

Le Tribunal administratif,

Vu les requêtes dirigées contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formées par MM. T. M., J. S. et R. W. le 14 janvier 2005, les réponses de l'Organisation du 4 mai, la réplique unique des requérants du 10 juin et la duplique unique de l'OEB du 19 septembre 2005;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII 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. M. M. est un ressortissant britannique né en 1961 qui est entré au service de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, en novembre 1991, au grade C3. Il a été promu au grade C4 en novembre 1996 et au grade B3 en juillet 2004. M. S., ressortissant néerlandais né en 1954, est entré au service de l'Office en janvier 1988, au grade C4, et a été promu au grade C5 en 1994 puis au grade B4 en janvier 2005. M. W., né en 1959, est lui aussi un ressortissant néerlandais. Il est entré au service de l'Office en juillet 1988, au grade C4, et a été promu au grade C5 en avril 1997 puis au grade B4 en janvier 2005.

Avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1991, les postes de la catégorie C ont été répartis en trois groupes de grades se chevauchant partiellement, auxquels il est également fait référence sous la dénomination de «groupes de carrière». Un premier groupe englobait les grades C1 à C4, un deuxième les grades C3 à C5 et un troisième uniquement les grades C6. Dans ce système de carrière, les postes des requérants appartenaient au groupe C3 C5.

Le 1<sup>er</sup> janvier 1999, l'Office a mis en place un nouveau système de carrière dans lequel le nombre des groupes de carrière couvrant la catégorie C a été ramené de trois à deux : un premier groupe englobait les grades C1 à C5 et un second les grades C4 à C6. Les fonctionnaires appartenant au groupe de carrière C1 C5 étaient désormais appelés «agents de service», alors que ceux qui appartenaient au groupe de carrière C4 C6 avaient le titre d'«agent technique» ou de «chef d'équipe».

Durant plusieurs années avant 1999, les rapports de notation respectifs des requérants désignaient leur fonction comme étant celle d'«agent technique». Lorsqu'ils ont reçu leurs rapports de notation pour 2000-2001, ils ont constaté que leur fonction était à présent celle d'«agent de service». Les requérants ont fait objection à cette dénomination, en particulier parce qu'ils considéraient qu'elle ne reflétait pas leurs qualifications. Ils ont soulevé cette question dans la partie pertinente de leurs rapports de notation et ont demandé une explication. Leurs supérieurs hiérarchiques ont fait observer, pour leur part, qu'il était clairement indiqué sur le site Internet de l'OEB que les agents techniques appartenaient au groupe de carrière C4 C6 et que les requérants devraient être informés par écrit du motif justifiant le changement de l'intitulé de leur fonction. Lorsqu'ils ont signé ces rapports, en février 2003, les requérants ont indiqué qu'ils désiraient introduire une réclamation conformément à la section D des Directives générales relatives à la notation. L'Office leur a par la suite expliqué qu'ils étaient à présent dénommés «agents de service» simplement parce que telle était la nouvelle dénomination des fonctionnaires du groupe de carrière C1 C5, auquel ils appartenaient suite à l'entrée en vigueur du nouveau système de carrière.

Après des discussions entre les requérants et le Bureau du personnel, il a été convenu que, dans leurs rapports de notation, leur fonction serait indiquée comme étant celle d'«agent de service (services techniques)» et qu'une description plus détaillée de leurs tâches serait donnée. Toutefois, les requérants contestaient aussi leur placement dans le groupe de carrière C1 C5 au lieu du groupe C4 C6.

Par lettre du 19 août 2004, ils ont soumis une demande au Président de l'OEB au titre de l'article 106 du Statut des fonctionnaires. Il s'agissait en fait d'une double demande : premièrement, puisque l'Office n'avait pas encore modifié leurs rapports de notation pour 2000 2001 afin de tenir compte de l'accord susmentionné relatif à la

désignation de leur fonction, ils réclamaient que cette modification soit faite immédiatement; deuxièmement, ils demandaient à être placés dans la catégorie B, avec effet rétroactif à «la date la plus proche à partir de laquelle ils auraient pu y prétendre après 1999», au motif que certains collègues ayant des qualifications comparables et accomplissant des tâches similaires aux leurs avaient depuis longtemps été promus à la catégorie B. A titre subsidiaire, ils demandaient à être inclus dans le groupe de carrière C4 C6, également avec effet rétroactif à «la date la plus proche à partir de laquelle ils auraient pu y prétendre après 1999», au motif que, selon la définition que l'Office lui-même donnait d'un agent technique dans le nouveau système de carrière, ils auraient dû y être placés automatiquement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999. En cas de non-acceptation de leurs demandes, ils priaient le Président de considérer leur lettre comme formant un recours interne.

En novembre 2004, les résultats d'un exercice de classement des postes des catégories B et C ont été communiqués aux requérants. Ces résultats confirmaient le classement de leurs postes dans le groupe de carrière C1 C5.

Les rapports de notation des intéressés ont été modifiés comme convenu en temps opportun, mais les requérants n'ont pas reçu de réponse à leur deuxième demande. Ils ont par conséquent saisi le Tribunal le 14 janvier 2005 pour attaquer la décision implicite de rejeter leurs recours.

B. Les intéressés font valoir que la question litigieuse n'est pas celle du reclassement en tant que tel, mais celle de savoir si les postes qu'ils occupaient ont été placés à bon droit dans le groupe de carrière C1 C5, ce qui, de leur point de vue, porte atteinte à leurs perspectives de carrière. Ils font remarquer que l'Office a annoncé sur son site Internet que le groupe de carrière C1 C5 comprend «les membres du personnel de l'Office autres que ceux exerçant des fonctions de nature technique ou administrative, tels que les portiers, le personnel chargé de la reprographie et celui chargé du tri du courrier», alors que le groupe C4 C6 comprend «les membres du personnel technique ayant achevé leur scolarité obligatoire et obtenu un certificat de formation, par exemple un certificat d'apprentissage». Ils considèrent qu'en tant qu'agents techniques ils pouvaient légitimement escompter figurer dans le groupe de carrière C4 C6.

Selon les requérants, au cours des discussions ayant conduit à l'adoption du nouveau système de carrière en 1999, l'idée de placer les agents techniques et les agents de service dans un seul groupe de carrière avait été écartée. L'Office entendait en fait placer les agents techniques ayant des qualifications suffisantes dans un nouveau groupe de carrière C4 C6 pour lequel il faudrait avoir suivi, après la scolarité obligatoire, une formation professionnelle complète afin que le groupe de carrière C4 C6 ne soit pas perçu comme un prolongement du groupe C1 C5. A l'appui de cet argument, ils ont produit une copie du projet de document CA/19/98, dont la version définitive annonçait l'entrée en vigueur du nouveau système de carrière. Ils font valoir que, contrairement aux explications qui leur ont été données par l'Office, le document CA/19/98 ne fait pas mention d'une quelconque fusion des anciens groupes C1 C4 et C3 C5 en un seul groupe C1 C5 dans lequel pourraient être placés des agents techniques qualifiés. Ils affirment par conséquent que l'Office a commis une erreur évidente en classant leurs postes dans le groupe de carrière C1 C5.

Les requérants soutiennent également qu'ils auraient pu légitimement escompter une promotion à la catégorie B. Ils font remarquer que d'autres fonctionnaires ayant une ancienneté analogue, un niveau d'éducation comparable et des tâches similaires ont été promus à la catégorie B lors de l'entrée en vigueur du nouveau système de carrière. Compte tenu du principe de l'égalité de traitement et de celui voulant que le grade attribué corresponde aux fonctions effectivement exercées, ils considèrent qu'il n'y a aucune raison pour qu'ils ne bénéficient pas de la même possibilité.

Les requérants demandent au Tribunal d'ordonner à l'OEB de les placer dans la catégorie B avec effet rétroactif à compter de l'entrée en vigueur du nouveau système de carrière ou, subsidiairement, à la date la plus proche à partir de laquelle ils auraient pu y prétendre après 1999, et de leur «rembourser» la différence de traitement correspondante, augmentée d'un intérêt de 8 pour cent l'an. A défaut, ils demandent au Tribunal d'ordonner à l'Organisation de les placer dans le groupe de carrière C4 C6 avec effet rétroactif à compter de l'entrée en vigueur du nouveau système de carrière ou, subsidiairement, à la date la plus proche à partir de laquelle ils auraient pu y prétendre après 1999, et de leur «rembourser» toute différence de traitement éventuelle, augmentée d'un intérêt de 8 pour cent l'an. Ils réclament en outre 2 000 euros à titre de dommages-intérêts pour le tort moral subi, à savoir une «discrimination vis-à-vis d'autres collègues et une humiliation», ainsi que les dépens.

C. Dans ses réponses, l'OEB fait valoir que les requêtes sont irrecevables puisque les moyens de recours interne n'ont pas été épuisés. Elle souligne que les requérants ont saisi le Tribunal cinq mois seulement après avoir

présenté leurs demandes au Président au titre de l'article 106 du Statut des fonctionnaires. De plus, les intéressés avaient demandé en février 2003 l'ouverture d'une procédure de conciliation au titre de la section D des Directives générales relatives à la notation, et ils savaient pertinemment qu'un exercice de classement des postes était encore en cours au moment où ils ont formé leurs requêtes. L'OEB considère que, dans ces conditions, ils ne sauraient sérieusement prétendre avoir épuisé les moyens de recours interne. Elle fait valoir que les requêtes sont en outre partiellement irrecevables puisque les intéressés ont bénéficié de promotions à la catégorie B entre juillet 2004 et janvier 2005. Selon la défenderesse, leurs conclusions visant à être placés dans cette catégorie sont donc devenues «sans objet» et, puisque l'exercice de classement des postes a confirmé que leurs postes avaient été à juste titre classés dans le groupe de carrière C1 C5, ils n'ont pas droit au paiement d'une quelconque différence de traitement.

A titre subsidiaire, l'OEB prétend que les requêtes sont sans fondement. Faisant remarquer que les intéressés considèrent que leurs perspectives de carrière dépendent du placement de leurs postes dans le groupe C4 C6, elle explique qu'un fonctionnaire du groupe C1 C5 n'est pas empêché d'accéder au grade C6 : il suffit qu'il pose sa candidature à un poste du groupe C4 C6 pour pouvoir atteindre ce grade après plusieurs promotions successives.

La défenderesse explique qu'en novembre 2003 elle s'est rendu compte qu'un certain nombre d'incohérences avaient pu surgir depuis l'entrée en vigueur du nouveau système de carrière. Elle a par conséquent décidé de lancer un exercice de classement des postes, qui a été mené en 2004 par une société spécialisée dans les questions de personnel. Il en est ressorti que les postes des requérants avaient été classés à juste titre dans le groupe de carrière C1 C5.

Enfin, l'OEB déclare que la référence faite par les requérants à d'autres fonctionnaires promus à la catégorie B n'est pas pertinente puisque la promotion est accordée sur la base du mérite, tel qu'il ressort des rapports de notation, et en tenant compte de l'ancienneté.

D. Dans leur réplique, les requérants rappellent qu'aux termes du paragraphe 2 de l'article 109 du Statut des fonctionnaires si le Président de l'Office n'a pris aucune décision dans un délai de deux mois à compter de la date à laquelle un recours interne a été introduit, ce recours est réputé rejeté. Ils ajoutent que leurs promotions à la catégorie B ne rendent pas leurs requêtes irrecevables et qu'elles ont simplement pour conséquence de limiter la portée de leurs conclusions à cet effet à la date de leurs promotions respectives.

Ils soutiennent que l'exercice de classement des postes n'a pas permis d'établir si leurs postes avaient été classés à bon droit dans le groupe de carrière C1 C5 et que, de toute façon, l'OEB aurait dû suivre les critères de classement qu'elle avait annoncés sans ambiguïté sur son site Internet.

E. Dans sa duplique, la défenderesse estime que les intéressés n'avancent, dans leur réplique, aucun argument susceptible de lui faire modifier sa position, qu'elle maintient.

#### CONSIDÈRE :

1. Les requérants sont des fonctionnaires de l'Office européen des brevets qui, avant 1999, occupaient des postes de la catégorie C, dans le groupe de carrière C3 C5, avec, respectivement, les titres et grades suivants : monteur en équipement de climatisation, grade C4; électricien en courant faible II, grade C5; et monteur en équipement de climatisation II, grade C5. A cette époque, il y avait trois groupes de carrière pertinents : C1 C4, C3 C5 et C6. Le 1<sup>er</sup> janvier 1999, ces groupes de carrière ont été supprimés et remplacés par deux nouveaux groupes : C1 C5 et C4 C6.

2. Dans les descriptions de fonctions figurant dans le Statut des fonctionnaires de l'OEB, un fonctionnaire appartenant au nouveau groupe de carrière C1 C5 est défini comme un «agent de service» et il est précisé que, dans ce groupe, la qualification minimale requise est une «[f]ormation scolaire de niveau primaire (enseignement obligatoire)». Au grade C1, le niveau des responsabilités correspond à l'accomplissement de «travaux simples dans un domaine étroitement limité», puis l'étendue du domaine d'activité et la difficulté des tâches à exécuter s'accroissent dans les grades suivants jusqu'au grade C5, dans lequel le fonctionnaire «accomplit dans une large mesure son travail de façon indépendante» et peut superviser d'autres collègues. Le Statut stipule qu'au grade C5 le fonctionnaire doit posséder une expérience qui lui permette d'exécuter des travaux dans un vaste domaine d'activité et doit «faire preuve d'un grand savoir faire technique et d'un grand sens de l'organisation».

3. Un fonctionnaire du nouveau groupe de carrière C4-C6 est défini par le Statut comme un «agent technique/chef d'équipe», et les qualifications minimales exigées sont, notamment, un apprentissage et huit années d'expérience professionnelle. Au grade C4, le niveau des responsabilités correspond à l'accomplissement de tâches «dans un domaine spécialisé et/ou comme responsable d'une équipe d'agents techniques». L'étendue du domaine d'activité et la difficulté des tâches à exécuter s'accroissent au grade C5. Au grade C6, le fonctionnaire travaille dans «un domaine vaste ou très spécialisé» et, lorsqu'il est chef d'équipe, il gère un groupe d'agents de service et organise leurs travaux.
4. Dans leurs rapports de notation pour 2000-2001, les requérants étaient désignés comme agents de service bien que dans les rapports antérieurs ils avaient été qualifiés d'agents techniques. Les intéressés ont fait objection à cette nouvelle dénomination et leurs supérieurs hiérarchiques les ont soutenus. Toutefois, on leur a répondu que, puisqu'ils se trouvaient dans le groupe de carrière C1-C5, c'était à juste titre qu'ils étaient désignés comme agents de service.
5. Par lettre du 19 août 2004, le représentant des requérants a adressé une demande officielle au Président de l'OEB afin que, dans leurs rapports de notation, les intéressés soient désignés comme «agent[s] de service (services techniques)» et soient placés dans la catégorie B ou, à défaut, dans le groupe de carrière C4-C6 avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1999. Le Président était informé qu'au cas où leurs demandes ne seraient pas acceptées les requérants souhaitaient que cette lettre soit considérée comme formant un recours interne au titre de l'article 108 du Statut des fonctionnaires.
6. Il a été convenu que les requérants seraient désignés comme «agent[s] de service (services techniques)» dans leurs rapports de notation, mais ils n'ont pas reçu de réponse à leurs autres demandes. De plus, le Président n'a pas donné suite à leur recours sur ces questions dans le délai de deux mois prévu au paragraphe 2 de l'article 109 du Statut. Leur recours étant, aux termes de cet article, réputé rejeté, ils ont saisi le Tribunal le 14 janvier 2005.
7. L'OEB prétend que, puisque les intéressés n'ont pas épuisé les moyens de recours interne, leurs requêtes ne sont pas recevables. Or ils se trouvent dans la même situation que la requérante dont l'affaire a fait l'objet du jugement 2223 dans lequel il avait été considéré que, le Directeur général n'ayant pas engagé la procédure de recours comme le spécifiaient les règles pertinentes, l'argument selon lequel les moyens de recours interne n'avaient pas été épuisés était annulé et le Tribunal n'était donc pas empêché de statuer sur la requête. L'OEB fait cependant valoir que la situation est différente dans la présente affaire eu égard aux mesures qui ont été prises pour déterminer correctement le classement des postes des requérants. En fait, l'Organisation soutient que les requérants ont renoncé à leur droit de former un recours ou, en fin de compte, de saisir le Tribunal de céans.
8. S'agissant de son argument relatif à la recevabilité, l'OEB s'appuie sur le fait qu'en 2003 les requérants avaient demandé l'ouverture d'une procédure de conciliation au sujet des rapports de notation dans lesquels ils étaient désignés comme agents de service. Ayant été informés que cette procédure n'était pas applicable, les requérants avaient, selon l'OEB, accepté «de laisser en suspens la question des rapports jusqu'à la fin [de l'exercice de] classement des postes des catégories B et C». Cet argument doit être rejeté. S'il y a eu un quelconque abandon de droit, il concernait seulement le droit des requérants de former un recours au sujet de leurs rapports de notation et de leur désignation, dans ces rapports, comme agents de service. L'accord sur lequel s'appuie l'Organisation n'a rien à voir avec leur demande d'être placés soit dans le groupe de carrière C4-C6, soit dans la catégorie B; il ne pouvait donc pas les empêcher de former des recours et, enfin, de déposer leurs requêtes au sujet de ces demandes.
9. En ce qui concerne les requérants, l'exercice de classement des postes s'est apparemment terminé en novembre 2004, date à laquelle ils ont été informés que c'était à juste titre qu'ils avaient été placés dans le groupe de carrière C1-C5. Toutefois, en février 2005, après l'introduction de leurs requêtes, on leur a fait savoir, ainsi qu'à d'autres fonctionnaires, qu'ils avaient la possibilité de demander un réexamen du classement de leurs postes, ce que chacun d'eux a fait. En ce qui concerne l'un des requérants, ce réexamen n'était pas encore terminé lorsque l'OEB a soumis sa réponse en mai 2005; s'agissant des deux autres requérants, le réexamen a débouché sur le reclassement de leurs postes et leur promotion à B4 avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2005. La question se pose donc de savoir si, en demandant ce réexamen, les requérants ont implicitement accepté de ne pas maintenir leurs requêtes devant le Tribunal.
10. Dans son jugement 2039, le Tribunal a fait remarquer que lorsqu'un requérant le saisit directement, la question peut se poser de savoir s'il a abandonné la procédure de recours interne ou s'il a implicitement consenti à

sa suspension. Il n'y a en principe aucune raison pour que la même question ne se pose pas s'agissant d'une requête introduite devant le Tribunal de céans. Toutefois, en ce qui concerne les recours internes, elle ne se pose que si le requérant n'a pas poursuivi la procédure avec diligence. Or les requêtes ont suivi leur cours avec diligence et rien n'indique que les intéressés aient eu l'intention, ou aient implicitement accepté, que leurs requêtes soient suspendues ou abandonnées parce que le classement de leurs postes allait faire l'objet d'un réexamen.

11. L'OEB fait également valoir que l'une des requêtes est sans objet, et par conséquent irrecevable, puisque l'intéressé a été promu à la catégorie B le 1<sup>er</sup> juillet 2004, après avoir fait acte de candidature à un poste vacant. Cet argument doit lui aussi être rejeté. Sa promotion n'a pour effet que de limiter la portée de sa conclusion à cette date là.

12. Puisque les arguments de l'Organisation sur la recevabilité doivent être rejetés, il convient d'examiner la conclusion des requérants relative au classement de leurs postes soit dans le groupe de carrière C4 C6, soit dans la catégorie B. Le seul élément invoqué pour justifier un placement dans le groupe B à dater du 1<sup>er</sup> janvier 1999 est que trois autres fonctionnaires, dont les qualifications et les tâches étaient semblables, avaient alors été promus à cette catégorie. Les requérants considèrent sans doute qu'ils ont été victimes d'une inégalité de traitement. Mais, en l'absence d'éléments démontrant que ces trois autres fonctionnaires ont été reclassés à juste titre et qu'il n'existait aucune différence pertinente entre eux et les requérants, l'argument doit être rejeté.

13. En ce qui concerne la conclusion tendant à ce qu'ils soient placés dans le groupe de carrière C4 C6, il convient de faire observer que, selon la jurisprudence constante du Tribunal, il appartient à l'organe compétent, et en dernier ressort au chef exécutif de l'organisation concernée, d'attribuer les grades aux fonctionnaires après une procédure impliquant un jugement de valeur quant à la nature et à l'étendue des tâches et responsabilités correspondant à leur poste. Le Tribunal ne substituera donc sa propre évaluation à celle de l'organe compétent ou n'ordonnera une nouvelle évaluation que s'il est prouvé, par exemple, que l'organe en question s'est fondé sur des principes erronés, a omis de tenir compte de certains faits ou a tiré une conclusion manifestement inexacte du dossier (voir les jugements 594, 1067, 1152, 1281 et 1495). Or, en l'espèce, il ne s'agit pas à proprement parler de classement de postes, mais de l'affectation de grades existants au sein du groupe de carrière approprié.

14. Il ressort clairement des rapports de notation des requérants pour les années antérieures à 1999 que ceux-ci avaient des qualifications et exerçaient des tâches d'une nature telle qu'il aurait pu en résulter leur placement dans le groupe de carrière C4 C6. Cet aspect n'est toutefois pas décisif : les descriptions de fonctions que l'on trouve dans le Statut des fonctionnaires au sujet des groupes C1 C5 et C4 C6 sont faites dans des termes si généraux qu'il est possible que les requérants aient également pu être affectés à juste titre au groupe de carrière C1 C5. Ce qui est décisif, en revanche, c'est que l'OEB, sur son site Internet, a expliqué comme suit la différence entre les deux groupes de carrière :

«Les fonctionnaires appartenant au groupe C1 C5 sont des "agents" et ce groupe comprend les membres du personnel de l'Office autres que ceux exerçant des fonctions de nature technique ou administrative, tels que les portiers, le personnel chargé de la reprographie et celui chargé du tri du courrier.

Les fonctionnaires du groupe C4 C6 sont des membres du personnel technique ayant achevé leur scolarité obligatoire et possédant un certificat de formation tel qu'un certificat d'apprentissage.»

15. Si l'on considère le contenu des rapports de notation, il est clair que les requérants n'auraient pas pu être définis en 1999 ou à n'importe quel autre moment par la suite comme étant des «membres du personnel autres que ceux exerçant des fonctions de nature technique ou administrative». Ils appartenaient au personnel technique. En tant que tels, ils auraient dû être placés dans le groupe de carrière C4 C6. La décision selon laquelle ils avaient été placés à juste titre dans le groupe C1 C5 ne pouvait être prise qu'en ignorant la distinction que l'OEB avait elle-même établie entre les deux groupes de carrière. Il s'agit d'une omission d'un fait essentiel qui a eu pour conséquence une conclusion manifestement erronée. Il s'ensuit que chacun des requérants a le droit d'être placé dans le groupe de carrière C4 C6 à dater du 1<sup>er</sup> janvier 1999, et ce, jusqu'à sa promotion ultérieure dans la catégorie B. Chaque requérant a le droit de recevoir la différence de traitement, s'il y en a une, résultant de son placement dans le groupe de carrière C4 C6.

16. Le placement des requérants dans le groupe de carrière C1 C5 dénote un manque de considération pour leurs qualifications techniques et pour la nature technique de leur travail. Ils ont droit chacun à 500 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral. Et bien qu'ils aient été représentés par un membre du personnel de l'OEB,

conformément aux dispositions du Statut des fonctionnaires, ils ont droit chacun à 250 euros de dépens pour le temps qu'ils ont dû consacrer à la préparation de leurs requêtes et pour les dépenses encourues à ce titre.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision implicite de rejet des recours des requérants, datés du 19 août 2004, visant à obtenir leur placement dans le groupe de carrière C4 C6 est annulée.
2. L'OEB placera chaque requérant dans le groupe de carrière C4 C6 avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1999, jusqu'à la date à laquelle il a été promu à la catégorie B.
3. Elle versera à chacun des requérants la différence de traitement, s'il y en a une, résultant de son placement dans le groupe de carrière C4 C6, augmentée d'un intérêt au taux de 8 pour cent l'an depuis les dates pertinentes.
4. L'OEB versera également à chacun des requérants 500 euros à titre de dommages intérêts pour tort moral et 250 euros à titre de dépens.
5. Les requêtes sont rejetées pour le surplus.

Ainsi jugé, le 28 octobre 2005, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice Président, et M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 1er février 2006.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet