

La vision de l'OEB (II) – « Un personnel expert, bien soutenu et motivé »

Partie II

(- désolé, elle sera un rien plus longue mais beaucoup d'eau a récemment coulé sous les ponts...)

Comment s'en sort l'OEB en 2018 concernant le critère de « personnel expert, bien soutenu et motivé » ? Dans quelle mesure est-ce déjà d'une réalité ou s'agit-il plutôt d'une « vision » fantaisiste ?

À mon sens, il est difficile d'apporter une réponse générale satisfaisante à cette question. L'OEB emploie quasiment 7.000 personnes, issues de 30 pays, parmi lesquelles plus de 4.300 examinateurs (en 2016). Il est dès lors exclu qu'elles soient toutes « expertes, bien soutenues et motivées » dans une même mesure. Mais analysons les trois catégories plus en détail :

1. Un personnel expert

La notion de personnel « expert » fait probablement allusion aux qualifications techniques et juridiques des examinateurs et des membres de la Chambre de Recours de l'OEB. À cet égard, mon impression générale est que le personnel de l'OEB n'est que très peu en reste. Il se peut que des exceptions confirment la règle, mais globalement, l'expérience que j'en ai est que les examinateurs et membres de la Chambre de Recours de l'OEB maîtrisent la technologie en jeu et sont parfaitement capables d'également comprendre des inventions extrêmement complexes, ce qui est louable et n'est pas donné au commun des mortels. Les connaissances et l'expérience juridiques varient sans doute plus entre les différents examinateurs mais, fondamentalement, je ne m'en plaindrais pas. Les examinateurs de l'OEB penseront sans doute de même des représentants professionnels avec lesquels ils traitent au jour le jour.

S'il existe un quelconque problème sur ce plan, il consiste à maintenir le status quo (mis à part les améliorations individuelles). À mon avis, le personnel de l'OEB est « expert » à ce point parce que l'OEB avait l'habitude de lui offrir des postes permanents, garants d'une sécurité d'emploi élevée et d'un salaire attrayant, combinés à un taux d'imposition favorablement bas de l'OEB, à des horaires hebdomadaires décents et à un climat de travail généralement agréable. La combinaison de ces facteurs a permis à l'OEB de recruter de très bons scientifiques et ingénieurs et de les former sur le terrain afin qu'ils deviennent des examinateurs experts. Je pense que la direction de l'OEB aurait tout intérêt à maintenir ces conditions.

J'ai entendu certaines rumeurs indiquant que l'OEB aurait l'intention de recruter de nouveaux examinateurs uniquement sur une base temporaire (à savoir pour 5 ans). Deux commentateurs de mon dernier article ont même allégué qu'un amendement est en cours de discussion qui permettrait au Président de licencier tout employé « dans la mesure où l'OEB n'aurait plus besoin de ses services ». Si les bruits qui courent s'avèrent, cela serait réellement scandaleux.

Gardant cette vision de l'OEB à l'esprit, je ne pense pas que de tels amendements auraient un sens car ils supprimeraient un avantage absolument décisif que comporte un emploi à l'OEB par rapport à un emploi dans l'industrie ou le secteur privé. Je voudrais également faire remarquer que de nombreux pays de l'UE imposent des restrictions relativement strictes concernant les contrats de travail temporaires, et ce pour de bonnes raisons. Dès lors, j'espère réellement que le Conseil d'Administration n'adhèrera pas à ces propositions autodestructrices.

Même sous le régime actuellement en place, la sécurité d'emploi a malheureusement déjà été mise en péril par le Président de l'OEB qui a destitué pas moins de trois membres du Syndicat de l'OEB durant son mandat (qui prendra fin le 30 juin 2018). Deux d'entre eux ont même été licenciés en dépit de recommandations de la propre commission disciplinaire de l'OEB, dont le président est – vous l'aurez probablement deviné – également désigné par le Président de l'OEB et qui, dès lors, n'est sans doute pas trop favorable au personnel. Dans le troisième cas, la commission disciplinaire a apparemment trouvé que le président de l'USOEB, M. Laurent Prunier s'était rendu coupable d'une « campagne de harcèlement » dirigée contre un autre représentant du personnel « en l'excluant, en

l'isolant et en l'intimidant », ce qui, selon les dires, a entraîné « la démission forcée » de ce représentant du personnel. Selon Intellectual Property Watch, le président a écrit : « *Le cas de la démission forcée de ce représentant du personnel était bien connu et a eu d'autres conséquences ; il a été utilisé comme menace par certains représentants du personnel contre d'autres représentants du personnel à Munich, qui se seraient exposés à l'action des 'snipers de La Haye' s'ils refusaient de suivre certaines instructions* ».

M. Prunier a répliqué en disant « *le dossier m'incriminant contient tellement d'accusations fabriquées de toutes pièces que je doute quelque peu que je serai en mesure me défendre – ou, plutôt, je pourrais le faire si notre système interne n'était pas ce à quoi il se résume aujourd'hui, à savoir un tribunal bidon.* » Selon Wikipedia, un « tribunal bidon » est un tribunal ou une assemblée judiciaire qui ignore les normes reconnues de la loi ou de la justice et qui n'a que peu ou pas de prestige officiel sur le territoire où il est implanté.

J'ignore ce qui s'est passé et ne formule aucun jugement personnel concernant le cas proprement dit (on en parle beaucoup sur des blogs internet et dans les rangs de l'USOEB). Toutefois, je me demande comment un représentant de l'USOEB aurait pu « menacer » d'autres représentants du personnel et même les « forcer » à démissionner. Il n'est guère plus plausible de supposer qu'un membre du personnel, qui se sent menacé par un de ses collègues (USOEB), s'adresserait en première instance à son responsable, voire au Président, et que l'un d'entre eux serait immédiatement intervenu et aurait mis un terme à ce harcèlement, dans la mesure où il en serait question. Je m'interroge également concernant l'utilisation par le Président de l'OEB des termes de 'snipers de La Haye' à l'égard des représentants élus du syndicat. Finalement, je me demande ce que les représentants élus de l'USOEB ont de si spécial ou de si « mauvais » (autrement que du fait de leur poste élevé au sein de l'Union syndicale des membres de l'OEB) pour que pas moins de trois d'entre eux eussent apparemment dû être saqués. Le tableau en tant que tout n'augure rien de bon et le simple fait que pas moins de trois représentants du personnel aient été licenciés durant une période relativement brève suggère qu'un emploi à l'OEB n'est pas réellement sûr, hormis si vous dites et faites ce que le Président veut.

À cet effet, le problème sous-jacent semble être que l'OEB n'est pas incorporé dans un appareil judiciaire approprié qui garantit des résolutions indépendantes et un contrôle judiciaire adéquat. Comme l'ont démontré les cas exposés ci-dessus, le Président (a) exerce une influence importante sur la composition de la chambre disciplinaire de l'OEB et (b) il n'est pas lié (il ne se sent même pas lié) par les décisions de cette dernière. La question se pose évidemment de savoir à quoi cette chambre sert si le Président peut toujours passer outre ses décisions. À mon humble avis, une chambre disciplinaire est habilitée (ou devrait tout du moins l'être) à prendre des décisions dans des affaires disciplinaires justement parce que le président a délégué son pouvoir à la chambre à cet effet ; autrement, une telle chambre n'a que peu de sens. En outre, il n'existe hélas aucune séparation des pouvoirs ou un système de poids et de contrepoids au sein de l'Organisation européenne des Brevets. Ni les décisions du Président ni celles du Conseil d'Administration (CA) ne sont soumises à un contrôle judiciaire effectif ce qui, à mon sens, est une lacune fondamentale de la CBE en vertu de l'aspect État de droit. (Et, malheureusement, la JUB présente une construction identique).

Les employés et anciens employés de l'OEB peuvent s'adresser au Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail en cas de litiges les opposants à l'Organisation européenne des Brevets, conformément à l'Art. 13 CBE. À première vue, cela peut sembler une solution mais ce Tribunal administratif (a) n'est pas une cour qui examine les faits et (b) il admet uniquement un appel si tous les moyens internes de recours ont été épuisés. Le premier point est tout à fait regrettable. En effet, ce sont très souvent l'établissement et l'évaluation adéquats des faits concernés qui sont décisifs pour une action en justice. Le deuxième point est également étrange car il risque d'entraîner un déni complet des droits d'un employé au cas où cet employé prie la direction de l'OEB de prendre une certaine mesure et que celle-ci ne réagit tout simplement pas. Un tel « déni implicite » d'une requête d'un employé semble être « une décision qui n'est pas finale conformément à l'Article 109(5) du Statut des Fonctionnaires » et débouche dès lors sur l'inadmissibilité de l'appel conformément au TAOIT, dans sa décision 3968, motif 18, qui a été précédemment abordée dans ce blog.

Prof. Broß, un juge à la retraite de la Cour Constitutionnelle fédérale allemande, a exprimé des critiques encore plus fondamentales concernant ce mécanisme de règlement de différends. Il est

intimement convaincu qu'il n'est pas légitime qu'un État ou une association d'États (notamment l'OEB) sous-traite et « privatise » des droits humains. Son raisonnement l'a amené au verdict accablant suivant concernant l'Art. 13 CBE :

e. Was nun die Ausgestaltung der Dienstverhältnisse der Bediensteten der EPO einschließlich des nach den eingangs erwähnten Regelwerken unabdingbar zu gewährenden effektiven Rechtsschutzes betrifft, ist folgendes festzuhalten. Die Gewährleistung der Menschenrechte und die Sicherstellung eines effektiven Rechtsschutzes für die Bediensteten der Staatenverbindung ist eine originäre und substantielle Verpflichtung als Mitgliedstaat dieser neuen Staatenverbindung. Damit ist verbunden, dass die Mitgliedstaaten wegen der Formung einer Staatenverbindung mit eigener Rechtspersönlichkeit und gekrönt mit Immunität sich nicht aus ihrer jeweils einzeln bestehenden Verpflichtung zur Gewährleistung und Sicherstellung eines effektiven Menschenrechtsschutzes zu Gunsten der Bediensteten "stehlen" können. Die Übertragung von Rechtsstreitigkeiten zwischen der Staatenverbindung und ihren Bediensteten auf die ILO ist nicht in Einklang mit der Europäischen Grundrechtecharta, der Europäischen Menschenrechtskonvention und den nationalen Grundrechtskatalogen wie auch der Stellung jedes einzelnen Mitgliedstaates als "Herr des Vertrages".

En français :

Il convient de remarquer ce qui suit concernant la structuration des relations de travail du personnel de l'Organisation européenne des Brevets – y compris la protection juridique devant nécessairement être accordée conformément aux valeurs mentionnées au début. La garantie de droits humains et la sauvegarde d'une protection juridique efficace pour le personnel de l'association d'États est une obligation primaire et substantielle en tant qu'État membre de cette nouvelle association d'États. En corrélation à cela, citons le fait que, confrontés à la formation d'une association d'États, possédant sa propre personnalité juridique et jouissant d'une immunité, les États membres ne peuvent pas « renoncer » à leurs obligations individuelles distinctes qui consistent à garantir et à sauvegarder une protection efficace de droits humains en faveur du personnel. Le transfert de litiges, opposant l'association d'États et son personnel, à l'OTI n'est pas conforme à la Charte des Droits fondamentaux de l'Union européenne, à la Convention européenne des Droits de l'Homme et aux catalogues nationaux de droits fondamentaux ni au statut de chaque État membre individuel en tant que « maître du contrat ».

Reste à voir si cette critique fera son chemin vers la Cour constitutionnelle fédérale dans les quatre plaintes constitutionnelles en suspens à l'encontre de l'OEB et la plainte constitutionnelle à l'encontre de la JUB et si elle aura un impact sur la cour. Quoi qu'il en soit, elle ne devrait pas être prise à la légère. Les droits humains sont, en effet, le bien le plus précieux que nos constitutions, la Charte des Droits de l'Homme de l'UE et la Convention européenne des Droits de l'Homme sont censées protéger. En fait, il ne devrait pas être légitime de les « sous-traiter » et de créer un espace au beau milieu de l'Europe auquel les cours indépendantes des États membres n'ont plus accès. Nous n'avons pas besoin d'un second Guantanamo.

Tout cela aura-t-il un impact sur le « savoir-faire » ou « l'expertise » des examinateurs de l'OEB ? À court terme, probablement pas trop étant donné que la plupart des examinateurs ont été engagés selon des conditions plus favorables. Cependant, j'ai entendu dire à plusieurs reprises que certains examinateurs en chef et membres de la Chambre de Recours ont récemment quitté l'OEB ou sont partis en retraite anticipée. La direction de l'OEB disposera des données appropriées pour le confirmer ou l'infirmer. Si tel est le cas, la situation actuelle de l'OEB pourrait même avoir des effets à court terme sur le savoir-faire et l'expérience des examinateurs de l'OEB mais, quoi qu'il en soit, je crains que l'OEB ait perdu quelque peu son attrait comme employeur de jeunes scientifiques et ingénieurs. La sécurité d'emploi peut également être un facteur très important si et quand des personnes envisagent de faire carrière au sein de l'office des brevets.

Si l'on compare la situation à l'OEB et l'énorme niveau de protection dont des employés et, particulièrement, les représentants du personnel, bénéficient dans de nombreux pays européens, tout spécialement en Allemagne (où, en outre, les examinateurs ont le « statut de fonctionnaires » et sont, dès lors, doublement protégés contre le licenciement), il est aisé de voir que l'OEB présente comparativement des inconvénients significatifs en tant qu'employeur pour de nouveaux

examineurs. En qualité de représentant de parties devant l'OEB, cela m'inquiète pour le futur à long terme.

2. Un personnel bien soutenu

Même si le personnel de l'OEB dispose de l'équipement technique dont il a besoin pour le soutenir, les doutes exposés ci-dessus permettent de se poser la question de savoir si le personnel de l'OEB se sent « bien soutenu » pour autant par la direction. J'ai personnellement l'impression que la plupart (si pas tous) des examinateurs de l'OEB avec lesquels je me suis entretenu au cours des dernières années se sentent quelque peu intimidés, voire menacés, plutôt que « bien soutenus ». Bien sûr, je dois avouer que je ne suis pas dans une position me permettant d'organiser un sondage représentatif et dois dès lors admettre qu'il se pourrait que je me trompe. J'en appelle aux examinateurs heureux. Si vous vous sentez bien soutenus par votre direction actuelle, criez-le haut et fort et faites-le savoir au monde entier !

Pour le moment, toutefois, je crains que la situation ne soit, en effet, aussi difficile et déprimante que je l'ai moi-même observé à de nombreuses reprises. Voici quelques preuves supplémentaires : Le Comité des Affaires sociales du Conseil de l'Europe a récemment (le 24 janvier 2018) délibéré sur l'immunité juridictionnelle d'organisations internationales et les droits de leur personnel, a formulé différentes suggestions sur la façon d'améliorer la situation et a rendu un Avis du Comité qui est disponible [ici](#).

J'ai dû me rappeler que le Conseil de l'Europe n'est pas une institution de l'UE, même si tous les États membres de l'UE et d'autres en sont membres. Il compte 47 États membres, allant de l'Albanie en passant par le Royaume-Uni, jusqu'à la Russie et la Turquie, par exemple. Le Conseil de l'Europe se considère comme le gardien de la Convention européenne des Droits de l'Homme (CEDH). L'Avis du Comité susmentionné inclut un mémorandum explicatif où l'on peut trouver la déclaration remarquable ci-dessous :

Nul n'ignore que les signataires de la proposition de résolution initiale avaient à l'esprit la situation à l'Office européen des brevets (OEB) lors du dépôt de cette proposition. L'OEB – comme d'autres organisations internationales – n'est pas précisément un modèle de transparence s'agissant de son fonctionnement interne, mais les choses se sont dégradées à un tel point ces dernières années qu'il est même devenu le point de mire de certains médias. Cette couverture médiatique laisse supposer que le Président de l'OEB, qui a pris ses fonctions en 2010, a lancé une campagne contre les membres du personnel qui s'opposent à ses efforts de réforme (laquelle vise au premier chef les représentants du personnel membres du syndicat SUEPO) : en 2016, trois délégués du personnel avaient été licenciés et d'autres rétrogradés ou avaient subi des réductions de salaire ou de leur pension. Les agents dénoncent une campagne d'intimidation, de harcèlement et de discrimination qui a généré des cas de burn-out et autres maladies, et même des suicides : Sur les quatre dernières années, cinq agents de l'OEB se sont suicidés, dont deux sur leur lieu de travail.

J'ai déjà écrit un article concernant le discours récemment prononcé par le Président du CA, le Dr. Christoph Ernst, au MPI à Munich, sur ce blog. Je peux également ajouter à mon rapport que le problème de ces incidents extrêmement tristes a également été mis sur la table après son discours. C'est la seule et unique fois où j'ai pu observer que M. Ernst était quelque peu irrité, voire fâché. Il a exprimé sa répulsion à tenter quoi que ce soit pour exploiter (« instrumentaliser ») ces incidents pour promouvoir un agenda politique. Je suis d'accord avec lui sur ce point. Néanmoins, je pense qu'ignorer en bloc de tels événements tragiques ou les traiter comme des cas isolés ou singuliers qui, très certainement, n'ont rien à voir avec la politique de direction de l'OEB vis-à-vis du personnel, n'est pas davantage une façon de traiter pareille situation de manière appropriée. Lorsque quelqu'un se suicide sur son lieu de travail, à mon sens, il est judicieux que quiconque connaissait cette personne ou en était responsable, fasse son introspection et pense tout du moins à ce qu'il/elle/chacun d'entre nous pourrions faire pour éviter que des incidents aussi tragiques ne se reproduisent. Je ne peux imaginer que la direction de l'OEB ne l'ait pas fait et n'en dirai pas plus.

3. Un personnel motivé

Enfin, quelques mots sur la motivation. Pour commencer, je voudrais souligner que je connais de nombreux examinateurs qui aiment toujours leur travail et le font très bien. Je peux le comprendre. Le travail d'un examinateur de l'OEB peut être intéressant, passionnant d'un point de vue intellectuel et, parfois, il peut même être divertissant, par exemple lorsqu'il est question de procédures orales mais celles-ci peuvent également s'avérer fastidieuses à d'autres moments. Et, alors que j'ai entendu dire que les conditions financières et les cheminements de carrière ne sont plus ce qu'ils étaient, personne ne s'est jamais spécifiquement plaint à moi de son salaire.

Donc, tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes ? Pas tout à fait, malheureusement.

Tristement, j'ai également remarqué que l'ambiance à l'OEB a changé au cours des quelques dernières années. Quelques exemples : Tout examinateur qui souhaitait se montrer un peu plus ouvert face à moi, m'a mis en garde de ne pas mentionner son nom de quelque façon que soit par craintes de sévères sanctions s'il s'avérait qu'il/elle était à la base des informations qui m'avaient été relayées. Je trouve cela pour le moins très étrange étant donné que nous ne parlons pas de secrets professionnels ou personnels mais de la façon dont l'OEB fonctionne généralement. Je pense que le public a le droit de savoir cela et devrait avec un accès illimité et inconditionnel à cette réalité. Mais, comparez cela à l'Article 20(2) du « Statut des fonctionnaires » actuel de l'Office européen des Brevets :

« Le fonctionnaire ne doit ni publier ni faire publier, seul ou en collaboration avec des tiers, des textes qui ont trait à l'activité de l'Organisation sans l'autorisation du Président de l'Office. Cette autorisation ne peut être refusée que si la publication est de nature à compromettre les intérêts de l'Organisation. ».

Il ne fait aucun doute, selon mes observations que les examinateurs se sentent actuellement opprimés, intimidés et sous supervision constante (« big brother »). Tous les examinateurs ne déplorent pas toutes les actions de l'USOEB, mais personne ne m'a jamais fait part de son approbation, ni même de la moindre compréhension de ce qui est advenu des représentants de l'USOEB. Il y a des examinateurs qui se sentent réellement opprimés et essaient de s'opposer à cette oppression, d'autres qui se sont réfugiés dans une espèce d'état d'émigration intérieure (« On ne peut rien y changer. Cette direction peut faire ce qu'elle veut. Donc, je me tais et fais mon travail ») ou d'autres encore qui m'ont fait part d'une certaine compréhension face au fait que la direction actuelle s'axe plus sur la performance que les précédentes. On trouve également des examinateurs qui font un peu partie des différents camps. C'est manifestement une question de degré.

Quant à moi, je pense que l'OEB a un rôle important à jouer en tant que fournisseur de services publics et que les examinateurs devraient – et le font par ailleurs pour la majeure partie d'entre eux – prendre ce rôle au sérieux. Je n'ai aucun problème concernant une direction qui réprimande ces (quelques) employés qui ne respectent pas leurs obligations vis-à-vis de leur employeur et du public et essaient tout simplement d'encaisser un salaire décent à ne rien faire ou le strict minimum. D'autre part, je pense qu'une direction décente devrait également comprendre et respecter le fait que les gens sont différents et que certains d'entre eux sont moins performants en raison, par exemple, d'une maladie ou de l'âge. Et je ne vois aucun motif d'augmenter de manière substantielle les objectifs dits « cibles de production » par tête chaque année. Charles Chaplin a suffisamment démontré, dans les Temps Modernes (disponible gratuitement sur Youtube, environ à 14-15 minutes), que la productivité est soumise à d'évidentes limites (humaines) et qu'une bande transporteuse qui tourne de plus en plus vite peut occasionner plus de pertes mais pas nécessairement de meilleurs produits. Mais ce point fera l'objet d'une autre publication.

En songeant à la motivation au niveau de la Chambre de Recours, je ne puis m'empêcher de repenser à l'histoire de M. Mennessier. Je me remémore M. Mennessier comme un membre extrêmement correct, minutieux et sincère de la Chambre de Recours technique, qui était respecté de tous. M. Mennessier était également motivé à un point tel qu'il a même demandé que son service à l'OEB soit prolongé au-delà de l'âge normal de 65 ans. Il a introduit sa demande en temps utile en septembre 2013, soit plus d'un an avant l'âge normal de sa retraite, et a passé avec succès l'examen médical requis. Ensuite, la Commission de Sélection de l'OEB l'a interviewé le 20 janvier 2014 et a proposé au Président de l'Office qu'il soit accédé à sa demande car il avait précédemment fait ses preuves. Toutefois, M. Mennessier n'a plus entendu parler du Président pendant de très nombreux

mois, ni du Conseil d'Administration qui aurait dû prendre sa décision sur proposition du Président. Ce n'est qu'en octobre 2014, soit un mois avant sa mise à la retraite régulière, que le Président l'a informé que « dans l'intérêt du service », il avait décidé de ne pas proposer une prolongation de son service au Conseil d'Administration. Pourquoi ? En 2014, n'y avait-il déjà pas un sérieux arriéré en cas ? (Spoiler : oui, c'était un fait et toute aide aurait été la bienvenue !) En voici les raisons : La première était que, de l'avis du Président de l'OEB, « il était inapproprié de proposer une prolongation avant que les conséquences que la décision R 19/12 concernant le fonctionnement, la structure et les effectifs en personnel du DG3 ne soient claires ».

QUOI ??? Chers lecteurs, quand j'ai entendu cette histoire pour la première fois, j'en suis resté bouche bée. Un membre hautement expérimenté, motivé et dont on avait désespérément besoin s'est vu refuser le droit de continuer à travailler pendant deux ou trois années en plus parce que trois de ses collègues avait publié une décision (R 19/12) qui remettait en question l'indépendance du Président de la Chambre de Recours élargie au vu de son implication dans l'administration de l'office en tant que vice-Président du DG3, mais qui n'avait absolument rien à voir avec les effectifs en personnel des Chambres de Recours. Ce raisonnement est non seulement complètement arbitraire et capricieux, tout du moins à mon sens, mais il confirme également, de manière ironique et très triste, le peu d'indépendance dont jouissent effectivement les membres de la Chambre de Recours. Dans quel monde vivons-nous si les membres de la Chambre de Recours courent le risque de subir un préjudice personnel s'ils (ou même leurs collègues) publient une décision que le Président n'apprécie pas ? Montesquieu, avez-vous vécu en vain ?

La seconde raison est tout aussi étrange et précaire : Le Président a argumenté que « des discussions concernant des changements de l'organisation du DG3 étaient en cours dans l'attente de la mise en place de la Juridiction unifiée du Brevet ». Remarquez que tout cela s'est produit en 2014. Et quelle serait exactement l'impact de la JUB sur les Chambres de Recours ? Le Président croit-il sérieusement qu'il y aura moins de contestations et de recours si nous avons une Juridiction unifiée du Brevet et, dans l'affirmative, sur quoi se base-t-il ?

Le Tribunal administratif de l'OIT auquel M. Mennessier s'est plaint n'a pas été très élogieux vis-à-vis du Président de l'OEB concernant cette situation. Il s'est tout d'abord rappelé la norme applicable comme suit :

Une décision de maintien en activité d'un fonctionnaire au-delà de la limite d'âge constitue une mesure dérogatoire de nature exceptionnelle relevant d'un large pouvoir d'appréciation du chef exécutif d'une organisation. Une décision prise en cette matière ne fait ainsi l'objet que d'un contrôle restreint du Tribunal, qui ne la censurera que si elle émane d'une autorité incompétente, si elle est entachée d'un vice de forme ou de procédure, si elle repose sur une erreur de fait ou de droit, s'il a été omis de tenir compte d'un fait essentiel, s'il a été tiré du dossier une conclusion manifestement erronée ou si un détournement de pouvoir a été commis.

Mais, ensuite, il a maintenu que le raisonnement du Président de l'OEB était tellement faible et arbitraire qu'il violait même cette norme généreuse :

Aucun des deux motifs fondant les décisions du Président de l'Office n'était donc de nature à justifier pertinemment le rejet de la demande de prolongation de l'engagement du requérant, qui était ainsi entaché d'une erreur manifeste d'appréciation.

Le Tribunal relève que ce vice est d'ailleurs d'autant moins admissible que ladite demande avait fait l'objet d'une proposition favorable de la Commission de sélection, qui était, pour sa part, solidement argumentée, puisque y était souligné, outre la grande compétence du requérant, l'intérêt du service s'attachant à son maintien en activité du fait d'un besoin particulier des chambres de recours dans son domaine d'expertise spécifique. Saisi d'une telle proposition, il eût appartenu au Président de veiller, à tout le moins, à justifier de façon adéquate sa propre position.

Comme ce blog est déjà suffisamment long, je recommande d'étudier la décision dans son intégralité. À la fin, il a été ordonné à l'OEB de payer à M. Mennessier sa rémunération totale pour deux autres années (moins sa pension), différentes compensations et des dommages moraux de 5000 EUR. Je trouve cela extrêmement regrettable car l'OEB aurait pu maintenir un membre de première classe et

motivé de la Chambre de Recours dans le domaine de la biotechnologie pour deux années en plus. Entre-temps, la durée moyenne des recours en matière de contentieux de biotechnologie a atteint au moins quatre années.

En outre, je me demande quel effet le traitement de M. Mennessier par le Président de l'OEB peut avoir eu sur la motivation d'autres membres de la Chambre de Recours et si le Président s'en souciait (s'en soucie) le moins du monde. D'autre part, je me demande dans quelle mesure le Conseil d'Administration était informé et s'il avait approuvé la situation à l'époque. Si le CA n'avait pas été informé de la décision du Président en 2014 et si j'étais un membre du CA aujourd'hui, je serai assez contrarié. *À mon avis, cette décision par le Président de l'OEB a causé un dommage à l'Office européen des Brevets et à ses parties prenantes, et ce à tort.*

En résumé, je ne suis pas sûr que la « vision » qu'a l'OEB d'un personnel motivé corresponde à la réalité. Alors que de nombreux examinateurs et membres de la Chambre de Recours aiment réellement leur travail, je dois encore découvrir qui me dit s'il ou elle se sent motivé par la direction actuelle alors que quantité de personnes me prétendent le contraire. Il me semble que la direction actuelle s'axe beaucoup trop sur des objectifs délirants et insensés tels qu'une « augmentation des objectifs de production » chaque année et un « personnel ambitieux » plutôt que de le motiver à coopérer afin d'atteindre un but commun, à savoir le bien-être public.