

QUATRE-VINGT-HUITIÈME SESSION

Affaires Abdur, Drechsler et Zeller

Jugement No 1915

Le Tribunal administratif,

Vu les requêtes dirigées contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formées par M. Rahim Abdur, M^{me} Herta Drechsler et M. Dietrich Zeller le 19 juin 1998 et régularisées le 27 août, la réponse de l'AIEA du 9 décembre 1998, la réplique des requérants en date du 10 mars 1999 et la duplique de l'Agence datée du 16 juillet 1999;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

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

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Selon le principe dit «Flemming», la rémunération du personnel des services généraux est alignée sur les conditions d'emploi les plus favorables prévalant dans chaque lieu d'affectation, et ce principe est à la base de la «méthode générale» utilisée par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour conduire des enquêtes salariales auprès d'employeurs extérieurs et pour fixer les barèmes des rémunérations du personnel des services généraux et des autres fonctionnaires recrutés sur le plan local.

En 1992, la CFPI entreprit une révision de sa méthode générale. L'enquête en cause dans la présente affaire a été menée à Vienne au printemps 1996 conformément à la méthode générale révisée.

Les requérants, fonctionnaires de la catégorie des services généraux, sont au service de l'AIEA à Vienne.

Par une note portant la cote SEC/NOT/1649 en date du 1^{er} octobre 1996, le Directeur général informa l'ensemble du personnel que le nouveau barème des rémunérations adopté était inférieur de 3,2 pour cent par rapport au précédent. Il précisa notamment que la majoration linguistique serait supprimée progressivement par l'intermédiaire de quatre baisses d'un point à partir du barème du mois d'avril 1996 résultant de l'enquête et ensuite à l'occasion des ajustements intérimaires à venir.

Le 29 novembre 1996, les requérants adressèrent au Directeur général un recours dirigé contre la décision de supprimer progressivement la majoration linguistique. Ils lui demandaient de réexaminer la décision contestée. Dans l'hypothèse où il ne lui apparaîtrait pas possible d'accéder à leur demande, les requérants le priaient de les autoriser à saisir directement le Tribunal de céans. Par lettre du 22 janvier 1997, le Directeur général les informa qu'il maintenait la décision qui leur avait été précédemment communiquée. Toutefois, étant donné qu'il savait que certains membres du personnel de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) avaient saisi le Tribunal de cette question, il leur proposait d'attendre l'issue de cette affaire pour éventuellement reconsidérer sa décision, ce que les requérants acceptèrent dans un courrier daté du 25 février 1997.

Le 29 janvier 1998, le Tribunal rendit son jugement 1713 dans les affaires Carretta et consorts. Le 4 février 1998, les requérants demandèrent au nouveau Directeur général de l'Agence de bien vouloir reconsidérer la décision contestée de son prédécesseur à la lumière du jugement 1713. Par lettre en date du 2 avril 1998 adressée à chacun des requérants, et qui constitue la décision entreprise, le Directeur général les informa qu'il

«avait étudié le jugement No 1713 ... et avait conclu qu'il ne s'appliqu[ait] pas à Vienne car l'enquête de la CFPI menée à Vienne en 1996 avait établi que, même si la majorité des employeurs locaux demandaient à leur personnel de connaître et de travailler dans une langue supplémentaire (souvent l'anglais), aucune compensation additionnelle n'était payée à ce titre par les employeurs de référence».

En conséquence, le Directeur général informait les requérants qu'il maintenait la décision contestée et leur indiquait qu'ils pouvaient saisir directement le Tribunal.

B. Les requérants soutiennent que l'Agence a tiré des conclusions manifestement erronées du dossier et que la majoration linguistique est toujours justifiée à Vienne.

Ils soulignent l'absence de clarté du formulaire utilisé lors de l'enquête salariale menée à Vienne en 1996 et le manque de fiabilité des données recueillies auprès des employeurs de référence.

Selon eux, il ressort de l'analyse des données salariales recueillies en 1991 et en 1996 trois conclusions principales.

En premier lieu, la situation du marché du travail à Vienne n'a pas évolué au point d'accorder sans aucune difficulté la majoration linguistique en 1991 et de la supprimer -- fût-ce de manière progressive -- en 1996. Tout juste peut-on parler d'un léger «frémissement» qui n'est en aucun cas susceptible de justifier la suppression en question.

En deuxième lieu, il ressort de l'analyse quantitative des données recueillies en 1996 deux tendances majeures : la première réside dans le constat que, parmi ceux des employeurs de référence qui ont donné des indications sur ce point, seule une partie du personnel est tenue de travailler dans une langue étrangère; la seconde tient dans l'usage moyen, voire tout à fait marginal, de cette même langue. A ce titre, il n'y a aucune comparaison entre le personnel de l'Agence relevant de la catégorie des services généraux et celui des employeurs de référence. En effet, tandis que l'ensemble du personnel de l'Agence doit travailler quotidiennement dans au minimum une langue autre que l'allemand, il ressort des données de l'enquête menée en 1996 que pour l'essentiel seule une partie du personnel des employeurs de référence doit travailler dans une langue autre que l'allemand, et ce, de manière occasionnelle, voire tout à fait marginale.

En troisième lieu, les requérants relèvent, d'un point de vue qualitatif, la faiblesse du degré de connaissance de la langue étrangère requis par les employeurs extérieurs et le caractère «peu prenant» des tâches effectuées dans cette même langue.

Les requérants soulignent que la CFPI elle-même a, dans un document en date du 9 juillet 1998, insisté sur le fait que les fonctionnaires internationaux sont tenus de maîtriser parfaitement au moins une langue de travail des organisations internationales concernées. Or il ne ressort pas de la dernière enquête salariale menée à Vienne que les employés pris à titre de comparaison soient tenus à la même exigence. Dès lors, la comparaison porte à faux et, dans pareille hypothèse, la problématique de l'octroi d'un supplément de salaire est également faussée. Il est, en effet, évident que, pour un usage épisodique d'une langue étrangère mal maîtrisée, la question d'une rémunération supplémentaire ne se pose pas, alors qu'elle prend tout son sens dès lors que l'on est en présence d'un usage omniprésent d'une langue étrangère bien, voire parfaitement, maîtrisée. Selon les requérants, il est manifeste que la suppression de la majoration linguistique a été décidée pour des raisons (vraisemblablement d'ordre budgétaire) totalement indépendantes de la pratique prévalant sur le marché local, qui seule compte.

Ils demandent au Tribunal d'annuler la décision du 2 avril 1998, et d'en tirer toutes les conséquences de droit, c'est-à-dire notamment de renvoyer l'affaire devant l'Agence aux fins, en particulier, de recalcul, dans le respect du principe Fleming, des rémunérations qui leur sont dues et de leur allouer les dépens.

C. Dans sa réponse, l'AIEA déclare qu'eu égard au rôle et aux fonctions de la CFPI, elle a jugé opportun de demander à celle-ci de présenter des observations qu'elle a incorporées dans son mémoire.

La CFPI affirme que l'enquête menée à Vienne en 1996 l'a été d'une manière qui respectait pleinement le principe Fleming.

Elle soutient qu'en l'espèce la question n'est pas similaire à celle sur laquelle le Tribunal a été appelé à se prononcer dans l'affaire qui a donné lieu au jugement 1713. A la différence de ce qui s'est passé à Rome, la Commission, lors de l'enquête effectuée à Vienne, a bien collecté méthodiquement des informations sur le point de savoir si les employeurs locaux versaient des primes aux employés qui devaient travailler dans une langue autre que la langue nationale. Les informations recueillies ont montré que la majorité des employeurs

locaux interrogés exigeaient que le personnel connaisse et emploie dans son travail une langue autre que la langue nationale (à savoir l'allemand), mais ne versaient pas de compensation supplémentaire à ce titre. La Commission a donc décidé à juste titre d'éliminer progressivement la majoration linguistique. La décision de la Commission est conforme au jugement 1713 dans lequel le Tribunal a estimé que, si les employés locaux ne bénéficient pas d'une compensation supplémentaire du fait qu'ils travaillent dans une langue autre que la langue nationale, il ne serait pas justifié de verser des primes supplémentaires de ce fait au personnel relevant du régime commun.

La Commission prétend que la présente affaire se distingue également de l'affaire qui a conduit au jugement 1713 en ce que, dans cette dernière, les pièces produites par les requérants montraient qu'au moins un employeur versait de telles primes à ses employés. On pouvait donc penser que d'autres employeurs interrogés en versaient peut-être mais n'avaient pas été interrogés sur ce point. En l'espèce, il ressort des éléments d'information recueillis qu'aucun des employeurs interrogés ne versait une compensation supplémentaire pour cette exigence linguistique.

La Commission s'applique ensuite à réfuter les allégations des requérants. Elle affirme notamment que la «phraséologie» du formulaire utilisé pour l'enquête menée à Vienne en 1996 au sujet de l'usage de langues autres que l'allemand n'a pas pu prêter à confusion. En effet, rien ne prouve que l'un quelconque des employeurs de référence interrogés n'ait pas compris le questionnaire.

La question de savoir s'il y a eu ou non des changements entre les enquêtes de 1991 et 1996 est dénuée de toute pertinence. La seule question qui importe en l'espèce est celle de savoir si l'enquête de 1996 était viciée.

La proportion des employés des organismes de référence qui devaient utiliser une langue autre que la langue nationale était suffisamment élevée pour offrir une base de comparaison valable. Il ressort des informations recueillies que la plupart des employeurs interrogés exigeaient la connaissance et l'emploi d'une langue autre que l'allemand pour des tâches qui sont plus que peu prenantes.

L'allégation des requérants selon laquelle la suppression progressive a été décidée pour des raisons budgétaires n'est étayée par aucun élément : elle est donc sans fondement.

Dans des remarques finales, l'Agence quant à elle fait observer que les fonctionnaires de l'AIEA, tout comme ceux qui sont employés sur le marché du travail local, sont habituellement tenus de travailler dans une seule langue, à savoir l'allemand sur le marché local et l'anglais à l'Agence. Pour certains, il peut s'agir de leur langue maternelle et pour d'autres d'une langue étrangère. Il y a par exemple à l'AIEA un nombre considérable d'agents de la catégorie des services généraux qui ont l'anglais comme langue maternelle ou principale langue d'étude. Verser une «compensation linguistique» à ceux qui travaillent dans leur langue maternelle ne serait pas justifié.

Elle souligne qu'une prime de connaissances linguistiques est versée aux agents de l'AIEA en application de la disposition 5.01.7 du Règlement du personnel pour l'usage de langues supplémentaires. Or aucune prime de ce genre n'est payée sur le marché local. Le personnel de l'AIEA bénéficie donc déjà d'un avantage par rapport à ceux qui sont employés sur le marché local pour ce qui est de la compensation des compétences linguistiques.

D. Dans leur réplique, les requérants soulignent l'originalité du mémoire en réponse de l'Agence dans lequel elle a incorporé et déclaré faire sienne la position de la CFPI. Ils s'en remettent au Tribunal pour apprécier la légalité d'un tel procédé.

Ils rejettent les arguments que tire l'Agence du fait que nombre de ses agents ont l'anglais pour langue maternelle et du fait que son personnel bénéficie déjà d'un avantage par rapport à ceux qui sont employés sur le marché local.

Ils contestent que la question qui fait l'objet du présent litige soit différente de celle sur laquelle le Tribunal s'est prononcé dans son jugement 1713.

Ils réitèrent leur argumentation sur le manque de fiabilité des données recueillies auprès des employeurs de référence, lequel s'explique notamment par l'absence de clarté du formulaire utilisé lors de la deuxième enquête salariale menée à Vienne.

Ils maintiennent les conclusions qu'ils tirent de l'analyse des données salariales recueillies en 1991 et 1996.

E. Dans sa duplique, l'Agence soutient que rien dans le Statut ou le Règlement du Tribunal ne l'empêche de demander un avis technique à un organe compétent du système des Nations Unies. Ceci est encore plus vrai dans une affaire, telle que la présente, dans laquelle l'avis technique demandé provient de la CFPI, c'est-à-dire l'organe de réglementation et de coordination du système des Nations Unies qui, de par son statut, établit les faits dont il doit être tenu compte en la matière.

L'Agence comme la Commission prétendent que les points soulevés par les requérants dans la réplique ne sont que de simples répétitions des arguments avancés dans le mémoire de requête.

CONSIDÈRE :

1. Les requérants, agents de la catégorie des services généraux de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) en poste à Vienne, bénéficient d'une majoration de leur rémunération au titre des connaissances linguistiques.

Suite à une enquête salariale menée à Vienne au printemps 1996 sous l'égide de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), le Conseil des gouverneurs de l'AIEA, sur recommandation du Directeur général, a, le 17 septembre 1996,

-- approuvé le barème des rémunérations, recommandé par la CFPI, qui avait été établi en application de la décision précédemment prise de supprimer progressivement la majoration linguistique de 4 pour cent en la réduisant d'un point à chaque ajustement intérimaire; et

-- autorisé le Directeur général à fixer la date d'entrée en vigueur du nouveau barème des rémunérations après consultation avec les autres organisations des Nations Unies ayant leur siège à Vienne.

2. Par note en date du 1^{er} octobre 1996, le Directeur général a indiqué que, s'agissant de la majoration linguistique,

«dans la mesure où il résultait de l'enquête une baisse par rapport au barème d'avril 1995, la CFPI avait décidé que cette majoration ne devait pas être supprimée immédiatement mais progressivement par quatre baisses d'un point à partir du barème du mois d'avril 1996 résultant de l'enquête et ensuite à l'occasion des ajustements intérimaires à venir».

3. Le 29 novembre 1996, les requérants ont adressé au Directeur général un recours dirigé contre la décision de supprimer progressivement la majoration linguistique. Par lettre du 22 janvier 1997, ce dernier les a informés qu'il maintenait sa décision. Néanmoins, ayant appris que des membres du personnel de la FAO avaient saisi le Tribunal de céans de la question de la suppression de ladite majoration, il proposait d'attendre l'issue de cette affaire pour éventuellement reconsidérer sa décision si les conclusions du Tribunal l'imposaient, ce que les requérants ont accepté.

4. Le 29 janvier 1998, le Tribunal a rendu le jugement 1713 (affaires Carretta et consorts) annulant les décisions de la FAO de supprimer progressivement tout ajustement salarial au titre des connaissances linguistiques et a renvoyé les requérants devant l'Organisation «pour que soient calculées leurs rémunérations conformément aux dispositions» du jugement précité.

5. Le 4 février 1998, les requérants ont demandé au Directeur général de l'AIEA de bien vouloir reconsidérer la décision qui avait fait l'objet de leur recours. Mais celui-ci a fait répondre par le Directeur général adjoint chargé de l'administration qu'il «n'[était] pas évident» que l'Agence doive suivre le jugement 1713 et qu'en conséquence celle-ci ne l'appliquerait pas.

Par lettre adressée à chacun des requérants le 2 avril, le Directeur général a fait savoir qu'il avait décidé de maintenir sa décision et leur indiquait qu'ils pouvaient saisir directement le Tribunal.

6. Le 19 juin 1998, les requérants ont saisi le Tribunal pour demander l'annulation de la décision du Directeur général en date du 2 avril 1998 et d'en tirer toutes les conséquences de droit, c'est-à-dire notamment de renvoyer l'affaire devant l'Agence aux fins, en particulier, de recalcul, dans le respect du

principe Flemming, des rémunérations qui leur sont dues et de leur allouer, à titre de dépens, une somme à déterminer en fin de procédure.

Ils font valoir, à l'appui de leur requête, que l'Agence a tiré des conclusions manifestement erronées du dossier.

7. La question de la suppression de la majoration accordée aux fonctionnaires des services généraux travaillant dans les villes où la langue nationale n'est pas une des langues de travail de l'organisation a été abordée à l'occasion de l'examen de l'affaire ayant donné lieu au jugement 1713 susmentionné dans lequel il est indiqué que

«les conditions d'application du principe Flemming ne sauraient varier en fonction d'éléments conjoncturels tenant, par exemple, au désir des fonctionnaires d'une organisation de conserver leur emploi ou à la plus ou moins grande facilité de recrutement sur le marché local du travail. Ce qui compte, pour l'application du principe, c'est de garantir aux fonctionnaires internationaux de la catégorie des services généraux des conditions d'emploi -- donc de rémunération -- comparables aux conditions réellement les plus favorables dans la localité ... si l'analyse comparative des postes de travail se fait en prenant en compte des fonctions qui ne nécessitent pas la connaissance d'une seconde langue, l'ajustement salarial par un facteur linguistique est justifié; mais, si les comparaisons sont faites avec des emplois extérieurs qui nécessitent la connaissance d'une seconde langue sans que cette exigence soit compensée, il n'y a aucune raison d'appliquer une mesure corrective.»

8. Dans le cas d'espèce, interprétant le jugement 1713, l'AIEA a estimé qu'il n'y avait pas lieu, à Vienne, d'accorder une majoration linguistique car, même si la majorité des employeurs locaux interrogés lors de l'enquête salariale demandent à leur personnel de connaître et de travailler dans une langue supplémentaire (souvent l'anglais), aucune compensation additionnelle n'est payée à ce titre par les employeurs de référence.

Les requérants considèrent, au contraire, qu'il résulte de l'analyse des données salariales que les emplois extérieurs, à Vienne, ne sont absolument pas comparables à ceux de l'Agence et que, sur ce point, cette dernière a tiré des conclusions manifestement erronées du dossier. Ils soutiennent que la majoration linguistique est toujours justifiée à Vienne.

9. Il résulte des pièces du dossier qu'en 1996 les données salariales ont été recueillies auprès de vingt-deux employeurs et que, sur le point de savoir si les employeurs locaux versaient des compensations aux employés qui devaient travailler dans une langue autre que la langue nationale, la Commission a affirmé qu'il ressort des informations méthodiquement collectées que la majorité des employeurs locaux interrogés exigeaient que leur personnel connaisse et emploie dans son travail une langue autre que la langue nationale, à savoir l'allemand, mais ne versaient pas de compensation supplémentaire à ce titre.

10. Sur ce point, les requérants estiment que les données recueillies, du fait de leur caractère imprécis, ne peuvent pas justifier la suppression de la majoration linguistique car, notent-ils, la quasi-totalité des employeurs qui ont indiqué qu'une partie de leur personnel travaillait dans une langue étrangère s'est bornée à formuler des remarques de portée générale et n'a absolument pas spécifié quels étaient les emplois précis qui étaient concernés par l'usage de cette même langue, de sorte qu'il n'est pas possible de déterminer quels sont les emplois éventuellement comparables, à ce titre, à ceux de l'Agence.

11. Les requérants reprochent à la Commission de n'avoir pas précisé quels étaient les employeurs, constituant la majorité des employeurs locaux interrogés, qui exigeaient de leur personnel qu'il connaisse ou emploie une langue autre que l'allemand.

La Commission répond que les questionnaires soumis en preuve démontrent que tous les employeurs interrogés, à l'exception d'un seul, exigent de leur personnel qu'il connaisse et emploie une langue autre que la langue nationale. Cette affirmation est corroborée par les pièces versées au dossier.

12. Les requérants considèrent que la suppression de la majoration linguistique n'est pas justifiée étant donné que des employeurs interrogés n'ont pas indiqué qu'ils exigeaient de leur personnel qu'il travaille dans une langue autre que l'allemand.

Le Tribunal retient avec la Commission que le fait que vingt et un des vingt-deux employeurs interrogés exigent l'utilisation d'une autre langue apporte la preuve de ce que les employeurs interrogés constituent une base de comparaison valable avec le régime commun sur la question de l'utilisation par les employés d'une

langue autre que l'allemand à Vienne.

13. Les requérants soutiennent que le questionnaire rédigé en termes trop généraux était ambigu. Concernant le manque de fiabilité des données recueillies, il y a lieu de noter que, contrairement à ce que soutiennent les requérants, le questionnaire était clair : la question 3.2 c) portait spécifiquement sur le point de savoir si des primes étaient versées aux employés travaillant dans d'autres langues et la réponse est claire car les vingt et un employeurs exigeant de leur personnel qu'il utilise une langue autre que l'allemand ont indiqué qu'ils ne versaient pas pour autant des primes pour cette exigence.

14. En outre, l'analyse du questionnaire révèle qu'il était bien demandé aux employeurs d'indiquer, en plus du salaire de base et des éléments de rémunération, les primes qu'ils payaient aux employés individuels ou groupes d'employés couverts par l'enquête.

Le questionnaire couvrait donc tous les emplois externes et permettait d'établir pour chaque emploi externe retenu dans l'enquête si des primes étaient versées pour l'utilisation d'une autre langue. L'ambiguïté qui existerait dans la formulation des questions, selon les requérants, ne paraît avoir eu aucune influence sur les réponses données par les employeurs et la preuve n'est pas rapportée que ces derniers se soient mépris sur le sens des questions posées. Les données recueillies, quelles que soient les imperfections signalées et qui sont inhérentes à toute enquête de cette nature, ont permis de dégager une réponse quant à la connaissance et au degré d'utilisation d'une langue autre que la langue nationale, et également de déterminer si une compensation supplémentaire pour l'utilisation d'une telle langue pourrait être justifiée.

Il y a lieu, au surplus, de ne pas perdre de vue que, dans ce genre d'enquête, il ne peut pas y avoir de concordance parfaite et qu'une telle concordance n'est pas nécessaire pour parvenir à une conclusion fiable.

15. Les requérants soutiennent que l'enquête est viciée parce qu'aucun employeur interrogé n'a répondu à la question de savoir sur quelle base la compensation pour l'utilisation d'une autre langue était déterminée. Le Tribunal estime que ce grief n'est pas pertinent car cette question n'aurait pu concerner que les employeurs qui auraient répondu positivement à la question de savoir s'ils versaient des primes pour l'utilisation d'autres langues. Aucun des employeurs interrogés n'avait répondu par l'affirmative à cette question.

16. Les requérants indiquent que certains de ces employeurs interrogés appartenaient au secteur pétrolier et que la convention collective qui s'applique à ce secteur prévoit que les sténographes et les commis à la correspondance qui utilisent une langue autre que l'allemand en soient compensés en étant classés dans un groupe professionnel supérieur.

Concernant cet argument nouveau, il y a lieu de préciser que l'enquête a été menée sur la base d'une comparaison entre les emplois du régime commun et ceux des employeurs de référence. Pendant l'enquête, il a été demandé à ces derniers de choisir des emplois dans leurs organismes qui comportent des responsabilités similaires et exigent des qualifications similaires à celles incluses dans les descriptions d'emplois repères. Lorsqu'on a établi qu'un emploi était équivalent, c'est la rémunération totale de l'emploi qui a servi à calculer le salaire précis pour cet emploi extérieur particulier; cette rémunération totale comprenait le salaire et les avantages annexes, ainsi que tout ajustement qui tiendrait compte d'exigences particulières telles que les connaissances linguistiques. Ces rémunérations ont ensuite servi à calculer les traitements pour les emplois relevant du régime commun. Par conséquent, si des emplois relevant du secteur pétrolier et faisant l'objet d'une convention collective ont été inclus dans l'enquête, la compensation pour l'utilisation d'une deuxième langue dans le cadre de ces emplois (sous forme d'un classement dans un groupe professionnel supérieur) a été pleinement prise en compte étant donné que la référence utilisée pour établir les traitements des emplois relevant du régime commun est constituée par les rémunérations totales des emplois externes de l'enquête à leur niveau professionnel supérieur.

17. Les requérants affirment que tous les employés des employeurs de référence ne sont pas tenus de travailler dans une langue autre que l'allemand, alors que tous les fonctionnaires relevant du régime commun le sont. Bien que cette affirmation soit juste, il y a lieu de faire observer qu'il ressort des informations recueillies que la proportion d'employés dans les organismes externes de référence qui doivent travailler dans une langue autre que la langue locale est suffisamment élevée pour offrir une base de comparaison valable.

18. Il est soutenu que l'enquête est viciée parce que les employés des employeurs inclus dans l'enquête à Vienne ne devaient travailler qu'occasionnellement dans une autre langue que l'allemand, alors que les employés relevant du régime commun le font quotidiennement.

Ce reproche ne saurait être retenu, car il résulte des informations recueillies que, même s'il est vrai que certains employés n'utilisent pas quotidiennement une langue autre que l'allemand, le recours à une autre langue est suffisamment répandu chez les employeurs extérieurs pour qu'existe une base de comparaison valable. Au surplus, le Tribunal admet qu'il n'est pas nécessaire qu'il existe une correspondance parfaite entre les emplois extérieurs et ceux du régime commun. Il faut simplement que la similitude soit suffisante entre ces emplois.

19. Les requérants font valoir que la comparaison entre le personnel relevant du régime commun et les employés extérieurs n'est pas valable parce que le niveau de compétence linguistique requis du personnel du régime commun est supérieur à celui exigé des employés extérieurs.

Il résulte des éléments du dossier que la plupart des employeurs interrogés exigeaient plus qu'une connaissance de base d'une langue autre que l'allemand, que treize de ces employeurs ont indiqué qu'ils exigeaient de leurs employés des compétences linguistiques de niveau intermédiaire et que d'autres exigeaient un niveau suffisamment élevé de connaissances linguistiques. Le grief se révèle donc mal fondé.

20. Le Tribunal retient de ce qui précède que l'enquête de 1996 a été menée dans des conditions correctes et qu'elle a permis de déterminer que, même si, à Vienne, la majorité des employeurs locaux de référence demandaient à leur personnel de connaître et de travailler dans une langue autre que la langue locale, ils ne payaient aucune compensation additionnelle à ce titre.

21. La question relative au procédé utilisé par l'Agence qui, dans sa réponse, déclare faire sienne la position de la CFPI n'a aucune incidence sur la décision à prendre et rien n'interdit à la défenderesse de demander un avis technique qu'elle est libre d'inclure ou non dans ses écritures présentées au Tribunal.

22. Il y a lieu en conséquence de rejeter les requêtes.

Par ces motifs,

DECIDE :

Les requêtes sont rejetées.

Ainsi jugé, le 17 novembre 1999, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Jean-François Egli, Juge, et M. Seydou Ba, 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
Jean-François Egli
Seydou Ba**

Catherine Comtet