passe à l'OEB.

Le Conseil d'Administration de l'OEB et, par conséquent, par procuration les états membres, sont dans le meilleur des cas complaisants, et dans le pire des cas,

⁹ Le nombre de cas en souffrance au sein du Comité interne d'Appel s'élève à 700 ; au lieu d'augmenter le nombre d'effectifs pour faire face à cet arriéré, monsieur Battistelli l'a réduit.

¹⁰ http://archive.epo.org/epo/pubs/oj013/02_13/02_1113.pdf

gravement négligents. Le Conseil a largement donné *carte blanche* au président, sans se demander quelles en seraient les conséquences et comment il utiliserait ses pouvoirs. D'un point de vue structurel, le Président de l'OEB agit comme accusateur, enquêteur, juge et arbitre final pour toutes les affaires ; il n'est aucunement question de séparation de pouvoir garantissant un système sain de contrôles et d'équilibre. Le pouvoir quasiment absolu dont jouit le président actuel et la façon dont il en use a été source de préoccupations particulières et d'une grande consternation¹¹. Les membres du personnel et leurs syndicats considèrent les restrictions de la liberté d'expression et de la liberté d'association (incarnée dans le droit de grève) ainsi que du droit d'accès effectif à la justice comme une violation de leurs droits fondamentaux en tant que citoyens européens.

Alors que la Commission européenne détient une solide majorité au sein du Conseil d'Administration de l'OEB et si elle envisage sérieusement d'**utiliser et de promouvoir** le Brevet unitaire comme un de ses importants piliers pour exercer sa politique industrielle, il est grand temps qu'elle s'intéresse vraiment à ce qui se passe au niveau de l'OEB et qu'elle insiste pour que les dysfonctionnements soient mis en ordre. En introduisant des politiques appropriées par le biais de consultations et de négociations, et non par le biais de mesures répressives et d'intimidation.

¹¹ M. Battistelli a été perçu dans la presse comme adoptant le comportement d'une « *petit dictateur africain* » (Die Zeit, 20 mars 2014)