

SOIXANTE ET ONZIEME SESSION

Affaires NIESING (No 2), PEETERS (No 2) et ROUSSOT (No 2)

Jugement No 1118

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu les deuxièmes requêtes dirigées contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Agence Eurocontrol), formées par M. Cornélis Niesing, M. Patrick Peeters et M. Jean-Marc Roussot le 11 mai 1990;

Vu le jugement No 1096 du 29 janvier 1991, qui constitue la décision avant dire droit sur la requête;

Vu les écritures de l'Organisation datées du 7 mars 1991 en réponse aux questions posées par le Tribunal dans ce jugement, les observations des requérants du 10 avril sur les écritures et l'ultime mémoire d'Eurocontrol en date du 2 mai 1991;

Vu les articles II, paragraphe 5, VII, paragraphe 3, et XII du Statut du Tribunal et les articles 62, 64, 65, 67 et 92, paragraphe 2, et l'annexe III du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence;

Après avoir examiné les dossiers;

A. Dans le jugement No 1096, qu'il a rendu à sa 70e session, le Tribunal a ordonné que les parties au litige fournissent des écritures supplémentaires sur certaines questions précises indiquées dans les considérants 18 et 19.

B. Dans ses écritures en réponse à ces questions, l'Organisation retrace l'historique du litige et rappelle ses précédents moyens. Elle explique les changements intervenus dans ses attributions, leurs conséquences pour l'Agence et en quoi les réductions salariales favorisent le détachement du personnel. Elle décrit les services qu'elle offre et certains aspects de sa politique des prix, en soulignant l'effet d'une modération des rémunérations de 5 pour cent sur le coût de ses services.

C. Dans leurs observations, les requérants se bornent à commenter les réponses d'Eurocontrol aux questions posées par le Tribunal dans son jugement No 1096. Ils contestent l'allégation d'Eurocontrol selon laquelle les modifications intervenues à la suite de l'entrée en vigueur du Protocole de 1981 ont eu un effet qualitatif sur ses tâches et estiment sans fondement son argument tiré d'un lien entre la réduction salariale et la promotion des échanges de personnels avec les administrations nationales. Au sujet des services offerts par l'Organisation et de leur coût, les requérants abordent plusieurs points que, à leur avis, l'Organisation a omis de traiter.

D. Dans son ultime mémoire, Eurocontrol reproche aux requérants d'éviter les questions fondamentales. Elle ne trouve rien dans leurs commentaires qui puisse mettre en doute la validité des réponses qu'elle a données au Tribunal et qu'elle développe.

CONSIDERE :

Sur l'historique du litige

1. Le Tribunal a été saisi dans plusieurs affaires précédentes de litiges soulevés par les ajustements des rémunérations envisagés par Eurocontrol dès l'année 1982 et mis en application à la suite de l'entrée en vigueur du Protocole modificatif de la Convention Eurocontrol à la date du 1er janvier 1986.

2. Dans la présente affaire, les requêtes concernent la répercussion des ajustements sur le remboursement des frais scolaires fixés pour la période du 1er juillet 1988 au 30 juin 1989. Bien qu'il ne s'agisse que d'un aspect secondaire du litige qui oppose l'Organisation à son personnel, il apparaît que, pour la première fois, les requêtes mettent en cause la mesure litigieuse dans ses effets permanents. Le principe même de l'ajustement étant en cause, le Tribunal a constaté qu'après plusieurs litiges ayant donné lieu à des jugements de caractère encore préliminaire, il se trouvait toujours incomplètement informé sur le fond du problème posé. Pour cette raison, dans son jugement avant dire droit No 1096 du 29 janvier 1991, le Tribunal a indiqué à l'Organisation défenderesse les questions qu'il se pose au

sujet du principe même de la mesure contestée. En vue d'être mis en état de juger, il a donc demandé des informations supplémentaires sur le mécanisme et la motivation de celle-ci.

3. L'Organisation a fourni les renseignements demandés par son mémoire du 7 mars 1991, avec de nombreuses pièces à l'appui. Les requérants ont répondu par un mémoire du 10 avril 1991, également accompagné de divers documents. L'Organisation a, encore une fois, fait connaître sa position dans un mémoire du 2 mai 1991.

4. A la lumière de ces renseignements, le Tribunal a pu établir, pour la première fois, une chronologie complète des mesures litigieuses. Celles-ci ont été arrêtées par la Commission permanente - soit en séance, soit par correspondance - et portées à la connaissance du personnel par le Directeur général. Elles ont été en fin de compte reflétées progressivement dans les bulletins de paie des membres du personnel. Comme l'administration n'a pas répondu dans le délai prévu par le Statut du Tribunal aux réclamations dont elle a été saisie, les décisions sujettes à recours étaient implicites et les bulletins de paie constituent en l'occurrence les seules décisions individuelles expresses.

5. Dans le cadre ainsi tracé, l'enchaînement des mesures prises se présente comme suit :

Le 23 novembre 1982, la Commission permanente a donné mandat au Comité de gestion d'étudier trois systèmes possibles d'ajustement des rémunérations à raison de 5, 10 ou 15 pour cent par rapport aux barèmes de rémunération des Communautés européennes.

Le 7 juillet 1983, la Commission permanente a retenu l'option pour un écart de 5 pour cent, étalé sur trois ans à partir de l'entrée en vigueur du Protocole modifiant la Convention Eurocontrol, lequel, à cette époque, était en cours de ratification.

Le 15 novembre 1983, la Commission permanente a confirmé cette décision et donné mandat au Comité de gestion d'étudier l'incidence de l'ajustement sur les pensions.

Le 9 juillet 1985, la Commission permanente a établi un plan en cinq stades pour l'application de l'ajustement.

Le Protocole étant entré en vigueur au 1er janvier 1986, la Commission permanente a décidé, le 25 novembre 1986, l'extension de l'ajustement aux pensions.

Le 7 juillet 1987, elle a décidé l'application d'un premier ajustement de 0,7 pour cent, à compter du 1er juillet 1986. Cet ajustement fut annoncé au personnel par la note de service 22/87 du 23 juillet 1987.

Cette mesure, présentée comme définitive par la note de service qui précède, fut encore une fois confirmée par la Commission permanente lors de sa session du 12 novembre 1987 par l'approbation du procès-verbal de la session précédente.

Le 30 mars 1988, la Commission a décidé par voie de correspondance de porter l'ajustement de 0,7 à 0,85 pour cent à compter, également, du 1er juillet 1986 et d'appliquer une réduction supplémentaire de 0,4 pour cent (portant donc l'ajustement total à 1,25 pour cent) à compter du 1er juillet 1987. Ces mesures furent portées à la connaissance du personnel par la note de service 11/88, du 8 avril 1988.

Le 22 novembre 1988, la Commission permanente a décidé d'augmenter le taux de réduction de 0,28 pour cent de manière à porter l'ajustement à 1,53 pour cent, à compter du 1er juillet 1987. Le taux fut maintenu à ce niveau par trois décisions successives de la Commission permanente des 4 juillet 1989, 28 novembre 1989 et 12 mars 1990. Ces mesures furent portées à la connaissance du personnel par les notes de service 28/88, 14/89 et 5/90 portant les dates, respectivement, des 8 décembre 1988, 23 août 1989 et 7 mai 1990.

Sur la recevabilité

6. Avant de passer à la discussion du fond, le Tribunal constate que, dans son dernier mémoire, Eurocontrol a rappelé une contestation de caractère fondamental relative à la juridiction du Tribunal qu'elle avait déjà soulevée à l'origine des premiers litiges.

7. L'Organisation expose que les ajustements salariaux litigieux ne sauraient être mis en cause devant le Tribunal parce que ces mesures émanent de la Commission permanente en vertu d'une délégation de pouvoirs qu'elle tient,

en tant qu'"organe législatif", d'Etats souverains. Il en découlerait que les décisions individuelles de l'autorité investie du pouvoir de nomination ne pourraient être attaquées que dans la mesure où elles ne seraient pas conformes aux mesures prises par la Commission. Par contre, la compétence du Tribunal ne saurait s'étendre à l'appréciation, même par voie incidente, de la régularité des mesures statutaires prises par la Commission ou émanant du Comité de gestion. A l'appui de cet argument, l'Organisation se réfère à l'accord intervenu entre elle-même et le Bureau international du Travail, qui n'aurait donné au Tribunal compétence que pour juger des litiges portant sur l'application du Statut, et non sur la régularité intrinsèque des dispositions de celui-ci.

8. En réponse à cette argumentation, le Tribunal fait observer que, selon les documents déposés aux archives du Bureau international du Travail, l'accord auquel se réfère la défenderesse est, en réalité, la reconnaissance par Eurocontrol de la juridiction du Tribunal conformément aux prévisions de l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal. Cette adhésion, formulée par une lettre du Directeur général d'Eurocontrol du 20 mars 1964 a été acceptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à sa séance du 13 juin 1964. Il en résulte que l'objection préliminaire concerne en réalité une question relative, non au droit interne de l'Organisation défenderesse, mais à l'interprétation du Statut du Tribunal, et doit être résolue de la même manière pour toutes les organisations ayant reconnu la compétence de celui-ci.

9. S'il est vrai que la tâche première du Tribunal est d'assurer le respect des statuts et règlements administratifs dans les litiges entre les diverses organisations et leurs fonctionnaires, il résulte d'une jurisprudence constante que les rapports établis dans ce cadre sont régis, en dehors des règles statutaires ou contractuelles pertinentes, par un certain nombre de principes généraux inhérents au droit de la fonction publique internationale.

10. Sans doute chaque organisation établit-elle en pleine autonomie le statut de son personnel et la structure de ses services; mais, une fois l'administration constituée sur une telle base, les organes politiques et administratifs chargés, en qualité d'employeur, de la gestion du personnel, doivent respecter les principes mentionnés dans toutes leurs actions, notamment lors de la modification des conditions d'emploi.

11. Pour sa part, s'agissant des rapports entre l'Organisation et son personnel, le Tribunal dispose de la plénitude de juridiction, sous la seule réserve des dispositions de l'article XII de son Statut, ainsi qu'il l'a dit dans son jugement No 986 (affaires Ayoub No 2 et consorts), au considérant 2.

12. L'objection préliminaire de l'Organisation défenderesse doit être rejetée.

Sur le fond

13. Il résulte du sommaire chronologique établi au considérant 5 ci-dessus que l'Organisation défenderesse a utilisé les révisions périodiques des salaires pour mettre en oeuvre l'écart entre les salaires versés à Eurocontrol et ceux versés aux Communautés. Les révisions sont régies par les articles 64 et 65 du Statut, dont il faut rappeler la teneur.

Aux termes de l'article 64, les rémunérations sont ajustées "pour tenir compte du régime fiscal applicable et sur la base des conditions de vie aux différents lieux d'affectation". Ces ajustements donnent lieu à fixation de divers coefficients correcteurs, lesquels ne sont pas contestés en l'occurrence.

Aux termes de l'article 65, "Le Comité de gestion procède périodiquement, sur proposition du Directeur général, à l'examen des ajustements de rémunération jugés nécessaires, pour tenir compte notamment de la variation éventuelle des traitements publics dans les différents pays de service et des nécessités du recrutement de l'Agence." Ces ajustements se font par modification des traitements de base tels qu'ils sont fixés à l'annexe III; ils sont également répercutés sur les prestations accessoires mentionnées à l'article 62, dont les allocations scolaires. Ils sont soumis à l'approbation de la Commission permanente.

14. Les ajustements litigieux ont été opérés en fait dans le cadre des prévisions de l'article 65 relatif à la révision des grilles de rémunération, bien que cette disposition n'ait été mentionnée dans aucune des décisions en cause.

15. Les requérants présentent les moyens récapitulés ci-après.

En premier lieu, la décision du Directeur général, prise le 25 août 1989 et mise en oeuvre en décembre 1989, d'appliquer une réduction de 1,25 pour cent au remboursement des frais scolaires exposés durant la période allant du 1er juillet 1988 au 30 juin 1989, viole le principe de non-rétroactivité.

En deuxième lieu, la décision fixant le taux à 1,25 pour cent avec effet au 1er juillet 1987 prise par correspondance par la Commission permanente d'Eurocontrol, et qui a été portée à la connaissance du personnel par la note de service 11/88 du 8 avril 1988, est elle-même rétroactive et donc irrégulière.

En troisième lieu, l'Organisation a méconnu l'autorité de la chose jugée en s'abstenant de tirer les conséquences du jugement No 963 qu'elle a interprété de manière abusive et erronée.

En quatrième lieu, à supposer que la réduction des salaires soit légale, elle ne peut s'appliquer au remboursement des frais scolaires, qui ne sont dus que sur la base de pièces justificatives et qui ne font pas partie de la rémunération.

En cinquième lieu, la mesure est contraire au principe d'égalité de traitement entre les membres du personnel d'Eurocontrol puisqu'elle pénalise ceux qui ont des frais scolaires plus élevés.

En sixième lieu, la réduction appliquée au paiement des salaires et indemnités est illégale en ce qu'elle n'est pas motivée, viole les règles de droit relatives à la fixation des traitements des fonctionnaires et agents d'Eurocontrol, méconnaît leurs droits acquis et porte atteinte à leur confiance légitime.

Les premier, deuxième et sixième moyens des requérants

16. Pour les motifs suivants, les premier, deuxième et sixième moyens présentés par les requérants ne sauraient être retenus.

17. Les mesures contestées, en l'occurrence, n'étaient pas rétroactives. En effet, l'Organisation a appliqué le taux de réduction à 1,25 pour cent, définitivement approuvé le 30 mars 1988, à des prestations qui se rapportent à la période allant du 1er juillet 1988 au 30 juin 1989.

18. Les décisions individuelles attaquées trouvent leur fondement dans des mesures prises par la Commission permanente, laquelle était seule compétente en ce domaine. En outre, aucune objection ne saurait être soulevée en raison d'une absence de motivation. Le personnel était parfaitement au courant des motifs de l'ajustement, qui ont été amplement discutés dans l'ensemble des affaires depuis l'origine, ce qui rendait inutile une motivation des décisions individuelles, lesquelles, d'ailleurs, étaient implicites et n'étaient donc pas susceptibles d'être motivées.

19. Pour ce qui concerne les motifs de la décision générale, le Tribunal n'est pas habilité à peser les raisons de principe qui ont été prises en compte pour aboutir à cette décision, ni à se prononcer sur ce que devraient être les taux de rémunération appropriés. De plus, la décision a été prise en conformité des dispositions de l'article 65. Cet article, qui se borne à donner des exemples autorisant des ajustements de rémunération, n'a pas un caractère limitatif. Des adaptations sont possibles pour des causes autres, qu'elles soient internes à l'Organisation ou résultent d'événements extérieurs. L'Organisation fait état en premier lieu des exigences de service qui ont nécessité une restructuration; en second lieu, de la comparaison de ses rémunérations, d'une part, avec celles versées dans les Etats membres, d'autre part, avec celles versées dans d'autres organisations; en troisième lieu, du souci de réduire les coûts de service. En l'espèce ces motifs, qui ne sont pas matériellement inexacts, sont couverts par l'article 65.

20. Quant au moyen tiré d'un droit acquis résultant de l'alignement des salaires sur les échelles de rémunération des Communautés européennes, il ressort des déclarations de l'Organisation défenderesse, confirmées par l'instruction, qu'il ne s'agissait que d'un alignement de fait qui, d'ailleurs, n'a été parfait à aucun moment. De toute façon, même si l'alignement avait été parfait, il n'y a eu à ce sujet aucune promesse, expresse ou implicite, de la part de l'Organisation, selon laquelle une telle pratique était destinée à se perpétuer. Cette pratique n'a conféré aucun droit au personnel de voir maintenir la parité des rémunérations établie au départ. On ne saurait donc parler ici d'une atteinte aux droits acquis des fonctionnaires.

21. Par ailleurs, depuis qu'Eurocontrol s'est écartée des niveaux de rémunération applicables aux Communautés européennes, les traitements de son personnel n'ont jamais baissé; ils ont au contraire augmenté. Chaque fois qu'un ajustement est intervenu à la hausse et que le différentiel entre les deux organisations s'est creusé, le personnel a reçu les rappels de traitement correspondant aux nouveaux ajustements.

22. Ces constatations faites, le Tribunal rappelle que, ainsi qu'il l'a déclaré dans son jugement No 986, au quatrième alinéa du considérant 13, il "ne dispose en de telles matières que d'un pouvoir d'appréciation réduit" et "il dit le droit en recherchant si les décisions qui lui sont déférées sont conformes aux principes généraux, aux règles

statutaires et aux conditions d'emploi". Ces principes, qui incluent celui de la confiance légitime, ont été respectés par Eurocontrol en l'espèce.

Les troisième, quatrième et cinquième moyens des requérants

23. Les trois autres moyens soulevés par les requérants sont également mal fondés, pour les raisons qui suivent.

24. Pour qu'il soit possible d'opposer l'autorité de la chose jugée, il faut notamment qu'il y ait identité d'objet et identité de cause. Tel n'est pas le cas en l'espèce.

25. Les allocations familiales, dont l'allocation scolaire, constituent des éléments de la rémunération en vertu des articles 62 et 67 du Statut administratif et, contrairement à ce que prétendent les requérants, la circonstance que les remboursements de frais scolaires, qui sont inclus dans l'allocation scolaire, ne se font que sur la base de pièces justificatives ne fait pas perdre à cette allocation, dans son ensemble, son caractère de rémunération.

26. Enfin, la violation du principe d'égalité de traitement n'est pas établie dès lors que le même plafond de remboursement est applicable à tous les fonctionnaires.

Sur le sort des requêtes et des demandes d'intervention

27. Tous les moyens présentés par les requérants ayant échoué, les conclusions des requérants doivent être rejetées. Les demandes d'intervention, énumérées dans le jugement No 1096, suivent le même sort.

Par ces motifs,

DECIDE :

Les requêtes et les demandes d'intervention sont rejetées.

OPINION DISSIDENTE DE M. PIERRE PESCATORE

Je regrette de ne pouvoir suivre la décision de mes collègues sur le fond de cette affaire. A mon avis, le Tribunal aurait dû annuler la mesure de "réduction salariale" litigieuse et ordonner la restitution des montants illégalement retenus sur les salaires des fonctionnaires. Mes motifs sont, en bref, les suivants :

1. Le procédé législatif utilisé par Eurocontrol pour mettre en oeuvre la réduction salariale s'expose à toute une série de critiques.

La mise en oeuvre des réductions successives, parfaitement incohérentes quant à leur montant et quant à la date de leur application, comme il apparaît de la chronologie des mesures prises, s'est typiquement déroulée comme suit : la mesure de réduction est d'abord annoncée à titre provisoire, mais néanmoins appliquée avec effet immédiat, sans attendre sa mise en vigueur définitive. La confirmation n'intervient qu'après un délai plus ou moins long, et alors avec effet rétroactif, au gré de rencontres sporadiques de la Commission permanente ou même par correspondance, donc sans discussion réelle entre les membres de cet organe.

Ceux parmi les fonctionnaires qui réagissent immédiatement à de telles pratiques se voient opposer que leur recours est prématuré; ceux qui attendent que la mesure soit définitive se voient objecter qu'ils sont forclos parce qu'ils n'ont pas attaqué la mesure provisoire. Des exceptions d'irrecevabilité de l'une ou de l'autre catégorie apparaissent en effet dans tous les dossiers, depuis le début de ce complexe de litiges. L'emploi de tels procédés est manifestement contraire à la bonne foi qui doit régir les rapports de l'Organisation et de son personnel. Elle est incompatible aussi avec les exigences d'une gestion administrative responsable.

Quant à la rétroactivité, maintes fois condamnée par le Tribunal, si normalement elle ne doit conduire à l'inefficacité que des mesures en ce qu'elles ont de rétroactif, elle a pour effet ici de vicier radicalement les dispositions litigieuses, pour le passé et pour l'avenir : ceci en raison de l'atteinte que ce procédé porte, par la combinaison avec le procédé de mesures provisoires, à la défense de leurs droits par les fonctionnaires. Les péripéties de cette affaire, à travers les jugements Nos 902, 961, 963, 1012 et 1096, ainsi que les jugements parallèles de ce jour, en sont l'illustration.

Ces considérations me paraissent si fortes que je n'ai pas besoin de m'étendre longuement sur la singularité d'un procédé qui consiste, pour l'Organisation, à s'aligner sur les pratiques des Communautés européennes en matière de rémunération, tout en proclamant bien haut ne pas être liée par ces pratiques (ce qu'en soi j'admets sans difficulté). Cette position apparente de non-engagement n'a cependant pas empêché l'Organisation de prendre fermement appui sur la même pratique lorsqu'il s'agissait de trouver un terme de référence pour réduire les rémunérations de son propre personnel, ce qui paraît contradictoire et ce qui constitue une *capitis deminutio morale* pour les fonctionnaires d'Eurocontrol. Le caractère gratuit et vexatoire de ce procédé apparaît de la circonstance qu'en fait, les réductions litigieuses sont appliquées aux salaires nets, c'est-à-dire à des salaires établis sur la base du barème de l'Organisation même et non sur la base de celui des Communautés. Il n'est pas étonnant que le personnel ait réagi contre un tel procédé, marqué du sceau de l'arbitraire, ainsi qu'il apparaît du nombre des recours et des interventions.

2. L'un des accents principaux de l'argumentation présentée par les requérants porte sur la question de la motivation des décisions contestées (voir à ce sujet l'exposé des faits dans le jugement No 1123 sur l'affaire Purnelle, où cet argument a été développé de manière particulièrement pertinente). En réponse à cet argument, l'Organisation fait valoir que, selon la Convention Eurocontrol et le Statut du personnel, les décisions de la Commission permanente - organe suprême et souverain selon sa conception - n'avaient pas à être motivées.

Cette position est inacceptable, l'obligation de motivation devant être considérée comme un principe général de toute administration ordonnée et judiciairement contrôlée. Cette obligation s'impose aussi aux organes dirigeants de l'Organisation, chaque fois qu'ils sont dans le cas de prendre des mesures susceptibles de faire grief aux fonctionnaires. A tout le moins, les décisions individuelles adressées aux fonctionnaires étaient soumises à l'obligation de motivation énoncée de manière expresse par l'article 92 du Statut du personnel.

Or, à aucun stade, l'Organisation n'a indiqué ne fût-ce que la base juridique de la mesure de réduction; elle n'a pas, non plus, fourni à ses fonctionnaires une motivation articulée quelconque : ni dans les décisions prises par la Commission permanente, ni dans les notes de service adressées au personnel par le Directeur général, ni à l'appui des bulletins de paie qui accusent l'application de la réduction, ni en réponse aux innombrables réclamations que les fonctionnaires ont présentées au fil des années, puisqu'elles ont été souverainement ignorées, de manière que toutes les plaintes ont dû être introduites au titre de "recours en carence".

Il est à noter que, lorsque le Tribunal, par son jugement avant dire droit No 1096, a demandé à être éclairé sur la motivation de la mesure litigieuse, l'Organisation s'est abstenue de lui soumettre les seuls documents qui auraient pu fournir des indications certaines à ce sujet, à savoir les procès-verbaux de la Commission permanente et du Comité de gestion. Il ne suffit donc pas de prétendre que, de toute manière, les fonctionnaires devaient savoir de quoi il s'agissait : la motivation est une obligation formelle; elle doit être exprimée en des termes compréhensibles pour le destinataire et accessibles au contrôle judiciaire. Selon le Statut, elle doit être contemporaine de toute décision faisant grief. L'administration ne saurait donc se soustraire à son devoir de motivation en laissant sans réponse les réclamations des fonctionnaires, de manière que ceux-ci n'ont pas d'autre possibilité que de prendre recours contre la décision - purement fictive - réputée résulter du silence de l'administration. J'ajoute que, s'il est vrai que diverses explications ont été mises en avant par l'Organisation et contestées par les requérants, le Tribunal s'est abstenue de les soumettre à un examen critique.

Somme toute, les esquives constantes de l'Organisation, tout au long de ce contentieux qui se perpétue depuis des années, laissent penser, jusqu'à preuve du contraire, qu'il n'y a, derrière la réduction salariale litigieuse, aucune considération rationnelle, sauf peut-être celle de faire quelques économies budgétaires aux dépens du personnel, ce que le Tribunal a déjà expressément condamné dans une autre affaire (voir le jugement No 990 (affaire Cuvillier No 3)).

3. Enfin, je pense que le peu qui a été révélé au Tribunal sur les buts de la mesure litigieuse (en fait, des prétextes plutôt que des raisons), pris ensemble avec les caractéristiques du processus décisionnel ci-dessus décrit, montre que l'un des droits essentiels des fonctionnaires pourrait avoir été atteint, à savoir celui de jouir d'une rémunération stable et de ne pas voir mettre en cause le niveau de leurs revenus, sauf pour des causes sérieuses et justifiables.

Bien sûr, l'article 65 du Statut du personnel permet des modifications du niveau salarial, en indiquant d'ailleurs, à ce sujet, quelques critères, dont en l'occurrence l'Organisation n'a tenu aucun compte. Le personnel ne saurait donc, pour le principe, s'opposer à des ajustements qui reflètent l'évolution des conditions économiques ambiantes. Mais il faut reconnaître aussi qu'une réduction salariale linéaire, comme celle de l'espèce, est une mesure grave, qui ne

peut être imposée au personnel que si l'Organisation est à même de faire valoir des raisons sérieuses, susceptibles d'être expliquées au personnel et d'être examinées par le juge.

On ne saurait accepter non plus l'argumentation de l'Organisation disant que les réductions litigieuses seraient si minimes qu'aucun droit acquis ne serait mis en cause dans sa substance. Le Tribunal s'est déjà prononcé, dans son jugement No 986 (affaires Ayoub No 2 et consorts), sur la signification de modifications légères mais successives du niveau de rémunération : chaque réduction partielle, si minime soit-elle, pose inéluctablement la question de principe.

Ainsi, il apparaît en fin de compte que la mesure de réduction litigieuse a méconnu les standards élémentaires d'un processus législatif régulier; qu'elle souffre d'un défaut de motivation; qu'elle porte atteinte à la règle de bonne foi qui devrait inspirer les rapports entre l'Organisation et ses fonctionnaires; enfin, qu'elle a possiblement empiété sur leurs droits acquis. Toute cette action méritait donc d'être déclarée nulle pour le tout, à partir de son origine, sans préjudice, pour l'Organisation, de revoir ses échelles de rémunération selon ses propres critères et ses propres besoins, dans le respect des règles statutaires et des principes généraux qui régissent la fonction publique internationale.

Je regrette donc que le Tribunal dans sa majorité, après avoir affirmé la plénitude de sa juridiction (considérant 11), n'en ait pas, en fin de compte, fait usage pour examiner à fond les pratiques salariales de l'Organisation (voir le considérant 19). La question se pose de savoir si ce jugement et les autres jugements relatifs à la "réduction Eurocontrol" répondent, dans ces conditions, à l'exigence minimale de motivation qui s'impose au juge, rappelée par la Cour internationale de Justice dans son avis du 12 juillet 1973, Demande de réformation du jugement No 158 du Tribunal administratif des Nations Unies (Recueil 1973, p. 166, 210 et suivantes).

Ainsi jugé par M. Jacques Ducoux, Président du Tribunal, Mme Mella Carroll, Juge, et M. Pierre Pescatore, Juge suppléant, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 juillet 1991.

Jacques Ducoux
Mella Carroll
P. Pescatore
A.B. Gardner