

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

**W. (n° 13)**

**c.**

**OEB**

**126<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4042**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la treizième requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M<sup>me</sup> M. E. W. le 6 septembre 2016 et régularisée le 1<sup>er</sup> décembre 2016, la réponse de l'OEB du 13 mars 2017, régularisée le 12 avril, la réplique de la requérante du 24 juillet, régularisée le 7 août, la duplique de l'OEB du 9 octobre, les écritures supplémentaires de la requérante du 8 décembre 2017 et les observations finales de l'OEB à leur sujet du 17 janvier 2018;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

La requérante conteste la décision de la rétrograder pour faute.

La requérante est fonctionnaire de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB. À l'époque des faits, elle était trésorière du Comité exécutif de la section de Munich de l'Union syndicale de l'Office européen des brevets (Comité de Munich de la SUEPO).

En juin 2015, M. C., un fonctionnaire qui avait engagé une procédure interne contre l'OEB, fit savoir à l'administration que la requérante lui faisait subir des pressions pour qu'il porte le litige l'opposant à l'OEB devant le Tribunal afin de réclamer le remboursement des dépens, faute de quoi la SUEPO engagerait des poursuites contre lui. Il fournit à l'administration la copie d'un accord qu'il avait signé en 2012 avec

M. B., agissant en qualité de président du Comité de Munich de la SUEPO (l'accord de 2012). Aux termes de cet accord, qui contenait un accord normalisé intitulé «Règles applicables à la fourniture d'une assistance juridique par la SUEPO» (l'accord général), la SUEPO prendrait à sa charge les frais afférents à toute procédure judiciaire engagée par M. C. contre l'OEB, mais, si ce dernier manquait de respecter, à n'importe quel moment, une partie quelconque de l'accord, notamment les règles énoncées dans l'accord général, la SUEPO pourrait lui retirer son appui financier. L'accord général prévoyait notamment que «le fonctionnaire confie l'ensemble de la procédure à l'avocat, soit directement, soit par l'intermédiaire du conseiller juridique de la SUEPO» et «s'abstient en tout temps de communiquer directement avec l'Office sur des questions concernant le litige sans l'accord préalable et exprès de l'avocat externe ou du conseiller juridique de [la SUEPO]». L'accord prévoyait en outre que, «[a]u cas où un jugement serait rendu en faveur du requérant et des dépens octroyés, le requérant remboursera au Comité 1) soit la totalité des frais engagés par la SUEPO, 2) soit le solde des dépens octroyés, déduction faite des dépenses engagées par le requérant, le moindre de ces montants étant retenu». L'accord de 2012 prévoyait également que, «[d]ans l'éventualité où le requérant obtiendrait gain de cause et se verrait octroyer les dépens, il remboursera le Comité [...]»\*.

Par lettre du 2 novembre 2015, la requérante fut informée que l'OEB était d'avis que l'accord général pourrait être considéré comme nul et non avenu, du moins en partie, en ce qu'il restreignait indûment l'exercice des droits des fonctionnaires. La requérante était accusée d'avoir indûment fait pression sur M. C., qui avait exprimé son souhait de conclure un règlement à l'amiable, en indiquant que l'accord de 2012 l'obligeait à rembourser à la SUEPO les frais de justice engagés (plus de 20 000 euros) correspondant aux honoraires de l'avocate qui l'avait assisté dans le cadre du recours interne, s'il ne portait pas le litige devant le Tribunal, et en le menaçant de poursuites judiciaires s'il refusait de le faire. Elle fut invitée à formuler des observations sur ces accusations. Il était aussi précisé dans la lettre que la requérante ne pouvait pas la divulguer à des tiers. Le 12 novembre, la requérante rejeta les accusations

---

\* Traduction du greffe.

portées contre elle. Elle fit suivre la lettre du 2 novembre 2015 au Comité de Munich de la SUEPO, qui la publia, partiellement caviardée, sur le site Web de la SUEPO.

Le 17 novembre, la requérante fut informée que l'administration avait décidé de renvoyer l'affaire à la Commission de discipline pour avis et de la suspendre, avec traitement et avec effet immédiat, conformément au paragraphe 1 de l'article 95 du Statut des fonctionnaires de l'Office européen brevets. Une audition eut lieu le 14 décembre 2015.

Dans les écritures qu'elle adressa à la Commission de discipline, l'administration de l'OEB précisa que le manquement qui était reproché à la requérante tenait aux pressions indues qu'elle avait exercées sur un collègue (M. C.) pour éviter qu'un règlement à l'amiable n'intervienne entre lui et l'OEB, et qu'aux fins de l'évaluation de cette allégation aucun avis sur la validité de l'accord de 2012 n'était requis. Elle affirma aussi que la requérante n'avait pas respecté la confidentialité de l'enquête et de la procédure disciplinaire puisqu'elle avait divulgué la lettre du 2 novembre 2015 à des tiers. Dans son avis motivé du 15 décembre 2015, la Commission de discipline conclut à l'unanimité que, dans ce qu'elle avait indiqué à M. C., la requérante avait altéré le sens de l'accord de 2012 afin de le pousser à adopter une certaine conduite s'agissant de son recours interne et que, ce faisant, elle avait manqué aux normes de conduite élevée attendues des fonctionnaires conformément au paragraphe 1 de l'article 5 et au paragraphe 1 de l'article 14 du Statut des fonctionnaires. S'agissant de la lettre du 2 novembre, la Commission de discipline conclut que la requérante avait manqué à son obligation de réserve concernant des questions confidentielles. Elle recommanda à l'unanimité qu'à titre de sanction l'avancement d'échelon de la requérante soit suspendu pendant trois ans à compter de la fin de l'année 2015.

Par lettre du 15 janvier 2016, le Président de l'Office informa la requérante de sa décision de faire siennes les conclusions de la Commission de discipline, mais de la rétrograder d'un grade et de deux échelons, avec effet à compter du 1<sup>er</sup> février 2016, à titre de sanction disciplinaire pour faute grave.

Le 12 avril 2016, la requérante demanda le réexamen de la décision du 15 janvier. Le 10 juin 2016, sa demande fut rejetée comme étant dénuée de fondement. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de la réintégrer rétroactivement dans le grade qu'elle détenait avant le 1<sup>er</sup> février 2016. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que des dommages-intérêts exemplaires, les montants octroyés devant être assortis d'intérêts. Elle réclame aussi les dépens au titre de la procédure disciplinaire et de la procédure devant le Tribunal. Enfin, elle demande la production de divers documents.

L'OEB fait valoir que la requête est en partie irrecevable, pour non-épuisement des voies de recours interne, en ce qu'elle concerne la contestation par la requérante de la décision de la suspendre et l'objection qu'elle a soulevée à l'égard de la composition de la Commission de discipline, et pour le surplus, dénuée de fondement. L'Organisation soutient que la demande de la requérante tendant à la production de documents est également dénuée de fondement.

Dans ses écritures supplémentaires du 8 décembre 2017, la requérante conteste les arguments avancés par l'OEB concernant la recevabilité, considérant qu'ils témoignent de la mauvaise foi de l'Organisation et constituent un abus de pouvoir. Elle conteste l'exactitude des transcriptions de l'audition devant la Commission de discipline et prie le Tribunal d'ordonner à l'OEB de produire les enregistrements audio de l'audition.

Dans ses observations finales, l'OEB fait valoir que cette dernière demande est dénuée de fondement.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante est fonctionnaire de l'OEB. Au moment des faits, elle était trésorière du Comité de Munich de la SUEPO.

2. À la fin de l'année 2015, la requérante a fait l'objet d'une procédure disciplinaire devant la Commission de discipline, qui s'est soldée par la décision du Président, communiquée dans une lettre du

15 janvier 2016, de lui infliger une sanction disciplinaire pour faute. La demande de réexamen qu'elle a présentée n'a pas été accueillie, donnant lieu à une décision du Président en date du 10 juin 2016 de rejeter la demande comme étant dénuée de fondement. Telle est la décision attaquée dans la présente procédure.

3. Dans les grandes lignes, les circonstances entourant les allégations de faute sont les suivantes. Un autre fonctionnaire de l'OEB, M. C., a signé un accord en septembre 2012 (l'accord de 2012). De manière générale, l'accord prévoyait le financement par la SUEPO de l'assistance juridique dont M. C. avait besoin dans le cadre du dépôt d'une plainte et d'une procédure engagée contre l'OEB. L'accord comportait deux parties. La première partie avait trait à la situation particulière de M. C. La seconde, incluse dans la première, énonçait les «Règles applicables à la fourniture d'une assistance juridique par la SUEPO» (l'accord général). Les signataires de l'accord de 2012 étaient M. C. et M. B., ce dernier agissant en qualité de président du Comité de Munich de la SUEPO.

4. En 2012, M. C. a engagé une procédure contre l'OEB (sa plainte comportait notamment une allégation de harcèlement) qui a donné lieu à un recours interne, lequel a été rejeté et déclaré irrecevable. L'intéressé avait toutefois obtenu en partie gain de cause puisqu'il avait été transféré vers un autre poste en mars 2013. La procédure engagée par M. C. avait nécessité l'intervention d'une avocate externe, dont les honoraires dépassaient les 20 000 euros pour 2012. M. C. avait en effet reçu deux factures à ce titre d'un montant total de 20 372,80 euros pour 2012 et une troisième facture pour 2013, dont le montant s'élevait à environ 5 000 euros. L'OEB a proposé ultérieurement de régler le litige en versant à l'intéressé la somme de 2 500 euros.

5. Dans le contexte décrit au considérant précédent, la requérante a communiqué avec M. C. le 27 juin 2015 par l'application WhatsApp Messenger dans les termes suivants :

«[...] Tu serais le premier à ne pas faire de recours pour demander le remboursement. Et dans le contrat que tu as signé, les paragraphes 10 et 11 spécifient que tu t'engages à aller jusqu'au bout. C'est-à-dire à réclamer

---

l'argent à l'Office jusqu'à Genève ou SUEPO doit porter plainte contre toi.  
[...]

6. M. C. a adressé une copie de ce message à M<sup>me</sup> L. par courrier électronique le 29 juin 2015. M<sup>me</sup> L. était administratrice chargée des ressources humaines au sein de l'OEB. Dans un autre courriel qu'il a envoyé à M<sup>me</sup> L. le 1<sup>er</sup> juillet 2015, M. C. a indiqué :

«Aujourd'hui, j'ai reçu la visite de [la requérante], qui m'a demandé d'aller à Genève, sinon je serai moi-même visé par une procédure qui sera engagée par la même avocate qui m'a assisté ! (ce qui est à mon avis illégal) [...]»\*

7. Le 2 novembre 2015, la directrice principale des ressources humaines a écrit à la requérante. Dans sa lettre, qui portait la mention «**Personnel et confidentiel**», elle exposait sur presque deux pages les raisons pour lesquelles l'OEB considérait que l'accord général était nul et non avenué, du moins en partie. La directrice principale poursuivait en décrivant la conduite de la requérante à l'égard de M. C. dans les termes suivants :

«[...] vous semblez avoir exercé des pressions indues sur [M. C.] en lui demandant soit de rembourser les frais de justice assumés par la SUEPO pour sa défense, soit de poursuivre le litige et de déposer une requête devant le [Tribunal]. En agissant de la sorte, et ce, alors que [M. C.] vous avait expressément indiqué qu'il ne souhaitait pas poursuivre son litige avec l'[OEB], vous avez participé activement à l'application d'un accord illégal, ce qui est contraire à l'intérêt général de la justice ainsi qu'aux droits fondamentaux de [M. C.]. Cela semble constituer une violation des normes élevées d'intégrité auxquelles vous êtes tenue.»\*

La directrice principale des ressources humaines poursuivait en disant que cette conduite pouvait être considérée comme une violation du Statut des fonctionnaires de l'OEB et qu'un manquement au Statut «expose [un fonctionnaire] à une action disciplinaire». Elle priait ensuite la requérante «[...] de [se] défendre par écrit ou de fournir d'autres commentaires [...] dans les 10 jours». Elle concluait par le paragraphe suivant : «Pour que les choses soient claires, je vous prie de bien vouloir noter que la présente communication ne peut être

---

\* Traduction du greffe.

rendue publique ni transmise ou divulguée à des tiers (à l'exception d'un conseiller juridique aux fins de la défense).»\*

8. Par une lettre du 17 novembre 2015 émanant du président de la Commission de discipline, la requérante a été informée que la directrice principale des ressources humaines avait engagé une procédure disciplinaire à son encontre. Les motifs en étaient exposés dans un rapport daté du même jour que la directrice principale avait rédigé conformément à l'article 100 du Statut des fonctionnaires. Par une autre lettre de la même date, la requérante a été suspendue avec traitement.

9. Le 18 décembre 2015, la Commission de discipline a rendu un avis motivé (daté du 15 décembre) dans lequel elle concluait, à l'unanimité, que la requérante avait manqué aux obligations que lui imposait le Statut des fonctionnaires et recommandait de suspendre son avancement d'échelon pendant trois ans à titre de sanction disciplinaire. Dans sa lettre du 15 janvier 2016, le Président a indiqué qu'il faisait siennes les conclusions de la Commission, mais qu'il avait décidé que la sanction appropriée était la rétrogradation. Dans sa décision du 10 juin 2016 concernant la demande de réexamen de la requérante, le Président a maintenu sa décision de janvier 2016.

10. Dans les écritures présentées au Tribunal, la requérante avance une série d'arguments, que l'OEB conteste, pour attaquer la décision du 10 juin 2016. Dans sa requête, la requérante développe quatre arguments juridiques. Le premier est que la décision attaquée est illégale en soi, car les actes qui ont conduit aux accusations portées contre elle ne constituaient pas une faute. Le deuxième est que la décision attaquée est illégale parce que la procédure disciplinaire était entachée de vices de procédure et portait atteinte à son droit à une procédure régulière. Le troisième est que la sanction disciplinaire qui lui a été infligée résultait de l'application d'un niveau de preuve inapproprié, auquel elle ajoute l'argument déjà avancé selon lequel les actes en question ne constituaient pas une faute, et encore moins une faute grave. De ce fait, la décision initiale de lui infliger une sanction disciplinaire était, selon elle, tout à fait disproportionnée. Le quatrième et dernier argument est que la

décision attaquée constituait une mesure de représailles dirigée contre elle en sa qualité de représentante du personnel.

11. Il convient d'examiner le premier de ces arguments, d'abord au regard de la seconde accusation portée contre la requérante, puis au regard de la première accusation. En effet, la seconde accusation comporte un vice manifeste, qui peut être traité immédiatement.

12. La requérante fait valoir qu'elle n'a pas violé le principe de confidentialité. Dans son avis du 15 décembre 2015, la Commission de discipline a commencé par énoncer ses conclusions. Concernant la seconde accusation, la Commission, dont le Président de l'Office a suivi le raisonnement, a affirmé que la requérante avait manqué aux obligations que lui imposait le Statut des fonctionnaires et, en particulier, «à son devoir d'observer la plus grande discrétion sur des questions confidentielles comme l'exige l'article 20 [du Statut des fonctionnaires]».

13. L'article 20 comporte deux éléments. Le second n'est pas pertinent, car il vise la confidentialité de «textes qui ont trait à l'activité de l'Organisation». Le premier élément fait obligation au fonctionnaire «[...] d'observer la plus grande discrétion sur tout ce qui concerne les faits et informations qui viendraient à sa connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions; il lui est interdit d'utiliser, sous quelque forme que ce soit, des documents et des informations qui n'auraient pas été rendus publics ou de les divulguer à toute personne non qualifiée pour en prendre connaissance». Il est permis de douter que cette disposition vise autre chose qu'à empêcher la divulgation publique de faits ou de documents dont les fonctionnaires ont connaissance pendant qu'ils sont au service de l'OEB. Cependant, à supposer que cette disposition ait une portée plus large, elle n'empêchait pas la divulgation faite par la requérante. En d'autres termes, la requérante n'était pas tenue de s'abstenir de faire ce qu'elle a fait.

14. Lorsqu'elle s'est penchée sur les faits relatifs à la seconde accusation, la Commission de discipline a relevé, à raison cette fois, que le fait que l'expéditeur d'une lettre ou d'une autre communication

indique que la communication est confidentielle ne suffit pas à créer pour le destinataire l'obligation d'en assurer la confidentialité. S'agissant des faits précis qui ressortaient du dossier dont elle était saisie, la Commission a déclaré ce qui suit :

«[R]ien ne prouve que [la requérante] ait elle-même rendu la lettre publique ou qu'elle ait été à l'origine de sa publication. Cependant, il est évident qu'elle l'a communiquée à un tiers. La Commission de discipline n'est pas en mesure d'établir si le fait de divulguer le contenu de la lettre constitue en soi une violation de l'obligation de réserve, puisque [la requérante] peut l'avoir divulguée afin d'obtenir un avis juridique, par exemple celui d'un conseiller juridique de la SUEPO. Cependant, ce faisant, [la requérante] était tenue de s'assurer que le tiers auquel elle transmettait la lettre ne l'utiliserait pas à des fins autres que les conseils juridiques et devait à tout le moins veiller à ce que la lettre soit supprimée du site Web de la SUEPO aussitôt après avoir appris qu'elle y était publiée. La [requérante] n'en a rien fait. À cet égard, le fait que le nom de [M. C.] a été rendu illisible dans la version publiée sur le site Web de la SUEPO témoigne certes d'un certain souci de confidentialité, mais l'intention n'a pas été complètement réalisée puisque l'intéressé était identifiable en raison des faits évoqués dans la lettre.»\*

15. Dans ses écritures, la requérante reconnaît qu'elle a fait suivre la lettre à la SUEPO pour information et pour instructions. Elle affirme, et l'OEB ne le conteste pas dans ses écritures, que la SUEPO a alors porté la lettre à l'attention de ses membres en la publiant, semble-t-il, sur son site Web. Le fait que la requérante a transmis la lettre à la SUEPO n'est guère critiquable. La lettre du 2 novembre 2015 est pour l'essentiel une critique de l'accord général, qui serait «nul et non avenu, du moins en partie». Cette conclusion se fondait sur une référence détaillée à des dispositions précises du droit allemand. En ce qui concerne plus particulièrement le cas de M. C., la lettre indiquait que la requérante avait «participé activement à l'application d'un accord illégal, qui est contraire à l'intérêt général de la justice ainsi qu'aux droits fondamentaux de [M. C.]». Il est évident que la requérante avait le droit de communiquer la lettre à d'autres membres de la SUEPO, à la fois parce qu'elle contenait une critique générale de la légalité de l'accord général et parce qu'elle exprimait ce que l'administration pensait de la conduite de

---

\* Traduction du greffe.

la requérante qui l'avait «appliqué». Il est de jurisprudence constante que les représentants du personnel doivent jouir d'une large liberté d'expression (voir le jugement 3156, au considérant 12) et il n'était pas illégal de la part de la requérante de diffuser la lettre du 2 novembre 2015 comme elle a reconnu l'avoir fait.

16. L'article 20 ne créait pas l'obligation pour la requérante de veiller à ce que la lettre soit supprimée du site Web. De manière générale, une disposition réglementaire sur laquelle repose une accusation de faute ne devrait pas être interprétée de manière si large qu'elle engloberait une conduite pouvant être considérée comme étant à la limite de ce qui est proscriit par la disposition. Elle doit être interprétée comme visant uniquement des conduites se situant clairement dans les limites de ce qu'elle proscriit. La publication de la lettre sur le site Web était le fait d'un tiers. La décision d'infliger une sanction disciplinaire à la requérante à raison de la seconde accusation n'était pas juridiquement fondée.

17. S'agissant de la première accusation, il convient d'examiner d'abord ce que l'accord de 2012 (y compris l'accord général) dit, ou ne dit pas, quant aux obligations de M. C., au sujet des dépenses engagées en son nom au titre du litige qui l'opposait à l'OEB. Premièrement, il ressort d'une annotation manuscrite dans l'accord de 2012 que la SUEPO acceptait d'assumer l'intégralité des dépenses engagées par M. C. (et non les deux tiers des dépenses, comme l'indique la version dactylographiée de l'accord) dans le cadre d'une plainte portant notamment sur des allégations de harcèlement. Selon les termes de l'accord, celui-ci était conclu avec le «Comité de Munich de l'Union syndicale de l'Office européen des brevets» et non avec la SUEPO, mais, aux fins du présent jugement, nous considérerons, par souci de concision, que la SUEPO est l'une des deux parties contractantes.

18. La première disposition pertinente s'appliquait «[d]ans l'éventualité où l'intéressé obtiendrait gain de cause et se verrait octroyer des dépens» (clause 5 de l'accord de 2012 dans la partie relative à M. C.). Le cas échéant, M. C. s'engageait à rembourser à la SUEPO, soit la totalité des frais engagés par elle, soit le solde des dépens octroyés,

déduction faite des dépenses engagées par M. C. (justifiées par des factures), le moindre de ces montants étant retenu. De toute évidence, cette disposition devait s'appliquer dans l'hypothèse où le litige aurait donné lieu à un jugement. En effet, l'expression «dépens octroyés» n'est vraiment de mise qu'en cas de jugement. L'objet de la disposition était de permettre à la SUEPO de récupérer une partie ou la totalité des sommes engagées dans le cadre du litige.

19. L'alinéa c) de la clause 10 de l'accord général visait le même objet que la clause 5 précitée et exigeait un remboursement, même si son libellé était légèrement différent, mentionnant expressément le cas «[o]ù la procédure judiciaire aboutit à un jugement en faveur du [fonctionnaire concerné] et que des dépens sont octroyés [...]». L'accord général indiquait ensuite, dans sa clause 11, que, si l'intéressé refusait de rembourser la SUEPO comme prévu à l'alinéa c) de la clause 10, la SUEPO se réservait le droit d'engager des poursuites pour recouvrer la dette. L'objet de cette clause était d'assurer, en se retournant au besoin contre le fonctionnaire qui avait obtenu gain de cause dans un jugement et dont la SUEPO avait financé l'assistance juridique, que celle-ci puisse récupérer une partie ou l'intégralité des sommes consacrées à l'assistance juridique. Cet objectif s'accompagnait de l'objectif visé par les clauses 5 et 11 précitées. M. C. avait donc, en l'espèce, accepté des dispositions qui auraient pour effet de l'obliger à rembourser la SUEPO ou de l'exposer à des poursuites s'il ne le faisait pas dans l'hypothèse où un jugement lui aurait donné gain de cause et octroyé des dépens.

20. Cependant, l'accord de 2012 (y compris l'accord général) n'indiquait pas expressément si M. C. serait obligé de rembourser la SUEPO dans l'hypothèse où le litige serait réglé par accord et non par jugement. Il est possible que l'accord de 2012, interprété correctement, n'était pas censé traiter des situations où le litige ferait l'objet d'un règlement à l'amiable et ne devait donc s'appliquer que si le litige aboutissait à un jugement. Si tel est le cas, les observations de la requérante dans le passage litigieux reproduit au considérant 5 ci-dessus reflétaient bien la manière dont l'accord de 2012 était censé s'appliquer. Cela signifierait en effet que l'accord ne couvrait pas les frais de justice

de M. C., car, si le litige n'aboutissait pas à un jugement, l'accord ne s'appliquait pas. Dans ces circonstances, il est probable que M. C. soit personnellement responsable des honoraires d'avocat et que la SUEPO ait la possibilité, au besoin, de le poursuivre en justice pour en obtenir le remboursement. Dans une telle hypothèse, la déclaration de la requérante ne constituait pas une pression indue.

21. L'accord de 2012 (y compris l'accord général) prévoyait qu'il était régi par le droit allemand. Il n'y a pas lieu de s'attarder sur la question de savoir si, en droit allemand, le contrat pourrait être considéré comme contenant une condition implicite permettant de combler la possible lacune évoquée au considérant précédent. Il suffit de noter que, si c'était le cas, cette clause aurait vraisemblablement le même effet général et les mêmes conséquences quant à la manière dont il convient de qualifier la conduite de la requérante évoquée dans ce même considérant.

22. Compte tenu de l'ensemble des circonstances de l'espèce, on ne saurait raisonnablement qualifier d'exercice d'une «pression indue» la conduite de la requérante faisant l'objet de la première accusation. La requérante peut avoir eu tort, sur le plan du droit, parce que la condition implicite mentionnée ci-dessus ne s'appliquait pas précisément comme elle le donnait à entendre. Il reste qu'elle ne s'appliquerait pas de façon très différente. La conduite de la requérante était, eu égard aux circonstances, raisonnable pour une représentante du personnel soucieuse de préserver les ressources de la SUEPO qui devaient être utilisées, en partie, pour financer l'assistance juridique apportée à M. C. Elle ne constituait pas et ne pouvait constituer une faute, et encore moins une faute grave. Tant la Commission de discipline que le Président ont commis une erreur de droit en qualifiant de la sorte la conduite de la requérante.

23. La requérante n'aurait pas dû être déclarée coupable de la première accusation ni de la seconde. En conséquence, aucune sanction disciplinaire n'aurait dû être prise à son encontre.

24. Il n'y a pas lieu de traiter les autres arguments de la requérante résumés plus haut, au considérant 10.

25. Dans ces circonstances, le Tribunal considère qu'il peut statuer sur la requête en toute connaissance de cause et en toute équité sans qu'il soit nécessaire de tenir le débat oral demandé par la requérante. Cette demande est rejetée. Il n'est pas non plus nécessaire de faire droit à la demande de la requérante relative à la production de documents, puisque l'intéressée obtient gain de cause sans les documents en question.

26. Il résulte de ce qui précède que la décision attaquée sera annulée. La requérante a le droit d'être rétablie avec effet rétroactif au grade et à l'échelon qu'elle aurait occupés si la sanction disciplinaire ne lui avait pas été infligée, avec toutes les conséquences de droit. Des intérêts au taux de 5 pour cent l'an seront versés sur les arriérés de rémunération calculés à partir des dates d'échéance et jusqu'à la date du paiement. La requérante a aussi droit à une indemnité pour tort moral d'un montant de 25 000 euros. Il n'y a pas lieu d'octroyer les dommages-intérêts exemplaires réclamés par la requérante. Celle-ci a droit aux dépens, dont le Tribunal évalue le montant à 8 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. L'OEB rétablira la requérante avec effet rétroactif au grade et à l'échelon qu'elle aurait occupés si la sanction disciplinaire ne lui avait pas été infligée, avec toutes les conséquences de droit.
3. L'OEB versera des intérêts au taux de 5 pour cent l'an sur les arriérés de rémunération calculés à partir des dates d'échéance et jusqu'à la date du paiement.
4. L'OEB versera à la requérante une indemnité pour tort moral d'un montant de 25 000 euros.
5. L'OEB versera à la requérante la somme de 8 000 euros au titre des dépens.

6. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 8 mai 2018, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et M. Yves Kreins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 26 juin 2018.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO

MICHAEL F. MOORE

YVES KREINS

DRAŽEN PETROVIĆ