

## CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL

M. PHILIPPE LÉGER

présentées le 8 juillet 2004<sup>1</sup>

1. Le présent pourvoi a été introduit par M. Jan Pflugradt contre l'arrêt du Tribunal de première instance des Communautés européennes (cinquième chambre) du 22 octobre 2002<sup>2</sup>, portant rejet de son recours en annulation à l'encontre, d'une part, de son rapport d'évaluation pour 1999<sup>3</sup> et, d'autre part, de la note du 28 juin 2000 du directeur général de la direction générale «Systèmes de l'information» (ci-après la «DG IS») de la Banque centrale européenne (ci-après la «BCE») concernant les tâches qui lui ont été attribuées.

ter le régime applicable au personnel de la BCE. Ce régime a été adopté par la décision 1999/330/CE<sup>4</sup> (ci-après les «conditions d'emploi»).

3. Lesdites conditions d'emploi prévoient notamment:

«9. (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. Le statut du personnel adopté par le directoire précise les modalités de ces conditions d'emploi.

### I — Le cadre juridique

2. Selon le 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»), il appartient au conseil des gouverneurs, sur proposition du directoire, d'arrê-

[...]

1 — Langue originale: le français.

2 — Pflugradt/BCE (T-178/00 et T-341/00, Rec. p. II-4035, ci-après l'«arrêt attaqué»).

3 — Du 23 novembre 1999.

4 — Décision de la Banque centrale européenne, du 9 juin 1998, relative à l'adoption des conditions d'emploi du personnel de la Banque centrale européenne, modifiée le 31 mars 1999 (JO 1999, L 125, p. 32).

- (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.
- modifié le 22 avril 1999<sup>6</sup>, qui dispose notamment:
- «Article 11
- 11.1 Chaque membre du personnel de la BCE reçoit notification du poste qui lui est attribué dans la structure de la BCE, de l'échelon de la hiérarchie auquel il rend compte et des responsabilités qui lui sont confiées dans l'exercice de ses fonctions.
- [...]

#### Article 21, Conditions d'emploi

10. (a) Les contrats de travail entre la BCE et ses agents prennent la forme de lettres d'engagement qui sont contresignées par les agents. Les lettres d'engagement contiennent les éléments du contrat précisés par la directive 91/533/CEE du Conseil, du 14 octobre 1991 [...]»<sup>5</sup>.
- 21.1 Les relations de travail entre la BCE et son personnel sont définies par les conditions d'emploi et le statut du personnel.
- 21.2 Le conseil des gouverneurs, sur proposition du directoire, approuve et modifie les conditions d'emploi. Le conseil général est consulté conformément à la procédure prévue par le présent règlement intérieur.
4. Également sur le fondement des statuts du SEBC, le conseil des gouverneurs a adopté le règlement intérieur de la BCE,

5 — Relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (JO L 288, p. 32).

6 — JO L 125, p. 34, rectificatif au JO 2000, L 273, p. 40.

21.3 Les conditions d'emploi trouvent leur application dans le statut du personnel, qui est adopté et modifié par le directoire.»

7. Par note du 28 juin 2000, le directeur général de la DG IS a transmis à M. Pflugradt une nouvelle liste des responsabilités qui lui incombait en tant que «coordinateur des spécialistes UNIX». N'étant pas satisfait de la modification de ses responsabilités qui découlaient de cette note le requérant a formé différents recours internes à la BCE sans obtenir de résultat positif. Il a saisi alors le Tribunal afin d'obtenir l'annulation de cette note, qui constitue l'acte attaqué dans l'affaire T-341/00.

## II — Les faits et la procédure devant le Tribunal

5. M. Pflugradt est au service de la BCE depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1998. Il a été affecté à la DG IS où il occupe les fonctions de «coordinateur des spécialistes UNIX». Après avoir approuvé, le 9 octobre 1998, les termes d'un document intitulé «UNIX coordinator responsibilities» contenant la liste de ses différentes responsabilités, une lettre d'engagement lui a été adressée quatre jours plus tard avec effet rétroactif à la date de la prise de ses fonctions.

8. C'est ainsi que, par requêtes déposées au greffe du Tribunal les 4 juillet et 10 novembre 2000, M. Pflugradt a introduit deux recours ayant pour objet d'obtenir l'annulation de son rapport d'évaluation pour 1999, d'une part, et de la note du 28 juin 2000, d'autre part.

## III — L'arrêt attaqué

6. Un rapport d'évaluation sur le travail de M. Pflugradt a été rédigé par la BCE pour l'année 1999; que l'intéressé a contesté par différents recours internes à la BCE sans obtenir gain de cause. Celui-ci allègue essentiellement que ce rapport contient des commentaires déloyaux et infondés. C'est à la suite de cela qu'il a introduit un recours devant le Tribunal pour obtenir l'annulation dudit rapport, qui constitue l'acte attaqué dans l'affaire T-178/00.

9. Le Tribunal a joint les deux affaires (T-178/00 et T-341/00)<sup>7</sup> dans l'arrêt qu'il a rendu le 22 octobre 2002, par lequel il a rejeté les deux recours.

7 — Par ordonnance du 6 décembre 2001 le président de la cinquième chambre du Tribunal a décidé de joindre les deux affaires aux fins de la procédure orale qui a donné lieu à l'arrêt attaqué.

A — *Sur le recours dans l'affaire T-178/00* 12. Le Tribunal précise en outre:

10. Dans le cadre de son recours en annulation dans l'affaire T-178/00, M. Pflugradt soutient que le rapport d'évaluation pour 1999 lui retire certaines attributions en matière de personnel, à savoir la responsabilité d'évaluer les membres de l'équipe UNIX. De même, ce rapport contient diverses appréciations sur son travail qui seraient fondées sur des faits inexacts.

11. Le Tribunal rejette les deux moyens en se fondant sur le raisonnement suivant; il rappelle dans un premier temps que les statuts du SEBC confèrent une autonomie fonctionnelle à la BCE, mais que les relations entre la BCE et son personnel sont régies par des contrats de travail qui prennent la forme de lettres d'engagement adressées par cette institution à ses agents et contresignées par ces derniers. Ces lettres contiennent les éléments essentiels du contrat, à savoir le titre, le grade et la caractérisation sommaire du travail. Le Tribunal mentionne que la BCE a également remis à M. Pflugradt un document contenant une liste des tâches spécifiquement attachées à son emploi. Cependant, précise le Tribunal, la BCE ne peut imposer des modifications aux conditions d'exécution des contrats de travail que pour autant qu'elles ne portent que sur les éléments non essentiels du contrat.

«54 En effet, la BCE, à l'instar de toute autre institution ou entreprise, dispose d'un pouvoir de direction dans l'organisation de ses services et dans la gestion de son personnel. En tant qu'institution communautaire, elle jouit même d'un large pouvoir d'appréciation dans l'organisation de ses services et dans l'affectation de son personnel afin d'accomplir ses missions d'intérêts publics (voir, par analogie, arrêts de la Cour du 21 juin 1984, Lux/Cour des comptes, C-69/83, Rec. p. 2447, point 17, et du 12 novembre 1996, Ojha/Commission, C-294/95 P, Rec. p. I-5863, point 40; arrêts du Tribunal du 6 novembre 1991, Von Bonkewitz-Lindner/Parlement, T-33/90, Rec. p. II-1251, point 88, et du 9 juin 1998, Hick/CES, T-176/97, RecFP p. I-A-281 et II-845, point 36). Elle peut, dès lors, faire évoluer au fil du temps les relations de travail avec ses agents au gré de l'intérêt du service en vue d'arriver à une organisation efficace du travail et à une répartition cohérente des diverses tâches entre les membres du personnel et de s'adapter à des besoins variables. Un agent recruté à un emploi pour une période indéfinie qui peut éventuellement s'étendre jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 65 ans ne saurait raisonnablement s'attendre à ce que tout aspect de l'organisation interne reste inchangé pendant toute sa carrière ou à conserver tout au long de celle-ci les attributions qui lui ont été confiées lors de son engagement.

- 55 À cet égard, il y a lieu de noter que le recrutement du requérant et l'établissement de la description de l'emploi du 5 octobre 1998 ont eu lieu dans le contexte général de la mise en place des services de la BCE au cours de sa première année de fonctionnement. Cela est notamment illustré par le caractère provisoire de l'attribution des tâches et responsabilités qui figurent dans cette description de l'emploi. En effet, pour neuf d'entre elles, ladite description de l'emploi envisage que le requérant soit assisté d'un collaborateur 'dans la phase initiale de la phase trois'. En outre, la BCE indique, dans le même document, qu'elle recommanderait un réexamen de l'attribution de l'ensemble des tâches et responsabilités: 'si, après le premier trimestre 1999, il devait s'avérer que la charge de travail globale dans le domaine UNIX diminue, il serait souhaitable que toutes ces tâches du coordinateur UNIX soient redéfinies (en essayant d'établir une description adéquate des catégories de fonctions de la BCE), en tenant compte de toutes les circonstances et politiques de la BCE à cette date'.
- 56 De plus, en stipulant que les conditions d'emploi 'modifiées, le cas échéant', font partie intégrante du contrat de travail du requérant, ce contrat prévoit expressément que les termes des relations de travail sont susceptibles de varier au gré des amendements apportés aux conditions d'emploi.
- 57 Il y a lieu de vérifier si la responsabilité d'effectuer l'évaluation annuelle du travail des membres de l'équipe UNIX constitue un élément essentiel au regard de la fonction du coordinateur de l'équipe et si, partant, son retrait porte atteinte aux éléments essentiels du contrat de travail du requérant.
- 58 Il est constant que, en dépit de la modification de ses attributions, le requérant a conservé son emploi de 'coordinateur des spécialistes UNIX' relevant de la catégorie des 'professionnels' et du grade G ainsi que la rémunération y afférente.
- 59 Il résulte de la description de l'emploi du 5 octobre 1998 que le poste de coordinateur des spécialistes UNIX est essentiellement de nature technique, les tâches relatives au personnel et à l'administration ne revêtant qu'un caractère secondaire. Ainsi, le seul retrait de la tâche d'évaluer les membres de l'équipe UNIX n'a pas pour conséquence d'abaisser, dans leur ensemble, les attributions de ce dernier nettement en deçà de celles qui correspondent à son emploi. À cet égard, il convient de souligner qu'il est constant que le requérant n'a jamais eu l'occasion de procéder à l'évaluation des membres de l'équipe UNIX, cette responsabilité lui ayant été retirée avant même que la BCE n'ait engagé le premier exercice d'évaluation annuelle de son personnel. Dans de telles circonstances, la modifi-

cation en cause ne constitue pas une dégradation de l'emploi du requérant et ne peut, dès lors, être considérée comme portant atteinte à un élément essentiel du contrat de travail.»

cadre de l'affaire T-178/00, le requérant affirme que la BCE a méconnu le droit du requérant à être affecté à un emploi conforme à son contrat de travail.

13. En ce qui concerne le second moyen, relatif à l'appréciation portée sur le travail du requérant, le Tribunal estime qu'il s'agit en réalité de remettre en cause la validité des appréciations portées par les supérieurs de M. Pflugradt quant au travail réalisé par ce dernier au cours de l'année 1999, ce qu'il ne lui appartient pas de faire. En effet, le contrôle de légalité effectué par le Tribunal sur les appréciations contenues dans le rapport annuel ne porte que sur un éventuel détournement de pouvoir. L'existence de telles circonstances n'étant pas démontrée par le requérant, le moyen est ainsi rejeté.

16. Le Tribunal reprend également son raisonnement de la première affaire en affirmant que le requérant ne peut prétendre conserver toutes les fonctions spécifiques qui lui ont été attribuées lors de son engagement par la BCE. Il retient que l'institution n'a pas excédé son pouvoir d'organisation en modifiant unilatéralement les attributions du requérant, d'une part, parce qu'il n'est pas contesté que les modifications sont intervenues dans l'intérêt du service et, d'autre part, parce que le requérant garde ses attributions essentielles et ne démontre pas que ces modifications portent atteinte aux éléments essentiels de son contrat de travail.

14. Le Tribunal a donc rejeté le recours de M. Pflugradt dans le cadre de cette première affaire.

17. Le Tribunal a donc rejeté le recours dans le cadre de cette seconde affaire également.

#### B — *Sur le recours dans l'affaire T-341/00*

15. Le recours de M. Pflugradt dans le cadre de cette seconde affaire porte sur l'annulation de la note du 28 juin 2000 par laquelle la BCE a modifié ses attributions. Se fondant sur la même argumentation que dans le

#### IV — **La procédure devant la Cour et les conclusions des parties**

18. Par requête déposée au greffe de la Cour le 18 novembre 2002, M. Pflugradt a introduit le présent pourvoi contre l'arrêt attaqué. La BCE a fait parvenir son mémoire en réponse le 3 mars 2003.

19. Le demandeur conclut à ce qu'il plaise à la Cour:

- annuler l'arrêt attaqué,
  
- annuler les deux décisions de la BCE et
  
- condamner la défenderesse aux dépens.

20. La BCE conclut à ce qu'il plaise à la Cour:

- rejeter le pourvoi et
  
- condamner la requérante aux dépens.

## V — Le pourvoi

21. À l'appui de son pourvoi, M. Pflugradt invoque plusieurs moyens. Le premier est tiré de la violation par le Tribunal de l'article 36.1 des statuts du SEBC et de

l'article 9, sous a), première phrase, des conditions d'emploi, en ce qu'il aurait méconnu la nature contractuelle du lien juridique entre la BCE et son personnel. Ainsi, cette dernière ne pouvait modifier unilatéralement son contrat.

22. Par son deuxième moyen, le requérant soutient que, en transposant les règles de la fonction publique communautaire à l'affectation du personnel de la BCE, le Tribunal a en réalité méconnu le respect de ce principe. Notamment, en ce qu'il n'a pas relevé que la BCE devait justifier d'un intérêt pour le service lors de la modification d'affectation à laquelle elle a procédé.

23. Dans son troisième moyen, le requérant allègue une constatation inexacte des faits par le Tribunal et dans le quatrième, la mauvaise appréciation des faits par ce dernier.

24. Le cinquième et dernier moyen est fondé sur une motivation incorrecte de l'arrêt du Tribunal; le demandeur au pourvoi soutient qu'il ne voulait pas contester devant le Tribunal l'évaluation portée sur lui par la BCE dans le rapport pour 1999, mais bien les faits sur lesquels cette dernière a fondé son rapport d'évaluation, argument auquel, selon lui, le Tribunal ne s'est pas prononcé.

25. Nous allons examiner les moyens dans l'ordre ainsi établi.

*A — Sur le premier moyen, tiré de l'erreur de droit fondé sur la méconnaissance de l'article 36.1 des statuts du SEBC et de l'article 9, sous a), première phrase, des conditions d'emploi*

26. Le premier moyen du pourvoi vise à contester la position prise par le Tribunal quant à la nature juridique des relations de travail entre la BCE et ses agents, ainsi que l'établissement par le Tribunal du pouvoir d'appréciation dont dispose la BCE au regard de l'affectation de son personnel.

27. En effet, selon le demandeur au pourvoi, il découle du texte de l'article 9, sous a), première phrase, des conditions d'emploi que les relations juridiques entre la BCE et ses agents sont des contrats d'engagement. Leur rapport de droit est donc de nature contractuelle<sup>8</sup>. L'arrêt attaqué aurait méconnu l'étendue et l'organisation de l'autonomie fonctionnelle dont dispose la BCE au regard de ce texte et de l'article 36.1 des statuts du SEBC.

28. M. Pflugradt affirme qu'il convient de distinguer entre le pouvoir d'appréciation de la BCE concernant l'affectation du personnel et celui concernant l'organisation de l'institution pour lequel l'institution dispose sans contestation d'un large pouvoir. Ainsi les relations avec les agents sont fondées sur des relations contractuelles qui respectent l'autonomie de la volonté. Il découle de ce qui précède que la BCE ne peut modifier unilatéralement les termes du contrat passé entre elle et le requérant, ni à la suite du rapport d'évaluation pour 1999 ni à la suite de la note du 28 juin 2000. En effet, selon le requérant, la description de l'emploi fait partie intégrante de son contrat de travail. Cette description, qui contient ses responsabilités clés, lui a été envoyée pour approbation par la BCE. C'est seulement une fois le contenu accepté que le contrat de travail contenu dans la lettre d'engagement a été conclu entre M. Pflugradt et la BCE<sup>9</sup>. La description de l'emploi est donc la condition de l'acceptation du contrat par M. Pflugradt.

29. Dans son mémoire en réponse, la BCE soutient que, même si la nature des liens juridiques entre la BCE et son personnel est contractuelle, elle n'est pas que purement contractuelle. Notamment, il ne s'agit pas d'un contrat de droit privé. Le contrat de travail est dans une large mesure constitué d'éléments statutaires prévus dans les conditions d'emploi, dont le contenu est proche des statuts applicables aux fonctionnaires et autres agents. C'est d'ailleurs cette similitude qui a conduit le Tribunal à faire application en l'espèce de la jurisprudence reconnaissant

8 — Pourvoi (point 4).

9 — Conformément à l'article 10, sous a), des conditions d'emploi.

aux institutions communautaires un large pouvoir d'appréciation en matière d'organisation des services et d'affectation du personnel.

taire, à ce titre chargée d'une mission d'intérêt communautaire et habilitée à prévoir les dispositions applicables à son personnel<sup>11</sup>.

30. Selon la BCE, le pouvoir d'appréciation de l'institution est général et déclaratoire et ne saurait dépendre de la nature des relations de travail qu'elle entretient avec son personnel, fonctionnaires ou agents.

33. De ce fait les relations avec son personnel contractuel, à travers les dispositions des conditions d'emploi, se fondent sur d'importants éléments statutaires qui se trouvent dans les conditions d'emploi telles qu'adoptées par le conseil des gouverneurs.

## L'appréciation

31. Contrairement au requérant, nous ne pensons pas que le Tribunal a commis une erreur de droit en reconnaissant un large pouvoir d'appréciation à la BCE dans le cadre de l'affectation de son personnel et tout en validant la modification de certaines responsabilités du requérant faite par la BCE.

32. Il est constant que la nature des relations de travail entre la BCE et ses agents est contractuelle<sup>10</sup>. Cette relation est concrétisée par la signature d'une lettre d'engagement conformément à l'article 10 des conditions d'emploi. Cependant, même si la nature des relations est contractuelle, il convient de souligner que l'une des parties au contrat est une institution communau-

34. L'argument du requérant mettant en exergue la différence entre le statut juridique des fonctionnaires et du personnel de la BCE, qu'il tire de la relation contractuelle et de la mise en œuvre de l'autonomie de la volonté, ne saurait être fondé. Certes, les termes des conditions d'emploi font partie du contrat de M. Pflugradt, mais ils n'ont pas fait l'objet de négociations entre ce dernier et l'institution. En effet, il convient de préciser que le processus d'engagement comporte une discussion et un accord de volonté qui débouchent, aux termes des conditions d'emploi, sur une lettre d'engagement. Nous remarquons qu'il s'agit d'un contrat de type largement statutaire dans le cadre duquel déjà au stade de sa conclusion l'autonomie de la volonté du futur agent est très faible. D'ailleurs l'article 9, sous c), dernière phrase, des conditions d'emploi prévoit que l'interprétation des droits et obligations contenus

11 — Ibidem (point 63). Où la Cour a reconnu que la BCE dans le cadre de ses relations contractuelles était en droit de prévoir dans les conditions d'emploi un régime disciplinaire lui permettant, notamment, en cas de manquement d'un de ses agents aux obligations du contrat de travail, de prendre les mesures nécessaires au regard des responsabilités et objectifs qui lui sont assignés. Illustration du large pouvoir d'appréciation de la BCE dans le cadre de ses relations avec son personnel.

10 — Voir, notamment, arrêt du Tribunal du 18 octobre 2001, X/ BCE (T-333/99, Rec p. II-3021, point 61).

dans ce document s'inspire des principes consacrés par les règlements et la jurisprudence applicables au personnel des institutions.

35. Également, nous constatons que les conditions d'emploi, décidées par le conseil des gouverneurs, sont contenues dans un document rédigé en des termes génériques qui certes peuvent subir des altérations au fil du temps, mais seulement minimales. Les différentes versions des conditions d'emploi font apparaître que les dispositions couvrent tous les aspects de la relation de travail et sont susceptibles de peu de changements. Ainsi, il convient de préciser, comme la BCE l'a fait à l'audience du 18 mars 2004, que l'élément consensuel dans la conclusion du contrat de travail a été en réalité la seule signature par M. Pflugradt de la lettre d'engagement. La conclusion de ce contrat entre la BCE et le requérant n'a en réalité pas donné lieu à une véritable négociation.

36. De ce qui précède, nous concluons que l'argument du requérant de la non-transposition du large pouvoir d'appréciation, dont dispose la BCE vis-à-vis de ses fonctionnaires à ses relations avec son personnel, n'est pas fondé. En tant qu'institution, la BCE doit pouvoir organiser ses services et non son personnel dans le cadre de sa mission d'intérêt général. La différence statutaire entre les fonctionnaires et les agents de la BCE ne saurait justifier une appréciation différente pour l'affectation du personnel de cette institution. Enfin, comme nous venons de le voir, lesdites relations sont certes de nature contractuelle, mais pas purement. L'institution, en l'espèce la BCE,

dispose d'un pouvoir d'appréciation pour l'organisation de ses services et ceci notwithstanding l'acte juridique de nature contractuelle qui est à la base de la relation de travail entre elle et son personnel<sup>12</sup>. L'argument du Tribunal au point 54 de l'arrêt attaqué, reconnaissant à la BCE un large pouvoir dans l'organisation de ses services et dans l'affectation de son personnel, est donc pertinent.

37. Le premier moyen avancé par le requérant à l'encontre de l'arrêt attaqué, tiré de l'erreur de droit, est donc non fondé.

*B — Sur le deuxième moyen, tiré de la mauvaise application des règles de changement d'affectation applicables aux fonctionnaires*

38. Dans le cadre de son deuxième moyen, le requérant part du postulat<sup>13</sup> que les principes régissant l'affectation du personnel au regard de la fonction publique s'appliquent au personnel de la BCE. Il soutient cependant que, même dans cette hypothèse, ces principes auraient été méconnus par le Tribunal.

12 — Voir, notamment, arrêts de la Cour du 14 juillet 1988, *Aldinger e.a./Parlement* (23 et 24/87, Rec. p. 4395), et du Tribunal du 11 juillet 1996, *Aubineau/Commission* (T-102/95, RecFP p. I-A-357 et II-1053, points 28 à 30), qui prévoit que l'affectation du personnel vaut également pour les autorités investies du pouvoir de nomination à l'égard des agents temporaires, tel que rappelé par la BCE dans son mémoire en défense (point 74).

13 — Hypothèse qu'il estime erronée, mais qu'il prend comme prémisse de son raisonnement.

39. Le requérant affirme que, à la suite du retrait de la responsabilité d'évaluation qui lui incombait, son poste n'était plus le même au sein de la BCE même si son grade et sa rémunération sont restés inchangés. Il soutient que, en ne déclarant pas invalide cette modification, le Tribunal a fait une mauvaise application des principes régissant l'affectation du personnel au regard du droit de la fonction publique communautaire. En effet, selon M. Pflugradt, le Tribunal ne pouvait pas seulement se contenter de vérifier que le classement du requérant demeurait le même pour se satisfaire de l'équivalence de son emploi, il aurait dû procéder à un examen des faits quant à cette équivalence.

40. Selon la jurisprudence constante de la Cour<sup>14</sup>, la réaffectation du fonctionnaire est possible pour autant qu'elle a lieu dans l'intérêt du service et garantit l'équivalence des fonctions, à savoir que l'exigence porte sur la correspondance entre le grade et l'emploi, et non sur les tâches que l'emploi comporte en tant que tel.

41. Or, en l'espèce, le Tribunal a établi, conformément à la jurisprudence précitée que, à la suite des modifications des responsabilités de M. Pflugradt, l'emploi de celui-ci correspond toujours au grade auquel il a été

recruté et il conserve ses attributions essentielles<sup>15</sup>. La mauvaise application des règles de changement d'affectation n'est donc pas établie.

42. Le moyen tiré de la violation du principe de l'équivalence des emplois n'est donc pas fondé.

*C — Sur le troisième moyen, tiré de la constatation inexacte des faits*

43. Dans le cadre de ce moyen, M. Pflugradt affirme que le Tribunal a fait une constatation inexacte des faits en ce qui concerne les éléments essentiels du contrat de travail, notamment en ne qualifiant pas de responsabilité clé celle qui lui a été retirée, à savoir l'évaluation des membres de l'équipe UNIX. En effet, il ne lui appartenait pas de convaincre le Tribunal qu'il s'agissait du retrait d'éléments essentiels de son contrat. Selon le demandeur au pourvoi, contrairement à ce qu'affirme le Tribunal au point 58 de l'arrêt attaqué, c'est bien une responsabilité clé qui lui aurait été retirée, et par une telle position, le Tribunal aurait ainsi fait une constatation incorrecte des faits.

14 — Voir, notamment, arrêts Lux/Cour des comptes, précité (points 24 et suiv.); du 23 mars 1988, Hecq/Commission (19/87, Rec. p. 1681, point 6), et Ojha/Commission, précité (point 40).

15 — Points 58 et 90 de l'arrêt attaqué.

44. De plus, le requérant souligne que la BCE n'a pas invoqué l'intérêt du service à l'appui de sa décision de modifier les responsabilités de M. Pflugradt<sup>16</sup>. Ainsi, le Tribunal ne pouvait pas affirmer que le requérant ne contestait pas que cette décision était intervenue dans l'intérêt du service.

45. L'emploi de M. Pflugradt à la BCE est celui de coordinateur des spécialistes UNIX. L'évaluation des membres de l'équipe fait partie des responsabilités contractuelles contenues dans le document accepté et signé par le requérant. Cette attribution lui a été retirée.

46. Dans le cadre de son pourvoi, le requérant affirme qu'il ne lui appartenait pas de convaincre le Tribunal que les modifications de ses responsabilités portaient sur des éléments essentiels du contrat de travail. Or, il est de jurisprudence constante, au regard des principes généraux, que le requérant doit fournir la preuve de ses allégations. Ainsi, il incombait à M. Pflugradt de rapporter la preuve des faits permettant au Tribunal, dans le cadre de ses compétences de juge du fond, d'apprécier la juste qualification. Le requérant ne l'a pas fait en première instance et il ne saurait se fonder sur cette lacune dans le cadre du pourvoi.

47. Quant à l'autre argument du moyen, selon lequel le Tribunal aurait déclaré à tort que le requérant n'a pas contesté que la modification de ses responsabilités se soit faite dans l'intérêt du service, nous pensons qu'il n'est pas recevable. En effet, conformément à une jurisprudence constante, les faits portés à la connaissance du Tribunal relèvent de son appréciation souveraine, que le requérant ne saurait contester dans le cadre du pourvoi<sup>17</sup>.

48. En conséquence, il convient de rejeter le troisième moyen comme irrecevable.

*D — Sur le quatrième moyen, tiré de la mauvaise appréciation des faits*

49. M. Pflugradt soutient que le Tribunal a fait une mauvaise appréciation des deux actes contestés, à savoir le rapport d'évaluation pour 1999 et la note du 28 juin 2000<sup>18</sup>. Selon lui, le retrait de ses responsabilités opéré par la BCE et qui découle de cette note est bien plus radical que celui opéré par le rapport d'évaluation. Or, le Tribunal, de manière contradictoire, n'en conclut pas que la situation contractuelle du requérant a subi une modification substantielle.

17 — Voir, notamment, arrêt du 1<sup>er</sup> juin 1994, *Commission/Brazzelli Lualdi e.a.* (C-136/92 P, Rec. p. I-1981, point 49).

18 — Pourvoi (point 171).

16 — Pourvoi (points 173 et suiv.).

50. Ce moyen porte en réalité sur la contestation de l'appréciation des faits opérée par le Tribunal. Or, comme nous l'avons vu précédemment la Cour ne peut pas se substituer à l'appréciation souveraine des faits opérée par celui-ci. Le quatrième moyen est donc irrecevable.

*E — Sur le cinquième moyen, tiré de la motivation incorrecte par le Tribunal de l'arrêt attaqué*

51. Dans le cadre de ce moyen, M. Pflugradt se fonde sur la motivation incorrecte par le Tribunal de sa décision. En effet, devant le Tribunal le requérant a avancé l'argument selon lequel son rapport d'évaluation pour l'année 1999 repose sur des allégations de fait inexactes, or le demandeur au pourvoi prétend que le Tribunal n'a pas répondu à son argument et n'aurait, par là même, pas motivé correctement son arrêt<sup>19</sup>.

52. M. Pflugradt soutient que le Tribunal s'est fondé sur l'hypothèse erronée selon laquelle le requérant voulait contester l'évaluation portée par la BCE dans son rapport pour 1999, alors qu'en réalité il contestait seulement les faits sur lesquels cette dernière avait fondé ce rapport d'évaluation. Le Tribunal ne pouvait donc rejeter cette argumentation en considérant qu'il ne lui appartenait pas de contrôler l'appréciation

contenue dans le rapport d'évaluation ce que le requérant conteste.

53. Selon la jurisprudence de la Cour, l'obligation de motivation, à laquelle le Tribunal est tenu, répond au besoin de faire apparaître de façon claire et non équivoque son raisonnement, afin que les intéressés connaissent les justifications de la décision prise et que la Cour exerce son contrôle juridictionnel<sup>20</sup>. Le Tribunal se doit de répondre aux moyens effectivement soulevés par le requérant faute de violer l'obligation de motivation à laquelle il est tenu.

54. Cette jurisprudence est limitée par la considération que l'obligation pour le Tribunal de motiver ses décisions ne saurait être interprétée comme impliquant que celui-ci est tenu de répondre dans le détail à chaque argument invoqué par le requérant, en particulier s'il ne revêt pas un caractère suffisamment clair et précis et ne repose pas sur des éléments circonstanciés<sup>21</sup>.

55. En l'espèce, le demandeur au pourvoi a contesté certaines des allégations de fait sur lesquelles la BCE a fondé son rapport d'évaluation pour 1999, mais ne contestait pas le rapport lui-même<sup>22</sup>. Cependant force

20 — Voir, notamment, ordonnance du 25 juin 1998, Antilles néerlandaises/Conseil [C-159/98 P (R), Rec. p. I-4147, point 70].

21 — Voir, arrêt du 6 mars 2001, Connolly/Commission (C-274/99 P, Rec. p. I-1611, point 121).

22 — Pourvoi (point 192).

19 — Pourvoi (points 192 et suiv.).

est de constater que, outre une énumération de certains éléments de faits contenus dans ledit rapport, M. Pflugradt ne fournit pas d'indications circonstanciées relatives à une inexactitude des faits.

la requête. Sans explication circonstanciée des arguments avancés au soutien de son moyen, M. Pflugradt ne pouvait par la suite invoquer l'insuffisance de motivation par le Tribunal de son arrêt.

56. Le Tribunal n'a pas violé, selon nous, l'obligation de motivation, car il a motivé son arrêt conformément aux moyens et arguments qui lui ont été soumis dans le cadre de

57. Le cinquième moyen, tiré de la motivation incorrecte par le Tribunal de son arrêt, n'est pas fondé.

## VI — Conclusion

58. Sur la base de l'ensemble des considérations qui précèdent, nous suggérons à la Cour de:

- 1) rejeter le pourvoi et
- 2) condamner le requérant aux dépens.