

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

*Traduction du greffe,
seul le texte anglais fait foi.*

E. (n° 21) et H. (n° 12)

c.

OEB

142^e session

Jugement n° 5301

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu les requêtes dirigées contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formées par M^{me} M. E. (sa vingt et une unième) et M. H. H. (sa douzième) le 4 mai 2021 et régularisées le 22 mars 2022, les mémoires en réponse de l'OEB du 18 octobre 2022, la réplique unique des requérants du 28 février 2023, les dupliques de l'OEB du 5 juin 2023, les écritures supplémentaires des requérants du 20 octobre 2023 et les observations finales de l'OEB à leur sujet du 12 janvier 2024;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné les dossiers;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

Les requérants contestent la suppression de l'avancement d'échelon automatique comme suite à l'introduction d'un nouveau système de carrière.

Le 11 décembre 2014, le Conseil d'administration de l'OEB a adopté la décision CA/D 10/14 introduisant un nouveau système de carrière, qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015. Ce nouveau système de carrière a largement modifié la manière dont les emplois étaient divisés. Il a introduit une structure unique comportant 17 grades qui a remplacé la structure existante dans laquelle les emplois étaient divisés en trois catégories. Deux parcours de carrière ont été instaurés: un parcours managérial et un parcours technique. Les agents

continuaient à bénéficier d'avancements d'échelon au sein d'un même grade et à être promus à des grades supérieurs, mais le nouveau système de carrière avait pour principe sous-jacent que toute progression était basée sur des performances constantes et des compétences avérées plutôt que sur le temps passé au même échelon ou grade. La décision CA/D 10/14 a notamment modifié les articles 48 et 49 du Statut des fonctionnaires de l'Office qui régissaient les avancements d'échelon et les promotions.

Les requérants sont tous deux fonctionnaires de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB. Au 31 décembre 2014, M^{me} E. occupait les fonctions d'examinatrice au grade A3, échelon 10, tandis que M. H., également examinateur, détenait le grade A3, échelon 8. Ils furent chacun informés par lettre du 30 avril 2015 qu'ils étaient transposés, à compter du 1^{er} juillet 2015, dans le groupe d'emplois 4, respectivement au grade G11, échelon 5, et au grade G11, échelon 2, dans les nouveaux barèmes des traitements. Conformément au paragraphe 3 de l'article 56 de la décision CA/D 10/14, le grade et l'échelon qu'ils détenaient alors seraient transposés à l'échelon immédiatement inférieur dans le nouveau barème des traitements, car le traitement de base afférent à leur ancien grade respectif était compris entre deux échelons du même grade dans le cadre du nouveau barème des traitements, et la différence entre leur traitement de base et le traitement de base afférent à l'échelon immédiatement supérieur dans le nouveau barème des traitements était supérieure à 50 euros. Toutefois, conformément au paragraphe 4 de l'article 56, leur traitement de base resterait le même.

Fin février 2015, M. H. reçut sa fiche de salaire de février et, fin mars 2015, M^{me} E. reçut sa fiche de salaire de mars. Ils présentèrent chacun une demande de réexamen en vue de contester cette fiche de salaire. En substance, ils affirmaient qu'ils s'étaient vu refuser rétroactivement un avancement d'échelon puisque leur ancienneté à leur échelon en 2014 n'avait pas été prise en considération au moment de l'entrée en vigueur du nouveau système de carrière le 1^{er} janvier 2015. Ils affirmaient également que leurs droits acquis avaient été violés dès lors que l'avancement d'échelon était désormais basé sur les

performances et non sur l'ancienneté, et que la décision CA/D 10/14 n'avait pas été adoptée ou mise en œuvre de manière légale. En particulier, M. H. demanda à bénéficier de l'avancement d'échelon auquel il aurait eu droit en février 2015, assorti d'intérêts, et M^{me} E. demanda l'avancement d'échelon auquel elle aurait eu droit en mars 2015. Ils demandèrent également que leur «traitement de base total»*, comprenant l'avancement d'échelon qui leur était dû, soit transposé dans le nouveau système de carrière. En outre, M. H. réclama l'annulation de la décision CA/D 10/14 ainsi que des dommages-intérêts pour tort moral.

Leurs demandes de réexamen ayant été rejetées, ils saisirent chacun la Commission de recours plus tard en 2015 pour demander, notamment, que la décision contestée et la décision CA/D 10/14 soient annulées, que l'avancement d'échelon auquel ils auraient eu droit respectivement en février et en mars 2015 selon l'ancien système leur soit accordé, et qu'une compensation financière liée à la décision contestée et assortie d'intérêts, des dommages-intérêts pour tort moral et des dépens leur soient octroyés. En substance, ils affirmaient que la décision CA/D 10/14 était viciée, que le refus de leur accorder un avancement d'échelon pouvait être considéré comme s'apparentant à une sanction disciplinaire puisque l'abaissement d'échelon en était une, et que leurs droits acquis et leurs attentes légitimes avaient été violés.

Le 18 novembre 2020, la Grande Chambre de la Commission de recours rendit un avis concernant plusieurs recours dirigés contre le nouveau système de carrière, en particulier s'agissant de la suppression de l'avancement d'échelon automatique et de la transposition des grades. Les membres de la Grande Chambre de la Commission de recours déclarèrent à l'unanimité que la demande tendant à l'annulation de la décision CA/D 10/14 ne pouvait être examinée qu'au regard des dispositions particulières du Statut qui avaient été appliquées aux requérants et des incidences défavorables que ces dispositions avaient pu avoir sur eux. La Grande Chambre de la Commission de recours releva également que la situation juridique résultant de la mise en œuvre du nouveau système de carrière, en particulier le décalage entre l'entrée

* Traduction du greffe.

en vigueur de la réforme en janvier 2015 et la transposition des agents à compter de juillet 2015, n'était pas claire; elle estima donc que les requérants étaient autorisés à contester la lettre les informant de leur transposition ou leur fiche de salaire, comme les requérants l'ont fait en l'espèce. La majorité recommanda le rejet des recours des requérants pour défaut de fondement. Selon elle, la décision CA/D 10/14 avait été adoptée en toute légalité et la décision individuelle contestée était légale. En particulier, elle estima qu'il n'y avait pas de droit acquis à un avancement d'échelon automatique, étant donné qu'on ne pouvait raisonnablement considérer qu'il s'agissait d'une condition d'emploi fondamentale ou d'une condition qui avait été de nature à déterminer les requérants à entrer ou à rester en service. La majorité estima également que les raisons invoquées pour mener la réforme, à savoir la gestion des performances et la prudence financière, étaient objectivement justifiables. Les conséquences de la réforme pour les fonctionnaires étaient proportionnées aux objectifs recherchés. La majorité estima en outre que le fait que la date de transposition du 1^{er} juillet 2015 ne coïncidait pas avec l'entrée en vigueur du nouveau système de carrière le 1^{er} janvier 2015 ne pouvait être considéré comme créant une erreur de droit ou comme étant irrationnel. En effet, un délai supplémentaire était nécessaire pour transposer correctement l'ensemble des fonctionnaires et établir les nouvelles fiches de salaire. La majorité n'était pas convaincue que l'«ancienneté»* des requérants devait être prise en compte aux fins de leur transposition, relevant que la notion d'échelons «au prorata»* n'existait pas. Toutefois, l'OEB avait le pouvoir discrétionnaire de choisir différentes mesures d'atténuation. La Grande Chambre de la Commission de recours recommanda à l'unanimité que les requérants se voient accorder des dommages-intérêts pour tort moral à raison de la durée excessive de la procédure de recours.

Par lettre du 4 février 2021, les requérants furent chacun informés de la décision de l'Office de suivre les recommandations de la majorité des membres de la Grande Chambre de la Commission de recours pour les raisons exposées dans son avis. Par conséquent, leurs recours furent rejetés pour défaut de fondement. Ils se virent toutefois accorder une

* Traduction du greffe.

indemnité de 600 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral à raison de la durée de la procédure de recours et 100 euros supplémentaires à titre de dommages-intérêts pour tort moral à raison du temps qui s'était écoulé depuis les délibérations de la Grande Chambre de la Commission de recours. Telle est la décision attaquée par chaque requérant.

Les requérants demandent chacun au Tribunal d'ordonner à l'OEB d'annuler la décision attaquée du 4 février 2021, la «décision individuelle»^{*} leur refusant un avancement d'échelon automatique basé sur l'ancienneté, ainsi que «la décision de portée générale et ses décisions d'application»^{*}, en particulier le nouvel article 48 du Statut des fonctionnaires, l'article 49 du Statut des fonctionnaires et l'article 56 de la décision CA/D 10/14 relatif à la détermination du grade et de l'échelon de chaque agent dans le cadre du nouveau système de carrière. Ils demandent également que leur traitement soit recalculé en fonction de l'avancement auquel ils auraient eu droit en vertu de l'ancien système de carrière le jour du prononcé du jugement, en tenant compte de l'ajustement des barèmes des traitements depuis le 1^{er} janvier 2015, assorti d'intérêts «au taux fixé par le Tribunal»^{*}. S'il n'est pas fait droit à leurs conclusions relatives au nouveau calcul, ils réclament les augmentations de traitement dont ils auraient bénéficié sur la base de leur ancienneté à compter du 1^{er} janvier 2015 dans le cadre du nouveau système de carrière. Si cela est impossible, ils demandent à bénéficier de l'avancement d'échelon dû en «février 2015»^{*} pendant la période transitoire. Ils demandent en outre que leur soient remboursées les sommes qui auraient dû leur être versées depuis 2015 conformément à l'avancement tel que décrit ci-dessus, assorties d'intérêts. À titre subsidiaire, ils demandent que leur traitement de base soit recalculé dans le cadre des nouveaux barèmes des traitements en tenant compte des échelons qui leur seraient accordés. En outre, ils sollicitent l'octroi d'une compensation financière et de dommages-intérêts pour tort matériel, ainsi que de dommages-intérêts pour tort moral et de dépens. Dans leurs écritures supplémentaires, ils demandent la production des

^{*} Traduction du greffe.

«avis juridiques et de toutes les versions intermédiaires mises à jour» * concernant le nouveau système de carrière.

L'OEB demande au Tribunal de rejeter les requêtes comme étant irrecevables en partie et dénuées de fondement pour le surplus. Elle s'oppose à la demande de production de documents formulée par les requérants, en particulier au motif qu'elle est trop vague.

CONSIDÈRE:

1. Deux fonctionnaires de l'Office ont formé des requêtes concernant des faits survenus en 2015 comme suite à l'introduction d'un nouveau système de carrière. Les questions juridiques qu'ils soulèvent sont les mêmes et s'inscrivent dans un contexte similaire. Il y a donc lieu de joindre les requêtes afin qu'elles fassent l'objet d'un seul et même jugement.

2. Les requérants sollicitent la tenue d'un débat oral. Le Tribunal considère cependant que les parties ont présenté des écritures et des documents suffisamment abondants et explicites pour lui permettre d'être dûment informé de leurs arguments et des éléments de preuve pertinents. Cette demande de débat oral est donc rejetée. La demande de production de documents doit également être rejetée dans la mesure où elle est formulée en des termes très généraux et imprécis et relève d'une «prospection à l'aveugle», qui est inacceptable (voir le jugement 4086, au considérant 9).

3. Il convient de rappeler ce qu'a déclaré le Tribunal au sujet de l'application du principe du *stare decisis*. Il a examiné sa teneur et sa raison d'être dans le passage suivant du jugement 3450, au considérant 8:

«Le principe du *stare decisis* [...] veut que, pour des raisons de pratique juridique ou de courtoisie, le Tribunal suive sa propre jurisprudence et que celle-ci soit aussi opposable à des personnes ou à des organisations qui n'étaient pas parties au litige, à moins qu'il ne soit convaincu que cette jurisprudence est entachée d'une erreur de droit ou de fait ou qu'il existe une

* Traduction du greffe.

autre raison impérative justifiant qu'elle ne soit pas appliquée. Un autre aspect du principe du *stare decisis* profondément ancré dans de nombreux systèmes juridiques repose sur le fait que les instances judiciaires inférieures sont tenues d'appliquer les principes de droit (y compris en matière d'interprétation) établis par les juridictions supérieures. Ce principe n'a pas tant pour but de manifester la déférence due aux juridictions supérieures que celui, bien plus important et fondamental, de garantir la cohérence du système et la sécurité juridique. Lorsqu'un juge ou des juges d'une instance inférieure considèrent qu'un principe établi ou une interprétation donnée par les juges d'une instance supérieure est erroné, voire manifestement faux, ils n'en sont pas moins tenus de les appliquer, ce qu'ils font. Les parties doivent en effet pouvoir prendre, en toute connaissance de cause, des décisions concernant leurs droits et l'opportunité d'initier ou de poursuivre une procédure. Il est donc essentiel que le droit soit stable, prévisible et certain.

C'est pour cette raison que le Tribunal applique le principe du *stare decisis* lorsqu'il rend ses propres décisions. Les organes de recours interne et les instances investies du pouvoir de décision ne sont certes ni des tribunaux ni des juges. Néanmoins, pour les raisons évoquées ci-dessus, ils devraient se conformer aux principes établis par le Tribunal et suivre les interprétations données par le Tribunal des textes réglementaires applicables au personnel de l'organisation. Cela est nécessaire pour créer un régime juridique stable, prévisible et certain concernant les droits et obligations tant du personnel que des organisations. Si les organisations et leurs organes internes ne s'estimaient pas liés par les décisions du Tribunal, le résultat probable serait l'instabilité juridique et l'incertitude. En outre, d'un point de vue pratique, si une organisation ou ses organes internes décidaient de s'écarter de l'interprétation du Tribunal et que ce dernier annulait la décision fondée sur une telle approche, des frais importants et des ressources considérables auraient vraisemblablement été engagés afin de défendre, sans raison apparente, cette approche différente.»

4. Comme il ressort du passage reproduit au considérant 3 ci-dessus, le principe du *stare decisis* n'est pas totalement rigide et une instance judiciaire peut être convaincue que la jurisprudence à laquelle ce principe s'appliquerait normalement était entachée d'une erreur de droit ou de fait ou qu'il existait une autre raison impérative justifiant qu'elle ne soit pas appliquée. Or ce passage vise clairement à décrire des dérogations au principe qui ne devraient se présenter que rarement. En l'espèce, les motifs invoqués par les requérants pour contester la décision attaquée et obtenir l'annulation de la décision CA/D 10/14, ainsi que l'annulation de son application à leur fiche de salaire, ne sont

pas des raisons à ce point impératives qu'elles justifient de déroger à ce principe et de remettre en cause les décisions rendues dans les affaires mentionnées au considérant suivant.

5. Le principe du *stare decisis* s'applique aux questions suivantes, qui ont été tranchées par le Tribunal soit expressément, soit par implication nécessaire. L'adoption de la décision CA/D 10/14 était légale ou, autrement dit, cette décision a été adoptée en toute légalité, et ce, nonobstant les vices de procédure qui se seraient produits au stade de l'élaboration (voir, par exemple, les jugements 5091, au considérant 5, et 4711). Le nouveau système de carrière découlant de l'adoption de la décision CA/D 10/14 et les éléments qui le composaient, dans la mesure où ils sont contestés par les requérants, sont légaux (voir, par exemple, les jugements 5089, au considérant 5, et 4711). Le système consistant à transposer un agent titulaire d'un grade et d'un échelon relevant du modèle de classement en vigueur avant l'adoption de la décision CA/D 10/14 dans un grade et un échelon relevant du modèle prévu par la décision CA/D 10/14 est légal, tout comme la mise en œuvre de ce système (voir, par exemple, le jugement 4712). Le système de transposition pouvait légalement entraîner des modifications en termes de possibilités de promotion ou de progression de carrière, notamment (voir, par exemple, les jugements 4889, au considérant 7, et 4712, aux considérants 5 et 6).

6. Les requérants ne sont pas recevables dans la présente procédure à faire réexaminer les questions visées au considérant 5, même si l'un quelconque des arguments qu'ils souhaitent invoquer à l'appui de leur allégation d'illégalité n'a pas encore été avancé. Il s'agit là d'une conséquence de l'application du principe du *stare decisis*, qui existe pour les raisons qui viennent d'être évoquées ci-dessus. Par conséquent, il n'est pas nécessaire d'examiner les arguments spécifiques avancés par les requérants dans leurs moyens, au-delà de ce qui a été dit plus haut. Ils sont sans objet.

7. Les requêtes doivent être rejetées.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

Les requêtes sont rejetées.

Ainsi jugé, le 30 avril 2026, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, René M. Vargas M., Greffier.

Prononcé le 16 juillet 2026 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE

ROSANNA DE NICTOLIS

HONGYU SHEN

RENÉ M. VARGAS M.