

## QUATRE-VINGT-SEIZIÈME SESSION

(Recours en exécution)

Jugement n° 2283

Le Tribunal administratif,

Vu les recours en exécution du jugement 2095 formés par M. L. G. M<sup>me</sup> A. H. et M. V. K. le 19 septembre 2002 et régularisés le 24 octobre 2002, la réponse de l'Autorité de surveillance de l'Association européenne de libre-échange (ESA) du 7 février 2003, la réplique des requérants du 24 avril et la duplique de l'ESA du 30 juillet 2003;

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. Au considérant 14 de son jugement 2095, prononcé le 30 janvier 2002, le Tribunal de céans a estimé que :

«les requérants sont fondés à soutenir que l'ajustement de leurs salaires à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1999 n'a pas été déterminé dans des conditions régulières. Même s'il est exact, comme le rappelle la défenderesse, qu'ils ne peuvent prétendre à une indexation automatique de leurs rémunérations sur le coût de la vie, ils ont droit à ce que le niveau de leurs salaires soit fixé conformément aux conditions prévues par les Statut et Règlement du personnel et selon une méthodologie conforme aux principes généraux de la fonction publique internationale, rappelés à plusieurs reprises par la jurisprudence. Il ne relève pas de la compétence du Tribunal administratif de déterminer lui-même la méthodologie à appliquer et encore moins de fixer le niveau de l'ajustement des salaires qui doit d'ailleurs tenir compte de tous les avantages extrasalariaux dont peuvent bénéficier les intéressés. Il y a donc lieu de renvoyer l'affaire devant l'organisation, comme le réclament les requérants, afin que soit prise une nouvelle décision d'ajustement des salaires pour les années 1999 et 2000. Les sommes allouées aux intéressés à la suite de la fixation de l'ajustement qui sera décidé porteront intérêt au taux de 8 pour cent l'an, à compter des dates auxquelles elles auraient dû être versées.»

Il a décidé ce qui suit :

«1. Les décisions rejetant les recours présentés le 2 février 2000 par les requérants sont annulées.

2. L'affaire est renvoyée devant l'organisation pour qu'il soit procédé à la révision de leurs rémunérations depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1999, conformément au considérant 14 du présent jugement.

3. La défenderesse versera aux requérants une somme globale de 6 000 euros à titre de dépens.»

Le 29 avril 2002, l'Autorité de surveillance soumit un document au Comité des représentants des Parties contractantes à l'Accord entre les Etats membres de l'Association européenne de libre-échange (AELE) sur la création d'une autorité de surveillance et d'une cour de justice (ci-après «le Comité des représentants»). Rappelant que si la proposition de compromis qu'elle avait présentée en 1999 avait été adoptée, l'affaire ayant conduit au jugement 2095 et les relations tendues avec le personnel auraient pu être évitées, elle proposait l'adoption d'une nouvelle méthodologie pour l'ajustement des salaires. Elle précisait qu'il s'agissait d'une solution de compromis, en deçà de ce que le personnel souhaitait obtenir, mais qui donnait à ce dernier des garanties «de stabilité, de prévisibilité et de simplicité», et qu'elle estimait être capable de financer grâce aux provisions qu'elle avait faites. L'application de cette nouvelle méthodologie faisait apparaître la nécessité d'ajuster les salaires de 3,7 pour cent au 1<sup>er</sup> janvier 1999, étant entendu que le taux d'ajustement accordé au 1<sup>er</sup> janvier 1998 (3 pour cent) devait lui-même être augmenté d'un point. Pour l'année 2000, l'Autorité de surveillance proposait un ajustement de

5 pour cent (au lieu des 3 pour cent accordés).

Le 12 juin 2002, le Comité des représentants adopta trois décisions, portant les numéros 8/2002, 9/2002 et 10/2002.

La décision 8/2002 concernait la nouvelle méthodologie applicable pour l'ajustement annuel des salaires. La proposition de l'Autorité de surveillance en date du 29 avril 2002 n'y était pas mentionnée mais il était fait référence à une méthodologie proposée par ladite Autorité le 15 mai 2001 pour déterminer l'ajustement au 1<sup>er</sup> janvier 2002 ainsi qu'au jugement 2095 du Tribunal. Il était notamment indiqué dans la décision 8/2002 :

«Lors de la révision des salaires, conformément à l'article 21<sup>[1]</sup> du Statut du personnel de la Cour et de l'Autorité de surveillance de l'AELE, les principes suivants s'appliquent :

#### A. Facteur normatif

Moyenne générale de l'augmentation des salaires dans le secteur public des Etats membres de l'AELE, pondérée comme suit : Norvège 50%, Suisse 25%, Commission 18,5%, Islande 5% et Liechtenstein 1,5%

- inflation dans les Etats membres de l'AELE

+ inflation (Belgique pour l'Autorité de surveillance/Luxembourg pour la Cour)

#### B. Facteur concurrentiel

i) Contexte de travail

ii) Evaluation de la qualité du travail des agents

iii) Niveau de formation des membres du personnel / des candidats

iv) Nombre de candidats pour les nouveaux postes

v) Expérience professionnelle des candidats

vi) Croissance économique dans les Etats membres de l'AELE.»<sup>(2)</sup>

Les décisions 9/2002 et 10/2002, qui, elles, faisaient référence à la proposition soumise le 29 avril 2002 par l'Autorité de surveillance, appliquaient la nouvelle méthodologie pour déterminer l'ajustement au 1<sup>er</sup> janvier 1999 et au 1<sup>er</sup> janvier 2000 respectivement. La première fixait le facteur normatif à 0,72 pour cent. Aucune précision n'était donnée quant au facteur concurrentiel, le Comité des représentants indiquant seulement que le barème des salaires serait augmenté de 1,5 pour cent pour tenir compte de la nécessité de recruter des agents compétents et de l'obligation de maintenir des conditions d'emploi compétitives. Dans la seconde, le facteur normatif était fixé à 2,51 pour cent. Il n'était pas fait référence au facteur concurrentiel. Le taux d'ajustement de 3 pour cent précédemment accordé pour l'année 2000 par la décision du Comité des représentants du 15 décembre 1999 était maintenu.

Par mémorandum du 19 juin 2002, le directeur de l'administration de l'Autorité de surveillance informa l'ensemble du personnel que l'Autorité ne pouvait qu'appliquer les décisions du Comité des représentants. Il indiquait que, malgré une demande en ce sens, l'Autorité n'avait pas réussi à obtenir dudit comité les raisons qui l'avaient amené à ne pas suivre la proposition qu'elle avait formulée le 29 avril 2002 et qu'en mettant en œuvre les décisions du Comité elle ne portait pas de jugement sur leur légalité au regard du jugement 2095.

Par sa feuille de paie en date du 28 juin 2002 pour l'un et par lettres du 16 août 2002 pour les deux autres, les requérants reçurent notification de l'application à leurs cas particuliers des décisions 9/2002 et 10/2002. Telles sont les décisions attaquées.

B. Les requérants tirent deux moyens des termes mêmes du jugement 2095, en son considérant 14. Ils soutiennent en effet que le niveau de leur salaire pour les années 1999 et 2000 n'a pas été fixé, premièrement, «conformément aux conditions prévues par les Statut et Règlement du personnel» et, deuxièmement, «selon une méthodologie conforme aux principes généraux de la fonction publique internationale».

En ce qui concerne leur premier moyen, les requérants affirment que la décision 9/2002 n'est pas conforme à l'objectif de maintien des conditions d'emploi compétitives énoncé à l'article 21 du Statut du personnel.

D'abord, le taux d'ajustement de 1,5 pour cent accordé au 1<sup>er</sup> janvier 1999 ne permet pas d'atteindre cet objectif puisqu'il est sans commune mesure avec l'ajustement de 10 pour cent recommandé par l'Autorité de surveillance et la Cour de justice dans une note datée du 15 décembre 1999, ajustement qui était déjà bien en deçà de la perte de pouvoir d'achat réelle subie par les agents de ces organisations depuis 1993. Ils rappellent que la décision du Comité des représentants de ne pas suivre la proposition faite par l'Autorité le 29 avril 2002 n'a été accompagnée d'aucune motivation.

Ensuite, la méthodologie elle-même n'est pas conforme à l'objectif précité. Ils en veulent pour preuve la faiblesse du taux résultant de cette méthodologie pour 1999. Les insuffisances de la méthodologie sont, à leurs yeux, de trois ordres. Premièrement, elle ne tient aucun compte de la perte importante de pouvoir d'achat depuis 1993 puisque seuls des indicateurs pour l'année 1997 ont été pris en considération. Deuxièmement, le «facteur normatif» n'a de toute évidence pas pour objectif le maintien de conditions d'emploi compétitives. Certains des indicateurs de référence choisis ne sont pas pertinents (tels que les données concernant la Suisse -- pays non membre de l'Autorité -- ou la Commission européenne -- dont les avantages annexes ne sont pas comparables) et les chiffres retenus sont fort éloignés des statistiques officielles utilisées par l'Autorité dans sa proposition. Il en va de même en ce qui concerne la pondération effectuée entre ces indicateurs, la part de la Norvège étant anormalement basse au regard du nombre de ses ressortissants employés par l'Autorité et de sa contribution au budget de l'organisation. Troisièmement, le «facteur concurrentiel» n'a pas, lui non plus, pour objectif le maintien de conditions d'emploi compétitives puisque les critères sur lesquels il s'appuie (tels que l'évaluation de la qualité du travail des agents) ont peu à voir avec cet objectif et qu'aucune indication n'est donnée quant à leur contenu et à leur application, laissant sa détermination au bon vouloir du Comité des représentants.

Les requérants avancent les mêmes griefs à l'encontre de la décision 10/2002. La proposition de l'Autorité du 29 avril 2002 (ajustement de 5 pour cent) a été ignorée et l'ajustement initialement accordé de 3 pour cent a été maintenu sans qu'aucune explication ne soit donnée. Ils font observer qu'aucune mention du facteur concurrentiel n'a été faite bien qu'il y ait une différence entre le résultat du facteur normatif (2,51 pour cent) et l'ajustement accordé (3 pour cent).

Leur second moyen se fonde sur la non-conformité de la méthodologie appliquée aux principes généraux de la fonction publique internationale, à savoir les principes de transparence, de stabilité et de prévisibilité. En effet, le facteur normatif s'appuie sur des critères pour lesquels aucune explication n'est donnée, aucun calcul n'est présenté et la démarche suivie n'est pas expliquée. La violation des principes en question est encore plus évidente si l'on considère le facteur concurrentiel qui est imprécis et qui, aucune explication n'ayant été donnée quant à son contenu et à ses modalités d'application, «laisse la porte ouverte à l'arbitraire le plus total».

Les requérants demandent au Tribunal d'annuler les décisions attaquées, de renvoyer l'affaire devant l'ESA pour que celle-ci prenne une nouvelle décision d'ajustement des salaires pour la période litigieuse, d'ordonner le paiement d'un intérêt au taux de 8 pour cent l'an, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999, sur les sommes allouées au titre dudit ajustement et de leur octroyer les dépens.

C. Dans sa réponse, l'Autorité indique que le mémoire est remis par elle pour le compte du Comité des représentants, organe ayant pris les décisions 8/2002, 9/2002 et 10/2002. Ainsi la méthodologie établie par le Comité ne devait pas forcément correspondre à l'une de celles proposées par l'Autorité et les déclarations et opinions des représentants de cette dernière ne doivent pas être attribuées au Comité.

L'ESA soutient que la pratique constante du Tribunal est de ne pas substituer ses opinions à celles des organes directeurs des organisations internationales en matière de politique salariale et qu'il n'y a donc «aucune raison que le Tribunal exerce un quelconque pouvoir de révision [...] sur la méthode énoncée dans la décision 8/2002 ou sur l'application de cette méthode dans les décisions 9/2002 et 10/2002». Elle relève à cet égard que les requérants ne contestent pas la décision 8/2002. Elle affirme que le Comité a soigneusement pris en compte et appliqué le jugement 2095, mis au point une méthodologie à même d'assurer des résultats stables, prévisibles et transparents et de maintenir des conditions d'emploi compétitives, et ajusté les barèmes de salaire pour les années 1999 et 2000 en se conformant aux principes établis par la jurisprudence du Tribunal en ce qui concerne l'exercice du pouvoir d'appréciation.

La défenderesse revient ensuite sur la nouvelle méthodologie, expliquant que le facteur normatif «est un calcul basé sur la moyenne générale de l'augmentation des salaires dans le secteur public des Etats membres de l'AELE, laquelle comprend l'inflation dans [lesdits] Etats [membres] ainsi que l'inflation en Belgique, où l'Autorité est située». Elle précise que seule l'augmentation annuelle des salaires déterminée par chacun des Etats membres et octroyée d'une manière égale à tous les employés du secteur public est prise en compte, les augmentations salariales additionnelles devant être exclues car elles correspondent aux augmentations d'échelon accordées aux agents de l'ESA. Quant au facteur concurrentiel, l'Autorité affirme qu'il «est déterminé sur la base de considérations qui pourraient être difficilement quantifiables mais [que] son objectif est de compléter les salaires du personnel de l'Autorité de façon à s'assurer qu'il y ait un réel rapport entre chacune des révisions salariales et les conditions d'emploi existant réellement au sein de l'Autorité, ainsi que les conditions économiques existant dans les pays de l'AELE». Il peut être déduit des taux d'ajustement accordés pour 1999 et 2000 que les chiffres résultant du facteur normatif ont été modifiés suite à la prise en compte du facteur concurrentiel.

Elle soutient que les requérants n'ont pas apporté la preuve que l'un au moins des motifs d'annulation d'une décision relevant du pouvoir d'appréciation entache les décisions contestées.

D. Dans leur réplique, les requérants déplorent le silence observé par la défenderesse, dans sa réponse, sur la plupart de leurs arguments. Cette attitude, qui s'ajoute à l'absence de motivation des décisions du Comité des représentants ainsi qu'à l'absence de réponse à la demande d'explication formulée par l'Autorité de surveillance, ne fait, selon eux, que confirmer le bien-fondé de leur position.

Ils soutiennent que la justification de la différence entre les statistiques officielles utilisées par l'Autorité et celles utilisées par le Comité (à savoir la non-prise en compte des augmentations salariales additionnelles) repose sur une erreur puisqu'elle lie les ajustements de salaire (dont l'objectif est d'assurer un certain niveau de pouvoir d'achat) et les augmentations d'échelon (qui sont liées à l'ancienneté). C'est d'ailleurs, relèvent-ils, ce qu'avait indiqué l'ESA dans une note au Comité des représentants datée du 15 octobre 2002 dans laquelle elle exprimait des doutes sur la légalité de la méthodologie appliquée.

Les requérants affirment que la faiblesse des résultats issus du facteur concurrentiel alors que l'ESA connaissait déjà en 1999 des difficultés de recrutement démontre que la priorité du Comité des représentants n'est pas le maintien de conditions d'emploi compétitives. En outre, ils déduisent du silence de la défenderesse sur l'application du facteur concurrentiel dans la décision 9/2002 que la détermination de ce facteur «s'est faite dans l'arbitraire le plus total». A leurs yeux, l'opacité entourant la détermination de l'ajustement des salaires est contraire à l'exigence de stabilité, de transparence et de prévisibilité.

E. Dans sa duplique, l'ESA soutient que les requérants n'avancent aucun élément démontrant en quoi la méthodologie choisie ne satisferait pas à l'exigence précitée. Elle fait observer que le fait qu'ils soient en désaccord avec cette méthodologie n'est pas suffisant pour obliger l'Autorité à en prouver les avantages. La charge de la preuve repose sur eux et non sur la défenderesse. Or ils ne démontrent pas que la méthodologie est fondée sur des erreurs techniques. Les documents produits par eux ne prouvent qu'une chose, qu'il existe un désaccord entre divers groupes d'intérêts au sujet de la méthodologie la plus appropriée. Elle réaffirme que la méthodologie choisie est à même d'assurer le maintien de conditions d'emploi compétitives.

Elle relève que l'un des requérants n'était pas partie à la procédure ayant abouti au jugement 2095 et allègue que les requérants cherchent à «renverser» la méthodologie mise en place plutôt que les résultats de son application pour 1999 et 2000.

L'Autorité conteste que l'objectif «de maintenir des conditions d'emploi compétitives» soit une obligation. Elle fait valoir que, selon l'article 21 du Statut du personnel, seule la révision annuelle de l'annexe A est obligatoire. Enfin, elle explique de nouveau la méthodologie adoptée, indiquant que le facteur normatif résulte d'un calcul fondé sur des statistiques clairement identifiées et que le facteur concurrentiel, bien que difficile à quantifier, repose sur des informations qualitatives fournies par des sources indépendantes connues.

#### CONSIDÈRE :

1. Par son jugement 2095, le Tribunal de céans annula une décision de l'ESA rejetant le recours d'agents

ou d'anciens agents de l'Autorité tendant à la revalorisation de leurs salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999. Le Tribunal estima en effet que la décision refusant tout examen d'une proposition d'ajustement des salaires pour 1999 violait l'article 21 du Statut du personnel de l'Autorité et que la décision limitant à 3 pour cent l'ajustement des salaires à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2000 n'était fondée sur aucune méthodologie permettant d'obtenir des résultats stables, prévisibles et transparents. Au surplus, la défenderesse n'avait produit aucun élément de nature à établir que l'ajustement contesté avait été fixé à un taux visant à «maintenir des conditions d'emploi compétitives» comme le prescrit le Statut. Le Tribunal précisa qu'il ne relevait pas de sa compétence de déterminer lui-même la méthodologie à appliquer et encore moins de fixer le niveau de l'ajustement des salaires et renvoya les requérants devant l'organisation pour qu'il soit procédé à la révision de leurs rémunérations conformément aux conditions fixées par les Statut et Règlement du personnel et selon une méthodologie conforme aux principes généraux de la fonction publique internationale.

2. A la suite de ce jugement, le Comité des représentants décida, aux dires de l'organisation, le 6 février 2002, la création d'un «groupe de travail constitué des représentants des trois Etats membres [...] afin de répondre aux points soulevés dans le jugement 2095». L'Autorité de surveillance, quant à elle, proposa au Comité, le 29 avril 2002, une nouvelle méthodologie dont l'application aurait eu pour effet un ajustement des salaires de 3,7 pour cent au 1<sup>er</sup> janvier 1999, étant entendu que le taux d'ajustement accordé au 1<sup>er</sup> janvier 1998 devait lui-même être augmenté d'un point, et un ajustement de 5 pour cent au 1<sup>er</sup> janvier 2000.

3. Ces propositions ne furent pas retenues par le Comité des représentants qui adopta, le 12 juin 2002, trois décisions concernant, respectivement, la méthodologie devant être désormais appliquée pour l'ajustement annuel (décision 8/2002), le nouveau barème des salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999 en application d'un taux d'ajustement de 1,5 pour cent (décision 9/2002) et le nouveau barème des salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000, basé sur le taux d'ajustement de 3 pour cent précédemment accordé (décision 10/2002).

4. La méthodologie faisant l'objet de la décision 8/2002 prévoit la prise en compte de deux facteurs : l'un dit «normatif» et l'autre dit «concurrentiel». Le facteur normatif est destiné à refléter, d'une part, les augmentations salariales dans le secteur public de la Norvège, de la Suisse, de la Commission européenne, de l'Islande et du Liechtenstein, suivant une pondération qui est précisée, d'autre part, le taux d'inflation dans ces pays, ainsi qu'en Belgique pour l'Autorité de surveillance et au Luxembourg pour la Cour. Quant au facteur concurrentiel, il prend en compte, aux termes de la décision, des éléments «qui peuvent être difficiles à quantifier», à savoir le contexte de travail, l'évaluation de la qualité du travail des agents, le niveau de formation des membres du personnel et des candidats, le nombre de candidats pour les nouveaux postes, l'expérience professionnelle des candidats et la croissance économique dans les Etats membres de l'AELE.

5. L'ajustement de 1,5 pour cent, faisant l'objet de la décision 9/2002, a été fixé en tenant compte d'un facteur normatif évalué à 0,72 pour cent, en fonction des augmentations de salaire et de l'inflation constatées en 1997 dans les pays précités et à la Commission européenne, le surplus étant destiné à prendre en considération, au titre du facteur concurrentiel, la nécessité de recruter des agents compétents et de maintenir des conditions d'emploi compétitives. L'ajustement de 3 pour cent, faisant l'objet de la décision 10/2002, résulte de la prise en compte d'un facteur normatif évalué à 2,51 pour cent, aucune mention n'étant spécifiquement faite du facteur concurrentiel.

6. Les requérants contestent la notification à leurs cas particuliers des décisions 9/2002 et 10/2002. Estimant que l'Autorité de surveillance de l'AELE n'a pas respecté le jugement 2095, ils présentent au Tribunal de céans des recours en exécution. Ils soutiennent que les décisions qu'ils critiquent ne sont pas conformes à l'objectif de maintien de conditions d'emploi compétitives assigné par l'article 21 du Statut du personnel et rappelé par le Tribunal et que, par elle-même, la méthodologie retenue ne permet pas d'obtenir des résultats stables, prévisibles et transparents ni de justifier les décisions prises.

7. La défenderesse répond à ces moyens en soulignant que, comme l'a rappelé le Tribunal notamment dans son jugement 1498, la détermination des barèmes de salaire résulte du pouvoir d'appréciation des organisations et qu'en déterminant une méthodologie appropriée pour fixer les barèmes de salaire de ses agents, elle a agi dans le cadre de son pouvoir d'appréciation, tout en respectant les exigences posées par le Tribunal dans le jugement 2095.

8. Les recours en exécution sont recevables dans la seule mesure où ils émanent d'agents qui avaient présenté les requêtes ayant donné lieu au jugement 2095.

9. L'examen du dossier permet de déceler une certaine obscurité quant aux raisons qui ont conduit le Comité des représentants à ne pas suivre les propositions très argumentées -- et qui auraient probablement entraîné l'adhésion du personnel -- présentées le 29 avril 2002 par l'Autorité de surveillance. Au surplus, la défenderesse reconnaît elle-même qu'une erreur a été commise concernant les chiffres relatifs aux évolutions en Islande utilisés pour fixer l'ajustement de 1999, erreur qui n'a pas été relevée par les requérants. Il n'en reste pas moins qu'au-delà de l'insatisfaction des requérants quant aux résultats obtenus, le Tribunal ne peut que vérifier si la méthodologie retenue et les décisions prises pour son application sont ou non contraires aux prescriptions du jugement 2095 et aux principes généraux du droit de la fonction publique internationale.

10. S'agissant de la méthodologie mise en œuvre par la décision 8/2002, le Tribunal constate que, comme il l'avait prescrit et comme l'article 21 du Statut du personnel le prévoit, ladite décision précise que le Comité reverra chaque année les salaires en vue de maintenir des conditions d'emploi compétitives. Bien que ne permettant guère une évaluation quantitative, les éléments du facteur concurrentiel retenus par la défenderesse permettent d'intégrer dans la réflexion et la discussion qui doivent être conduites chaque année des données utiles pour vérifier si, dans le contexte qui est celui de l'organisation et des Etats dans lesquels elle gère du personnel, des conditions d'emploi compétitives sont maintenues. A cet égard, il n'y a rien d'anormal, contrairement à ce que soutiennent les requérants, à ce que soient mentionnées, dans des éléments chiffrés qui permettent de déterminer le facteur normatif, des données concernant les salaires moyens du secteur public et les taux d'inflation dans les pays où servent les agents de l'organisation. De même, le fait que ce soit la moyenne générale des augmentations de salaire dans le secteur public qui soit prise en compte dans la détermination du facteur normatif n'a, en soi, rien d'illégitime, même si la comparaison faite par la défenderesse avec les augmentations d'échelon accordées aux agents de l'Autorité sur la base d'une évaluation individuelle est très contestable. Enfin, le fait d'intégrer dans le facteur concurrentiel des données concernant l'évaluation du travail des agents peut se justifier par la nécessité de comparer, à qualification égale, la rémunération des fonctionnaires de l'organisation avec celle des salariés d'autres secteurs.

Comme le rappelle la défenderesse, le Tribunal n'a pas qualité pour réviser la méthodologie choisie par l'organisation dès lors que, par exemple, elle n'est pas entachée d'erreur de droit ou de fait ni fondée sur des appréciations manifestement erronées. Il est certain que l'application même de cette méthodologie ne peut conduire à des augmentations salariales automatiques et laisse une marge importante d'appréciation à l'autorité compétente dans l'analyse et la pondération des différents éléments retenus pour procéder à l'examen annuel des barèmes de salaire, mais cette marge d'appréciation ne méconnaît pas les principes dont les organisations doivent faire application. En l'espèce, la défenderesse a prévu un réexamen annuel, elle a élaboré une méthodologie prenant en compte des éléments clairement précisés et elle s'assigne pour objectif de maintenir des conditions d'emploi compétitives. Il convient donc d'admettre que, malgré ses imperfections -- reconnues par l'Autorité elle-même dans un document de travail du 15 octobre 2002 --, la méthodologie retenue par la décision 8/2002 ne peut être censurée par le Tribunal.

11. Il reste à examiner si la nouvelle méthodologie a été correctement appliquée par les décisions 9/2002 et 10/2002.

12. S'agissant de l'ajustement de 1,5 pour cent accordé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999 -- alors que la précédente décision, annulée par le Tribunal, ne prévoyait aucune augmentation --, les requérants soutiennent que ce pourcentage ne tient pas compte de la situation antérieure et fait ainsi abstraction de l'érosion importante du pouvoir d'achat des agents pourtant constatée par le Tribunal dans le jugement 2095. Ce moyen ne peut être retenu. Lors des ajustements annuels de salaire éventuellement opérés, l'organisation n'est pas tenue de procéder à un examen rétrospectif de rattrapage, surtout si les décisions antérieures de fixation des salaires n'ont pas fait l'objet de contestations judiciaires. Ce n'est que s'il apparaissait que l'augmentation accordée ne permettait pas de tenir pour acquise l'exigence relative au maintien de conditions d'emploi compétitives que les nouveaux barèmes de salaire seraient entachés d'erreurs de droit. En l'espèce, le dossier soumis au Tribunal ne permet pas d'établir que les conditions d'emploi des agents de l'ESA ne sont pas ou plus compétitives, même s'il paraît certain que le pouvoir d'achat de ces agents s'est notablement détérioré depuis 1993.

Pour le surplus, les requérants invoquent essentiellement les insuffisances de la méthodologie retenue et le manque de pertinence de certains indicateurs au regard de l'objectif de maintien de conditions d'emploi compétitives. Le fait que certaines données concernent la Suisse ou la Commission européenne n'est pas de nature à entacher la légalité du taux d'ajustement adopté. Par ailleurs, les contradictions entre les chiffres retenus par l'Autorité de surveillance le 29 avril 2002 et ceux qui ont servi de base aux décisions attaquées sont difficilement explicables, mais aucun

élément du dossier ne permet de remettre en cause les statistiques officielles qui ont été utilisées pour fonder les décisions litigieuses. Enfin, le système de pondération qui a été retenu ne repose sur aucune erreur manifeste d'appréciation que le Tribunal pourrait censurer. Quant au facteur concurrentiel, le Tribunal ne peut que rappeler le caractère difficilement quantifiable des éléments sur la base desquels il est déterminé, tout en admettant leur pertinence au regard des objectifs poursuivis.

13. S'agissant de l'ajustement de 3 pour cent accordé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000, les requérants avancent les mêmes moyens que ceux qui ont été analysés précédemment et qui appellent les mêmes réponses. En outre, ils s'étonnent qu'il y ait une différence entre le facteur normatif de 2,51 pour cent et le taux d'ajustement accordé de 3 pour cent, sans que cet écart soit justifié par l'application du facteur concurrentiel, dont il n'est fait aucune mention. En réalité, il apparaît clairement que cet écart de 0,49 pour cent correspondait à la partie de l'ajustement résultant de l'application du facteur concurrentiel. L'addition est implicite -- ce qui est contestable -- mais néanmoins évidente. On peut certes s'étonner, comme les requérants, qu'en appliquant la nouvelle méthodologie le Comité des représentants soit parvenu à un taux d'ajustement identique à celui qui avait été précédemment annulé, mais aucun élément du dossier ne permet de conclure, en l'espèce, à une violation de ladite méthodologie.

Aucun des moyens ne pouvant être retenu, les recours en exécution doivent être rejetés.

Par ces motifs,

#### DÉCIDE :

Les recours sont rejetés.

Ainsi jugé, le 19 novembre 2003, 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 4 février 2004.

Michel Gentot

Jean-François Egli

Seydou Ba

Catherine Comtet

1. L'article 21 se lit comme suit :

#### «Salaire

1. Les salaires des membres du personnel sont définis à l'annexe A du Statut du personnel.

2. Le Comité des représentants doit réviser l'annexe A chaque année en vue de maintenir des conditions d'emploi compétitives. L'Autorité doit formuler des propositions à cet effet.» [Traduction du greffe.]

2. Traduction du greffe.

