

## QUATRE-VINGT-HUITIÈME SESSION

**Affaires Dauvergne, Gemünd, Harper,  
Lampinen (No 2), Schechinger (No 2),  
Stösser et van der Zandt**

**Jugement No 1913**

**Le Tribunal administratif,**

**Vu les requêtes dirigées contre le Laboratoire européen de biologie moléculaire (LEBM), formées par M. François Dauvergne, M<sup>me</sup> Christine Gemünd, M. Robert Harper, M<sup>me</sup> Mervi Johanna Lampinen -- sa deuxième --, M. Erich Schechinger -- sa deuxième --, M. Günter Stösser et M. Hans van der Zandt le 11 juin 1998 et régularisées le 1<sup>er</sup> septembre, la réponse unique du LEBM en date du 8 décembre 1998, le mémoire en réplique des requérants du 10 mars 1999 et la duplique du Laboratoire datée du 21 avril 1999;**

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

**Après avoir examiné les dossiers, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;**

**Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :**

**A. Une partie des faits pertinents au présent litige est décrite, sous A, dans le jugement 1798 (affaires Ashurst et consorts) rendu le 28 janvier 1999.**

**Le Comité de coordination sur les rémunérations du système des organisations coordonnées<sup>(1)</sup> recommanda, pour 1997, un ajustement des rémunérations de 1,6 pour cent en Allemagne, de 2,8 pour cent en France, de 3,5 pour cent au Royaume-Uni et de 3,3 pour cent en Italie. Le 12 décembre 1997, le Conseil du Laboratoire, en application de l'article R 4 1.01 et de l'annexe R.A.1 du Règlement du personnel tels qu'amendés le 4 juillet 1996, décida de l'ajustement des rémunérations. Les recommandations du Comité de coordination et les ajustements décidés par le Conseil du Laboratoire sont reproduits dans le tableau ci-dessous :**

	Organisations coordonnées	LEBM	
		Grades 2 à 8	Grades 9 à 14
Allemagne	1,6 %	1,5 %	2,3 %
France	2,8 %	0,0 %	3,2 %
Royaume-Uni	3,5 %	2,9 %	0,0 %
Italie	3,3 %	4,0 %	7,5 %

**Les requérants sont des fonctionnaires du Laboratoire qui, étant donné leur grade et leur lieu d'affectation, ont tous obtenu des ajustements inférieurs à ce qui était recommandé par les organisations coordonnées. A des dates comprises entre le 13 et le 19 janvier 1998, ils introduisirent auprès du Directeur général des recours identiques. Ils demandaient l'annulation de ce qu'ils considéraient être les premières décisions individuelles d'application de la décision du Conseil du 12 décembre 1997, c'est-à-dire leurs feuilles de paie pour les mois de juillet à décembre 1997 dont la dernière leur avait été notifiée le 17 décembre. Ils demandaient également à pouvoir saisir directement le Tribunal de céans, sans épuiser les voies de recours internes, en cas de rejet de leurs recours.**

**Par lettres des 13 et 17 mars 1998, qui constituent les décisions attaquées, le Directeur général informa les**

requérants qu'il estimait que leurs recours ne se conformaient pas aux conditions fixées par l'article R 6 1.04 du Règlement du personnel en ce qu'ils ne précisait pas suffisamment les motifs sur lesquels ils étaient fondés et n'étaient pas accompagnés des pièces justificatives exigées.

**B. Les requérants affirment que l'amendement à l'article R 4 1.01 du Règlement du personnel a été adopté en violation de la procédure prévue par l'article R 7 1.01 puisqu'il n'a pas été soumis au Comité consultatif permanent.**

Ils reprochent au Conseil d'avoir adopté un système de référence qui ne crée aucune obligation, ce «qui revient à nier le principe même de l'ajustement», et d'avoir supprimé la mention de l'interdiction qu'il s'était faite de procéder à des ajustements négatifs. Ils dénoncent l'arbitraire de la méthode adoptée qui, selon eux, viole «la plus élémentaire bonne foi» ainsi que les principes généraux du droit de la fonction publique internationale, en particulier le principe de la sécurité juridique, le principe de l'égalité de traitement et le principe Noblemaire.

Enfin, les requérants dénoncent une atteinte à leurs droits acquis en ce que la décision contestée n'assure plus l'ajustement de leur rémunération au coût de la vie et viole ce qu'ils nomment «le droit au maintien de [leur] rémunération». Ils ajoutent que ce droit «est violé par l'organisation depuis 1992» et que le seuil à partir duquel le Tribunal considère que cela constitue une atteinte aux droits acquis «a selon toute vraisemblance été dépassé».

Les requérants demandent l'annulation des décisions du Directeur général en date des 13 et 17 mars 1998, ainsi que leurs dépens.

**C. Dans sa réponse, le Laboratoire affirme que les recours étaient délibérément non conformes aux conditions stipulées par la section 6.1 du Règlement du personnel et que les requêtes sont par conséquent irrecevables. Il déclare que «[t]out changement rétroactif de l'ajustement des salaires pour 1997» et les années précédentes «anéantirait à la fois l'approbation du Conseil de l'ensemble des termes et conditions d'emploi» actuels des employés du Laboratoire et «les points de référence ainsi que les parités des pouvoirs d'achat qui sont maintenant établis» et, par conséquent, la base de l'acceptation des recommandations des organisations coordonnées pour les ajustements de salaire en 1998 et 1999.**

Sur le fond, et à titre subsidiaire, le défendeur se réfère à ses réponses dans les affaires ayant donné lieu au jugement 1798 et au jugement 1912, de ce jour, (affaires Berthet No 2 et consorts). Il affirme que l'amendement adopté par le Conseil le 4 juillet 1996 ne modifiait en aucune manière le sens du texte qui avait été soumis à l'examen du Comité consultatif permanent mais ne faisait que supprimer des répétitions. Il n'était donc pas nécessaire de consulter à nouveau celui-ci. Le président de l'Association du personnel avait d'ailleurs admis qu'une réunion supplémentaire était inutile.

Selon le Laboratoire, si la jurisprudence du Tribunal de céans fait obligation aux organisations de suivre les règles qu'elles ont établies, elle les laisse libres de les fixer et, le cas échéant, de les modifier. Il n'était donc pas tenu de prendre le système des organisations coordonnées comme norme de référence obligatoire.

Les ajustements décidés en décembre 1997 avaient pour but d'assurer la parité du pouvoir d'achat entre les différents lieux d'affectation et ne violaient pas le principe de la bonne foi. Il fait valoir «la nécessité d'une certaine flexibilité pour prendre en compte les modifications des conditions économiques et budgétaires de l'Organisation». Quant à l'interdiction qu'il s'était faite, avant juillet 1996, de procéder à des ajustements négatifs, il s'agissait d'une mesure temporaire.

A propos du principe Noblemaire, le Laboratoire indique qu'il «n'est pas évident que les Etats considèrent effectivement comme une obligation le fait de fournir le plus haut niveau relatif de salaire pour la fonction publique internationale».

Il affirme avoir respecté le principe de l'égalité de traitement et dément avoir violé les droits acquis des requérants, l'ajustement de la rémunération à l'augmentation du coût de la vie ne constituant pas, selon lui, un tel droit.

Le Laboratoire explique que, contrairement aux organisations coordonnées, la majorité de son personnel est employé sur la base de contrats de durée déterminée et bénéficie d'augmentations de salaire annuelles

garanties de 2 à 3 pour cent, «en sus de tout autre ajustement de salaire». Enfin, il ajoute que le jugement 1682 (affaires Argos et consorts) a confirmé son droit à changer de système.

**D.** Dans leur réplique, les requérants affirment avoir énoncé, dans leurs recours, l'ensemble des moyens qu'ils entendaient faire valoir.

Sur le fond, ils renvoient aux répliques des requérants dans les affaires qui font l'objet du jugement 1912. Ainsi, toute modification du texte soumis au vote du Conseil aurait dû, selon eux, être examinée par l'ensemble des membres du Comité consultatif permanent et le simple avis du président de l'Association du personnel ne pouvait remplacer cette consultation.

A leurs yeux, l'amendement avait pour but «de ne plus ajuster positivement les rémunérations» mais de les réduire «en leur appliquant des indices négatifs».

Les requérants ajoutent que les ajustements accordés par le Laboratoire, tels qu'ils apparaissent dans le tableau reproduit sous A, démontrent que la logique pour déterminer l'ajustement des rémunérations était basée sur le grade des agents et non sur leur lieu d'affectation, alors que l'évolution du coût de la vie dans un pays donné affecte de la même manière les agents qui y sont en poste, indépendamment de leur grade. En choisissant de favoriser certains grades par rapport à d'autres, le défendeur a violé les règles de prévisibilité, d'objectivité et de transparence qui s'imposent à lui. Selon les requérants, le Laboratoire ne saurait invoquer, pour faire échec aux présentes requêtes, le fait que le caractère rétroactif des ajustements est de nature à affecter l'équilibre budgétaire actuel et à venir. Accepter un tel raisonnement reviendrait à priver de tout effet les jugements du Tribunal.

Enfin, les requérants font valoir que le défendeur confond les notions d'ajustement et d'augmentation de salaire : selon eux, tandis que l'une vise «à maintenir le pouvoir d'achat», l'autre «a pour vocation de l'augmenter». Ils font également observer que la décision «de n'appliquer aucun ajustement négatif ne saurait occulter le préjudice ... subi».

**E.** Dans sa duplique, le Laboratoire réitère ses objections relatives à la recevabilité. Il nie qu'il y ait eu discrimination en fonction du grade et fait valoir que la décision sur l'ajustement des salaires est une décision complexe qui ne prend pas en compte uniquement l'augmentation du coût de la vie. Enfin, il estime «tout à fait légitime» d'évoquer les conséquences d'un ajustement rétroactif sur la structure des salaires et l'équilibre budgétaire de l'organisation.

#### CONSIDÈRE :

1. Les requérants, tous fonctionnaires du Laboratoire européen de biologie moléculaire (LEBM), contestent leurs feuilles de paie de juillet à décembre 1997 en ce qu'il leur a été accordé un ajustement de leur rémunération inférieur à ce qui était recommandé par les organisations coordonnées.

Les requêtes ayant été déposées le même jour, soulevant les mêmes questions et développant une argumentation identique, doivent être jointes.

2. Le 4 juillet 1996, le Conseil du Laboratoire, modifiant les dispositions du Règlement du personnel qui prévoyait notamment que le Conseil utilise comme «guide» pour l'ajustement annuel des rémunérations des agents les décisions correspondantes des organisations coordonnées, adopta une nouvelle rédaction de l'article R 4 1.01 du Règlement du personnel qui se lit comme suit :

«Le barème des salaires de base et les allocations sont révisés et fixés conformément aux décisions prises par le Conseil telles que figurant à l'Annexe R.A.1.»

Quant à l'annexe R.A.1, elle prévoit notamment que :

«Le Conseil

-- soulignant la nécessité de maintenir son autorité souveraine de décision en matière de politique salariale de l'organisation, qui exclut l'application automatique de toute méthode de réajustement des salaires;

-- déclarant que la référence aux décisions correspondantes des Organisations Coordonnées, conformément à la décision du Conseil

du 9 décembre 1981, n'a jamais constitué une obligation légale d'appliquer tout ou partie desdites décisions;

-- remplaçant par la présente sa décision du 9 décembre 1981,

décide:

1. que, lors de la révision du barème des salaires de base et des allocations du personnel en poste en Allemagne, le Conseil utilise comme orientation l'indice calculé selon la procédure des Organisations Coordonnées relative au réajustement du barème des salaires de base des Organisations Coordonnées en Allemagne.

2. que, pour décider de l'opportunité et de l'étendue de l'application de cet indice au titre du réajustement des salaires, le Conseil tient compte des critères pertinents en la matière, à savoir la situation économique, budgétaire et sociale de l'Organisation et des Etats membres.

3. que le barème des salaires de base et les allocations du personnel en poste hors d'Allemagne soient fixés de manière à préserver les parités du pouvoir d'achat calculées selon la procédure des Organisations Coordonnées.

4. que le barème des salaires de base et les allocations du personnel requièrent l'approbation d'une résolution officielle du Conseil.»

**3. Le 12 décembre 1997, le Conseil décida, sur le fondement des textes amendés, d'accorder au personnel :**

**-- en poste en Allemagne, un ajustement de 1,5 pour cent pour les grades 2 à 8 et de 2,3 pour cent pour les grades 9 à 14;**

**-- en poste en France, un ajustement de zéro pour cent pour les grades 2 à 8 et de 3,2 pour cent pour les grades 9 à 14;**

**-- en poste au Royaume-Uni, un ajustement de 2,9 pour cent pour les grades 2 à 8 et de zéro pour cent pour les grades 9 à 14;**

**-- en poste en Italie, un ajustement de 4 pour cent pour les grades 2 à 8 et de 7,5 pour cent pour les grades 9 à 14.**

4. Les requérants, estimant que l'ajustement de leur rémunération était inférieur à celui qui leur était légalement dû, c'est-à-dire celui retenu par les organisations coordonnées, introduisirent auprès du Directeur général des recours contre l'application à leurs cas individuels de la décision du Conseil en date du 12 décembre 1997, telle que cette application était reflétée par leurs feuilles de paie de juillet à décembre 1997, et demandèrent, au cas où il n'était pas fait droit à leurs recours, l'autorisation de saisir directement le Tribunal de céans.

5. Le Directeur général, considérant que les recours n'étaient pas valables pour n'avoir pas été introduits, selon lui, conformément aux règles applicables en la matière, refusa d'y faire droit.

6. Les requérants ont saisi directement le Tribunal de céans pour demander l'annulation de la décision leur accordant un ajustement de leur rémunération inférieur à celui qu'ils estiment leur être légalement dû et d'en tirer toutes les conséquences. Ils font valoir à l'appui de leurs requêtes que les nouvelles dispositions de l'article R 4 1.01 du Règlement du personnel ont été adoptées en violation de la procédure prévue par l'article R 7 1.01 dudit Règlement, qu'ensuite la décision contestée a été prise en application d'un système illégal et qu'enfin elle viole leurs droits acquis.

*Sur la recevabilité*

7. Le Laboratoire soutient que les requêtes sont irrecevables puisqu'elles ne se conforment pas à l'article VII du Statut du Tribunal de céans. En effet, affirme-t-il, il avait été clairement signalé aux requérants que le Directeur général «n'était pas disposé à accepter les recours internes qui ne satisferaient pas aux exigences minimums stipulées dans le Règlement du personnel». Les recours déposés n'ayant pas respecté, selon lui, les exigences du Règlement du personnel ont été considérés comme non valables. Il en résulte, aux dires de l'organisation défenderesse, que les requêtes adressées directement au Tribunal de céans doivent être déclarées irrecevables pour non-épuisement des voies de recours internes.

8. L'article R 6 1.04 du Règlement du personnel dont les exigences n'auraient pas été satisfaites par les

recours des requérants dispose que les recours internes doivent spécifier tous les motifs de recours et être accompagnés de toutes les pièces justificatives.

Le Tribunal n'estime pas devoir retenir cette fin de non-recevoir, car il considère que les recours des requérants introduits auprès du Directeur général indiquaient bien, même si c'était de manière succincte, les moyens que ceux-ci entendaient faire valoir et que les pièces justificatives étaient connues du Laboratoire puisqu'elles étaient constituées soit de décisions générales de l'organisation, soit de décisions individuelles, soit enfin de correspondances officielles.

Les exigences de l'article R 6 1.04 du Règlement du personnel étant ainsi satisfaites, l'on ne saurait retenir que les requérants n'avaient pas épuisé les voies de recours internes et que leurs requêtes devant le Tribunal seraient de ce fait irrecevables.

*Sur la violation de la procédure prévue par l'article R 7 1.01*

**9. Il est reproché au Laboratoire d'avoir adopté l'amendement à l'article R 4 1.01 du Règlement du personnel en violation de la procédure prévue par l'article R 7 1.01 qui dispose que :**

«Le Comité Consultatif Permanent conseille le Directeur général sur toute question d'ensemble concernant le personnel, sans préjudice de relations individuelles entre le Directeur général et les membres du personnel.»

Les requérants soutiennent que le texte de l'amendement à l'article R 4 1.01 qui a été adopté par le Conseil n'avait pas été préalablement soumis au Comité consultatif permanent. Il y a lieu tout d'abord de faire observer que l'article R 7 1.01 cité ci-dessus n'implique pas obligation pour le Directeur général de consulter le Comité consultatif permanent à tous les stades d'élaboration d'un projet modifiant une disposition relative aux questions d'ensemble concernant le personnel, et ne prévoit pas, non plus, expressément une nouvelle consultation lorsqu'un projet a subi des modifications de pure forme postérieurement à son examen par le Comité. Dans le cas d'espèce, il résulte des pièces du dossier que le Directeur général a consulté le Comité consultatif permanent sur un projet de modification de la décision du 9 décembre 1981 relative à l'ajustement des rémunérations des agents. Cela ressort clairement de la déclaration du directeur administratif devant le Comité des finances, telle que citée et non contestée par les requérants :

«l'administration estimait que le texte proposé à l'examen du Comité consultatif permanent pouvait être simplifié. Plutôt que de consulter à nouveau le Comité consultatif permanent, le texte simplifié avait été transmis au président de l'Association du personnel. Ce dernier n'avait pas de commentaire à faire sur le texte proposé, sinon de réitérer l'opposition de l'Association du personnel à la résolution du Conseil».

Le texte de l'amendement soumis à l'adoption du Conseil n'ayant été que la version simplifiée, sans modifications substantielles, du texte qui avait été soumis à l'avis du Comité consultatif permanent, le Tribunal ne retient aucune violation de la procédure prévue par l'article R 7 1.01 du Règlement du personnel et estime, dès lors, que le moyen n'est pas fondé.

*Sur l'illégalité du système en application duquel la décision contestée a été adoptée*

**10. Les requérants affirment que le système adopté pour l'ajustement de leur rémunération est illégal parce que contraire aux principes généraux du droit gouvernant la matière. Ce système, selon eux, laisse la porte ouverte à l'arbitraire car il ne respecte pas l'obligation d'une organisation internationale de régler sa conduite et celle des membres de son personnel en fonction des normes qu'elle a elle-même établies et des principes généraux du droit, tels que rappelés par la jurisprudence du Tribunal de Gênes. Ils font remarquer que la jurisprudence du Tribunal en matière d'ajustement des rémunérations s'appuie sur un certain nombre de principes que doivent respecter les organisations internationales lorsqu'elles établissent un système d'ajustement au coût de la vie, notamment le principe de la sécurité juridique.**

**11. Comme il est indiqué dans le jugement 1821 (affaires Allaert et Warmels No 3),**

«Les principes définissant les limites du pouvoir d'appréciation dont jouissent les organisations internationales en ce qui concerne la détermination des ajustements de salaire de leur personnel ont clairement été établis dans plusieurs jugements du Tribunal de Gênes. On peut les résumer comme suit :

- a) une organisation internationale est libre de choisir une méthodologie, un système ou une norme de référence pour déterminer les ajustements de salaire de son personnel, à condition que la formule retenue respecte tous les autres principes du droit de la fonction publique internationale (voir le jugement 1682, affaires Argos et consorts, au considérant 6);
- b) la méthodologie choisie doit permettre l'obtention de résultats stables, prévisibles et transparents (voir les jugements 1265, affaires Berlioz et consorts, au considérant 27, et 1419, affaires Meylan et consorts, au considérant 30);
- c) lorsqu'une méthodologie se réfère à une norme extérieure mais autorise le conseil d'administration à s'écarter de cette norme, l'organisation a le devoir de justifier des motifs pour lesquels elle a été conduite à ne pas suivre la norme de référence (voir le jugement 1682, encore au considérant 6);
- d) si la nécessité de réaliser des économies est un facteur valable à prendre en compte pour l'ajustement des salaires, à condition que la méthodologie retenue soit objective, stable et prévisible (voir le jugement 1329, affaires Ball et Borghini, au considérant 21), le simple désir de réaliser des économies aux dépens du personnel n'est pas, en soi, un motif valable pour s'écarter d'une norme de référence préétablie (voir les jugements 1682, au considérant 7, et 990, affaire Cuvillier No 3, au considérant 6).»

**12. Par le moyen de fond soulevé, les requérants semblent reprocher au Laboratoire d'avoir violé les principes généraux du droit de la fonction publique internationale et la jurisprudence du Tribunal de céans, tels que rappelés ci-dessus, et de ne pas respecter ses propres règles internes.**

**13. En effet, ils soutiennent d'abord qu'en modifiant le Règlement du personnel, l'organisation a choisi de réaffirmer le plus complet arbitraire, dans la mesure où elle s'estime libre d'ajuster ou ne pas ajuster les rémunérations en fonction de critères qui dépendent de sa propre appréciation de sa situation budgétaire. Ce qui signifie pour eux que l'organisation continuera à faire une référence de pure forme aux décisions des organisations coordonnées et qu'elle ajustera de manière négative les rémunérations des membres de son personnel en vertu de considérations budgétaires. Cette attitude, au-delà de la violation de la plus élémentaire bonne foi qu'elle constitue, a pour conséquence, selon eux, de violer la sécurité juridique.**

**14. Le Tribunal relève que l'analyse des nouvelles dispositions présentée par les requérants n'est pas conforme à la réalité. En effet, les dispositions modifiées du Règlement du personnel, bien que ne prévoyant pas d'application automatique de quelque méthode particulière que ce soit d'ajustement des salaires, ce qui ne viole aucun des principes indiqués ci-dessus, établissent que le Conseil doit utiliser l'indice des organisations coordonnées en tant qu'orientation et, en évaluant si cet indice doit être appliqué comme ajustement réel de la rémunération, il doit prendre en compte des critères pertinents incluant la situation économique, budgétaire et sociale actuelle au sein de l'organisation et dans les Etats membres. Il apparaît ainsi que toute décision de révision doit être fondée sur certains critères susceptibles d'être raisonnablement mis en rapport dans une perspective objective avec la décision à prendre.**

**Certes, il est permis de regretter que le Laboratoire n'ait pas adopté une méthodologie d'ajustement plus précise. Mais le nouveau système a été institué pour introduire une plus grande flexibilité par rapport aux décisions des organisations coordonnées tout en maintenant la garantie que tous les intérêts pertinents, y compris les intérêts légitimes des membres du personnel, seront pris en compte dans la procédure de prise de décision. Par elles-mêmes, ces nouvelles dispositions en vigueur ne sont pas contraires au principe indiqué à l'alinéa c) du considérant 11 ci-dessus et ne portent aucune atteinte aux autres principes rappelés dans ce même considérant, étant précisé que le Tribunal de céans a admis à de nombreuses reprises que les organisations pouvaient changer de référence ou de système pour l'ajustement des salaires de leurs agents à condition de respecter les procédures et formes prévues par les règles statutaires, et évidemment de ne pas porter atteinte aux principes indiqués plus haut.**

**Ce n'est que dans le cas où l'application des règles aurait pour conséquence de porter atteinte aux garanties offertes aux fonctionnaires internationaux et, notamment, à leur vocation à obtenir -- dans l'intérêt même du service public international -- un niveau de rémunération égal à celui des pays où, à qualification comparable, le niveau de salaire est le plus élevé, qu'une contestation pourrait à bon droit être formulée. Or les requérants ne fournissent au Tribunal aucune indication permettant de conclure que le niveau de salaire de juillet à décembre 1997, tel qu'il a été fixé à la suite de la décision du Conseil du 12 décembre 1997 -- prévoyant des ajustements tels qu'indiqués sous A du présent jugement --, a eu pour effet de maintenir les salaires, sans motivation raisonnable, à un niveau qui serait manifestement insuffisant.**

**15. S'agissant plus particulièrement de la question de savoir si la décision du Conseil du 12 décembre 1997**

respecte les règles internes du Laboratoire, il y a lieu de faire observer que la jurisprudence citée par les requérants, notamment le jugement 1682, n'est pas applicable au cas d'espèce. En effet, ce jugement s'appuyait sur des textes qui ne sont plus en vigueur depuis le 4 juillet 1996.

Aucun élément du dossier ne permet de retenir que la décision du 12 décembre 1997 a été prise en violation du système établi à partir du 4 juillet 1996 alors que, dans l'affaire ayant fait l'objet du jugement 1682 susvisé, le Tribunal ne pouvait que constater la violation par le Laboratoire de la règle de droit qu'il s'était lui-même fixé par la décision du 9 décembre 1981.

16. Les requérants se demandent si la décision contestée ne viole pas le principe d'égalité en établissant pour le personnel en poste en Allemagne un traitement différent de celui fait aux membres du personnel affectés hors d'Allemagne, et en établissant une discrimination en fonction du grade. Ce moyen ne saurait être retenu dès lors que le système mis en œuvre a pour objet et doit avoir pour effet de préserver les parités du pouvoir d'achat entre les uns et les autres, et qu'aucun élément des requêtes ne permet de constater que les feuilles de paie faisant application des nouvelles dispositions révèlent une réelle discrimination.

Et le Tribunal après analyse des documents produits, notamment le rapport du Comité des finances, estime pertinentes les explications du Laboratoire indiquant pourquoi différents taux d'ajustement en fonction du grade et du lieu d'affectation ont été considérés nécessaires.

17. S'agissant du moyen tiré de la nouvelle rédaction de l'annexe R.A.1 qui permet de réduire les rémunérations en leur appliquant des indices négatifs et qui apparaîtrait «contraire au principe général de droit que constitue le principe Noblemaire», le Tribunal estime qu'il ne pourrait être examiné que si les feuilles de paie litigieuses consacraient une réduction de rémunération, ce qui n'est pas le cas.

18. Les requérants estiment que leurs droits acquis sont méconnus par la nouvelle réglementation : le Laboratoire avait l'obligation, selon eux, de leur assurer un ajustement de leur rémunération au coût de la vie. Une telle obligation, disent-ils, était à la charge du Laboratoire lorsqu'ils sont entrés à son service et fait donc partie de leurs conditions d'emploi fondamentales et essentielles. En ne leur assurant pas l'ajustement de leur rémunération au coût de la vie, l'organisation défenderesse viole leur droit au maintien de leur rémunération.

Le Tribunal fait observer que les fonctionnaires internationaux -- comme les fonctionnaires nationaux -- n'ont pas un droit acquis à une indexation automatique de leurs traitements et, comme l'a rappelé le jugement 1118 (affaires Niesing No 2 et consorts), la fixation des règlements déterminant l'ajustement périodique des salaires relève du pouvoir d'appréciation des organisations pour autant que ces règlements ne violent pas les principes du droit de la fonction publique internationale et que leur application n'entraîne pas une érosion des rémunérations qui pourrait être considérée comme remettant en cause de manière substantielle l'équilibre des contrats passés par lesdites organisations avec leurs agents. En l'espèce, une telle érosion n'est nullement démontrée, et le Tribunal n'a aucune raison de conclure que les niveaux de rémunération arrêtés pour l'année 1997 remettent en cause les conditions fondamentales d'emploi au maintien desquelles les requérants ont droit.

19. Il résulte de tout ce qui précède que les requêtes doivent être rejetées comme dépourvues de fondement.

Par ces motifs,

**DECIDE :**

Les requêtes sont rejetées.

**OPINION DISSIDENTE DE M. JAMES K. HUGESSEN**

Pour les raisons exposées dans le jugement 1912 (affaires Berthet No 2 et consorts), je ne partage pas l'opinion de la majorité.

**Ainsi jugé, le 11 novembre 1999, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Mella Carroll, Vice-Présidente, M. Julio Barberis, Juge, M. Seydou Ba, Juge, et M. James K. Hugessen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.**

**Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 février 2000.**

**Michel Gentot  
Mella Carroll  
Julio Barberis  
Seydou Ba  
James K. Hugessen**

**Catherine Comtet**

**1. Ce système comporte l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN), l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le Conseil de l'Europe (CE), l'Agence spatiale européenne (ASE), l'Union de l'Europe occidentale (UEO) et le Centre européen pour les prévisions météorologiques à moyen terme.**

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 7 juillet 2000.