

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

**R. (n° 21)**

**c.**

**OEB**

**132<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4433**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la vingt et unième requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M. L. R. le 14 septembre 2019, et la réponse de l'OEB du 10 février 2020, le requérant n'ayant pas déposé de réplique;

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 suivants:

Le requérant conteste la décision de considérer sa participation à une grève comme une absence irrégulière.

En mai 2013, le Président de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, consulta le Conseil consultatif général (CCG) au sujet d'une proposition qu'il entendait présenter au Conseil d'administration en vue d'instaurer un nouveau cadre juridique régissant le droit de grève. À cette époque, certains agents participaient à une campagne d'actions revendicatives organisée depuis plusieurs mois par l'Union syndicale de l'Office européen des brevets (USOEB, une organisation syndicale qui n'est pas un organe statutaire de l'OEB). Peu de temps après que le CCG fut consulté, l'USOEB invita ses membres à voter au sujet d'une résolution tendant à poursuivre l'action revendicative. Le 27 juin, après un vote favorable, l'USOEB publia son «plan d'action

pour l'été 2013»\*. Parmi les actions envisagées, l'USOEB avait notamment prévu d'organiser un piquet de grève le 2 juillet 2013 si le Conseil d'administration devait adopter la proposition du Président.

Finalement, le Conseil d'administration adopta cette proposition le 27 juin 2013 dans sa décision CA/D 5/13, qui devait entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2013. La décision CA/D 5/13 insérait un nouvel article 30bis dans le Statut des fonctionnaires concernant le droit de grève et modifiait les articles 63 et 65 existants, qui portaient sur les absences irrégulières et le paiement de la rémunération, afin qu'ils cadrent avec les nouvelles règles régissant les grèves. L'article 30bis énonce quelques règles fondamentales en matière de grève, définissant ce que l'on entend par «grève» et indiquant notamment qu'un appel à la grève peut être lancé par un comité du personnel, une association d'agents ou un groupe d'agents et que la décision de commencer une grève doit être soumise à un vote des agents. Le paragraphe 10 de l'article 30bis autorise le Président de l'Office à arrêter d'autres conditions d'application de cet article. S'appuyant sur cette disposition, le 28 juin 2013, le Président émit la circulaire n° 347, contenant les «Directives applicables en cas de grève», qui devait également entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet. La circulaire n° 347 prévoit notamment que l'Office est chargé d'organiser le vote auquel le commencement d'une grève est subordonné et que, si le nombre de voix requis est atteint, un préavis doit être adressé au Président au moins cinq jours ouvrables avant la grève.

Le 28 juin 2013 également, le Vice-président chargé de la Direction générale 4 (DG4) publia un communiqué pour appeler l'attention sur le nouveau cadre juridique et informer les agents qu'à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013 toute action revendicative non conforme aux nouvelles règles ne serait pas considérée comme une grève, de sorte que la participation à une telle action était susceptible d'être considérée comme une absence irrégulière.

Le 2 juillet 2013, le piquet de grève annoncé par l'USOEB eut lieu. Le 9 juillet 2013, le requérant, qui avait participé à la grève, reçut une lettre de la directrice principale des ressources humaines l'informant

---

\* Traduction du greffe.

que, l'action revendicative du 2 juillet n'étant pas conforme aux nouvelles règles, son absence ce jour-là était considérée comme irrégulière et qu'une retenue serait effectuée sur sa rémunération en conséquence. Aucune mesure disciplinaire ne serait toutefois prise à son encontre, puisque les nouvelles règles étaient entrées en vigueur la veille seulement.

Le 5 août 2013, le requérant présenta une demande de réexamen au Président pour contester la décision contenue dans la lettre du 9 juillet. Il affirmait que la grève du 2 juillet avait été dûment convoquée et organisée par l'USOEB avant que la circulaire n° 347 n'entre en vigueur, que cette circulaire était elle-même illégale et que la directrice principale des ressources humaines n'avait pas le pouvoir de prendre la décision contestée. Le Président rejeta cette demande de réexamen le 30 août 2013. Le même jour, le requérant saisit la Commission de recours.

Étant donné que des recours similaires avaient été introduits par de nombreux autres agents, la Commission de recours décida de les joindre et rendit un avis unique le 3 mai 2019. Elle recommanda à la majorité de ses membres qu'ils soient rejetés comme étant dénués de fondement, mais recommanda à l'unanimité d'accorder à chacun des auteurs de ces recours une indemnité pour tort moral de 450 euros à raison de la durée excessive de la procédure.

Par lettre du 3 juillet 2019, la Vice-présidente chargée de la DG4, agissant par délégation de pouvoir du Président, informa le requérant qu'elle avait décidé de rejeter son recours comme étant dénué de fondement, en tant qu'il était recevable, conformément à l'avis majoritaire de la Commission de recours. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision selon laquelle son absence le 2 juillet 2013 était irrégulière et d'ordonner à l'OEB d'enregistrer son absence ce jour-là comme un jour de grève. Il demande que l'article 30bis du Statut des fonctionnaires et la circulaire n° 347 soient annulés et réclame une indemnité pour tort moral supérieure aux 450 euros que l'Organisation lui a déjà versés.

L'OEB demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable en partie et dénuée de fondement pour le surplus.

CONSIDÈRE:

1. Au moment des faits, le requérant était fonctionnaire de l'OEB. Le 9 juillet 2013 ou aux environs de cette date, il a reçu une lettre de la directrice principale des ressources humaines l'informant que le mouvement auquel il avait participé le 2 juillet 2013 n'était pas une action revendicative autorisée par l'article 30bis du Statut des fonctionnaires, lu conjointement avec la circulaire n° 347. Ces deux instruments étaient entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2013. L'article 30bis avait été promulgué en application d'une décision du Conseil d'administration, la décision CA/D 5/13, adoptée le 27 juin 2013. Le requérant était également informé que, sa participation à ce mouvement étant considérée comme une absence irrégulière, il avait été décidé qu'une retenue sur sa rémunération serait effectuée en application du paragraphe 1 de l'article 63 et de la lettre d) du paragraphe 1 de l'article 65 du Statut des fonctionnaires.

2. Le requérant a introduit un recours contre cette décision. La majorité des membres de la Commission de recours a considéré que ce recours (ainsi que de nombreux autres recours) était dénué de fondement et a recommandé son rejet, tout en recommandant néanmoins que le requérant (tout comme d'autres agents) se voie accorder une indemnité pour tort moral de 450 euros à raison du retard excessif enregistré dans la procédure. Par décision du 3 juillet 2019, la Vice-présidente chargée de la DG4, agissant par délégation de pouvoir du Président, a rejeté le recours du requérant. Telle est la décision attaquée dans la présente procédure.

3. Il y a lieu de faire d'emblée une observation générale avant d'examiner le bien-fondé des moyens avancés. Dans la présente procédure, le requérant formule une conclusion qui implique, en substance, de déclarer que la décision CA/D 5/13 et la circulaire n° 347 sont toutes deux entachées d'illégalité et doivent être annulées. S'agissant de la circulaire, le Tribunal estime, eu égard à sa jurisprudence et à son Statut, qu'il a compétence pour la déclarer illégale et l'annuler (voir, par exemple, les jugements 2857, 3522 et 3513). Cela est toutefois moins

évident en ce qui concerne la décision CA/D 5/13, dont l'annulation, si elle devait être prononcée, aurait vraisemblablement pour effet juridique d'abroger des dispositions du Statut des fonctionnaires actuellement en vigueur (ou, du moins, qui l'étaient au moment où le Tribunal a été saisi). Si le Tribunal peut se prononcer sur la légalité des dispositions d'une décision de portée générale (voir, par exemple, les jugements 92, au considérant 3, 2244, au considérant 8, et 4274, au considérant 4), le point de savoir s'il a compétence pour annuler une disposition du Statut des fonctionnaires est une question juridique importante sur laquelle la jurisprudence du Tribunal manque de clarté. Cette question devra être tranchée dans le cadre d'une affaire appropriée par les sept juges du Tribunal réunis en séance plénière, ce qui n'est pas possible actuellement.

4. Dans le jugement 4430, également prononcé ce jour, le Tribunal a conclu que la circulaire n° 347 était illégale et l'a annulée. Par conséquent, les arguments que le requérant avance à cet effet dans la présente procédure sont désormais sans objet. D'ailleurs, à certains égards, dans ses écritures, le requérant part du principe que la circulaire n° 347 était légale mais qu'elle n'a pas été suivie.

5. L'article 30bis, inséré dans le Statut des fonctionnaires, prévoyait ce qui suit:

**«Droit de grève**

- (1) Tous les agents ont le droit de grève.
  - (2) Une grève est définie comme une cessation collective et concertée du travail, pour une durée limitée, en rapport avec les conditions d'emploi.
- [...]»

6. Il est important de relever que la définition de la grève donnée à l'article 30bis comportait plusieurs éléments. Premièrement, une grève est une cessation du travail qui doit être concertée. Deuxièmement, cette cessation doit être collective. Troisièmement, une grève a une durée limitée et, quatrièmement, la cessation du travail est en rapport avec les conditions d'emploi. L'ensemble de la définition décrivait un comportement. En d'autres termes, la grève est définie comme un comportement du personnel présentant les caractéristiques ainsi énumérées. Le paragraphe 8

de l'article 30bis prévoit que la participation à une grève entraîne une retenue sur rémunération.

7. Il convient également de citer les dispositions des articles 63 et 65 du Statut, tels que modifiés par la décision CA/D 5/13.

L'article 63 disposait notamment:

**«Absence irrégulière**

- (1) Sauf en cas d'indisponibilité pour cause de maladie ou d'accident, le fonctionnaire ne peut s'absenter sans y avoir été préalablement autorisé par son supérieur hiérarchique. Toute absence irrégulière dûment constatée entraîne une retenue sur la rémunération du fonctionnaire concerné en application de l'article 65, paragraphe 1, lettre d.

[...]»

L'article 65 disposait notamment:

**«Païement de la rémunération**

- (1) a) La rémunération est versée au fonctionnaire mensuellement et à terme échu.
- b) Lorsque la rémunération n'est pas due entièrement, elle est fractionnée en trentièmes
- si le nombre réel de journées ouvrant droit à rémunération est égal ou inférieur à quinze, le nombre de trentièmes dus est égal au nombre réel de journées ouvrant droit à rémunération;
  - si le nombre réel de journées ouvrant droit à rémunération est supérieur à quinze, le nombre de trentièmes dus est égal à la différence entre trente et le nombre réel de journées n'ouvrant pas droit à rémunération.
- c) Nonobstant les dispositions prévues à la lettre b), lorsque la rémunération mensuelle n'est pas due entièrement en raison de la participation à une grève, elle est fractionnée en vingtièmes aux fins d'établir le montant de la retenue applicable pour chaque jour ouvrable de grève.
- d) Nonobstant les dispositions prévues à la lettre b), lorsque la rémunération mensuelle n'est pas due entièrement en raison d'une absence irrégulière, elle est fractionnée en vingtièmes aux fins d'établir le montant de la retenue applicable pour chaque jour ouvrable d'absence irrégulière.

- e) Lorsque le droit aux allocations et indemnités prévues à l'article 67 prend naissance à la date d'entrée en fonctions du fonctionnaire ou après cette date, celui-ci en bénéficie à compter du premier jour du mois au cours duquel ce droit a pris naissance, à condition qu'une demande d'allocation ou indemnité soit présentée dans les six mois suivant la date à laquelle le droit à cette allocation ou indemnité a pris naissance, sauf disposition contraire du présent statut. Si l'allocation ou indemnité est demandée après l'expiration du délai de six mois précité, elle est accordée avec effet rétroactif, mais uniquement pour les six mois précédant le mois au cours duquel la demande a été présentée, sauf en cas de force majeure dûment justifié. Lorsque le droit à ces allocations et indemnités prend fin, le fonctionnaire en bénéficie jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel ce droit prend fin.
- f) Tous les fonctionnaires bénéficiant d'une allocation ou indemnité informent immédiatement et par écrit le Président de l'Office de tout changement de nature à modifier leur droit à cette allocation ou indemnité.

[...]

8. L'article 63, tel que modifié, interdisait à un fonctionnaire de s'absenter sans y avoir été préalablement autorisé (sauf en cas d'indisponibilité pour cause de maladie ou d'accident) et prévoyait qu'une absence irrégulière entraînerait une retenue sur la rémunération. L'article 65, tel que modifié, mettait en place le mécanisme permettant d'effectuer les retenues visées à l'article 30bis et à l'article 63. S'agissant des grèves, la retenue s'applique à «chaque jour ouvrable de grève». De même, une retenue est prévue pour «chaque jour ouvrable d'absence irrégulière», le montant de la retenue étant le même dans les deux cas.

9. Le requérant soutient que la retenue correspondant à 1/20<sup>e</sup> de la rémunération nette applicable pour chaque jour ouvrable de grève est illégale en ce qu'elle est contraire au principe de la rémunération pour services rendus. Cela peut entraîner des retenues disproportionnées et constitutives d'une sanction. L'OEB affirme qu'une retenue a été effectuée sur la rémunération du requérant non pas parce qu'il a fait grève (retenue prévue par la lettre c) du paragraphe 1 de l'article 65 du

Statut) – à savoir une action qui devait avoir fait l’objet d’un vote bien particulier, mais plutôt parce qu’il a été absent du travail et que cette absence était irrégulière (dans ce cas, la retenue est prévue par la lettre d) du paragraphe 1 de l’article 65 du Statut). Cette analyse de l’OEB est erronée pour l’une ou l’autre des deux raisons alternatives exposées ci-après.

10. En premier lieu, comme indiqué plus haut, la définition de la grève donnée à l’article 30bis décrit un comportement (une cessation collective et concertée du travail) sans soulever la question de savoir si ce comportement a lieu après que les procédures régissant l’appel à la grève ont été suivies. Le requérant a fait grève, au sens ordinaire du terme. Il a participé à une grève telle que définie à l’article 30bis et, par conséquent, au sens de la lettre c) du paragraphe 1 de l’article 65. Sa rémunération aurait dû être ajustée conformément à cette disposition. Il a participé à un mouvement tout à fait légal, même si celui-ci a entraîné une retenue sur sa rémunération. C’est à tort qu’il lui a été reproché de s’être absenté irrégulièrement du travail et aucune retenue sur rémunération n’aurait dû être effectuée à ce titre. La décision de procéder à une retenue sur la base invoquée était illégale. Elle doit donc être annulée.

11. En second lieu, l’autre raison pour laquelle la retenue était illégale procédait de l’opinion erronée de l’OEB qui estimait que la grève n’était pas régulière, car aucun vote conforme au paragraphe 3 de la circulaire n° 347 n’avait eu lieu. En d’autres termes, il n’y avait pas eu de vote de la part des agents à l’échelle de l’Office ou sur les lieux d’affectation concernés par l’appel à la grève. Or cette disposition est en elle-même illégale (voir le jugement 4430, au considérant 16). En effet, elle dérogeait de manière significative au droit fondamental à la grève que, selon la jurisprudence du Tribunal, les agents peuvent exercer en toute légalité (voir les jugements 615, au considérant 6, 2342, au considérant 5, et 2493, au considérant 11).

12. Il y a lieu d’aborder une autre question. Le requérant affirme que la directrice principale des ressources humaines n’avait pas le pouvoir d’indiquer dans sa lettre du 9 juillet 2013 que de futures

absences irrégulières entraîneraient une sanction disciplinaire. Cette question se pose parce que la lettre du 9 juillet 2013 se terminait sur l'observation suivante:

«[...] veuillez noter que, si une telle absence irrégulière venait à se reproduire, l'Office se verrait dans l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour faire respecter ses règles de droit (prévues notamment par les articles 63, 65, 93 et suivants [du Statut des fonctionnaires]).»\*

Le texte entre parenthèses renvoie à des dispositions qui concernent, respectivement, l'absence irrégulière, le paiement de la rémunération et les sanctions disciplinaires. Ainsi, la lettre indiquait qu'une sanction disciplinaire serait prise et que, par voie de conséquence, tout pouvoir discrétionnaire de ne pas prendre une telle mesure ne serait pas exercé en faveur du fonctionnaire. La délégation de pouvoir en faveur de la directrice principale des ressources humaines, datée du 1<sup>er</sup> novembre 2008, contient une réserve ou une restriction, à savoir que, si l'exercice du pouvoir délégué «peut avoir une incidence politique ou créer un précédent»\*, la question doit être renvoyée au Vice-président chargé de l'administration pour décision. On peut supposer qu'une lettre rédigée en des termes similaires avait été envoyée à d'autres personnes qui avaient participé à l'action revendicative. Dans sa réponse, l'OEB ne dit pas que la lettre excluait tout exercice du pouvoir délégué, mais déclare plutôt que «rien dans la lettre [...] ne donne à entendre que la question a une portée politique ou crée un précédent»\*.

13. Déclarer qu'une sanction disciplinaire serait nécessairement prise dans le cas d'une absence irrégulière, que l'Organisation considérerait comme n'étant pas liée à une grève, avait de toute évidence une incidence politique au sens le plus large du terme, particulièrement au regard des dispositions hautement controversées que l'Organisation avait adoptées en matière de grève, lesquelles subordonnaient notamment la décision de faire grève à un vote de tous les agents (ou de groupes d'agents). Toutefois, la menace n'a pas eu d'effet juridique et il n'y a pas lieu d'envisager une réparation juridique autre qu'une indemnité pour tort moral.

---

\* Traduction du greffe.

14. Dans sa requête, le requérant réclame une indemnité pour tort moral à raison du retard enregistré dans la procédure de recours interne, de la privation de son droit de participer à une grève dûment convoquée par l'association de travailleurs dont il était membre et de la menace évoquée ci-dessus. Il a déjà perçu une indemnité de 450 euros à raison de la durée de la procédure. Ce montant s'avère suffisant au regard des circonstances. Il ressort des faits que le requérant n'a pas été privé de son droit de grève, comme il le prétend. Néanmoins, en formulant la menace susmentionnée, l'OEB a effectivement tenté d'intimider le requérant, ce qui est d'autant plus grave que l'OEB a fait une interprétation erronée de ses propres textes juridiques normatifs. Il s'agissait là d'une tentative visant à entraver, par la menace, l'exercice légal du droit de grève. À ce titre, le requérant a droit à une indemnité pour tort moral, dont le montant est fixé à 4 000 euros.

15. Il résulte de ce qui précède que le requérant a établi que la décision contenue dans la lettre du 9 juillet 2013 doit être annulée et que cette lettre doit être retirée de son dossier personnel. La retenue sur rémunération effectuée pour cause d'absence irrégulière doit être annulée et l'OEB devra rembourser au requérant la somme ainsi retenue. Le requérant a droit à des dépens, dont le montant est fixé à 800 euros.

Par ces motifs,

**DÉCIDE:**

1. La décision d'effectuer une retenue sur rémunération en application de la lettre d) du paragraphe 1 de l'article 65 est annulée et l'OEB remboursera au requérant la somme ainsi retenue.
2. L'OEB retirera la lettre du 9 juillet 2013 du dossier personnel du requérant.
3. L'OEB versera au requérant une indemnité pour tort moral d'un montant de 4 000 euros.

4. L'OEB versera au requérant la somme de 800 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté ou sans objet.

Ainsi jugé, le 15 juin 2021, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 7 juillet 2021 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

PATRICK FRYDMAN      MICHAEL F. MOORE      HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ