

K. (n° 3) et L. (n° 2)

c.

OEB

138^e session

Jugement n° 4889

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M. D. K. le 4 mai 2021 et régularisée le 7 juillet, le mémoire en réponse de l'OEB du 18 novembre 2021, la réplique du requérant du 18 février 2022, la duplique de l'OEB du 19 mai 2022, les demandes d'intervention dans cette affaire déposées par M. A. D., M. M. D., M. S. F., M^{me} L. I., M. J. M. M. et M. G. N. le 22 novembre 2021, et les observations de l'OEB à ce sujet du 28 février 2022;

Vu les documents transmis dans cette affaire par l'OEB, à la demande du Tribunal, le 3 mai 2024;

Vu la deuxième requête dirigée contre l'OEB, formée par M. G. L. le 4 mai 2021 et régularisée le 7 juillet, le mémoire en réponse de l'OEB du 18 novembre 2021, la réplique du requérant du 18 février 2022 et la duplique de l'OEB du 19 mai 2022;

Vu les documents transmis dans cette affaire, à la demande du Tribunal, par le requérant, le 2 mai 2024, et par l'OEB, le 3 mai 2024;

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

Après avoir examiné les dossiers, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

Les requérants contestent leur transposition dans un nouveau grade par suite de l'introduction d'un nouveau système de carrière.

Des faits pertinents au présent litige sont exposés dans les jugements 4710, 4711 et 4712, prononcés le 7 juillet 2023. Il suffira de rappeler que, le 11 décembre 2014, le Conseil d'administration de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, a adopté la décision CA/D 10/14 introduisant un nouveau système de carrière, qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015. Ce nouveau système de carrière a largement modifié la manière dont les emplois étaient divisés. Il a introduit une structure unique comportant dix-sept grades qui a remplacé la structure existante dans laquelle les emplois étaient divisés en trois catégories. Deux parcours de carrière ont été instaurés: un parcours managérial et un parcours technique. Les agents continuaient à bénéficier d'avancements d'échelon au sein d'un même grade et à être promus à des grades supérieurs, mais le nouveau système de carrière avait pour principe sous-jacent que toute progression était basée sur des performances constantes et des compétences avérées plutôt que sur le temps passé au même échelon ou grade. Cette décision prévoyait que la transposition du système de carrière existant au nouveau système s'effectuait en tenant compte de la situation de l'agent au 31 décembre 2014. Elle prévoyait également que la transposition n'entraînait aucune diminution du traitement de base et que la méthode d'ajustement des rémunérations en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2014 s'appliquait aux nouveaux barèmes des traitements et aux traitements résultant de la transposition.

M. K., qui détenait le grade A3, échelon 9, au 31 décembre 2014, vit son grade transposé dans le groupe d'emplois 4 et se vit attribuer le grade G12, échelon 1, à compter du 1^{er} juillet 2015. M. L., qui détenait le grade A4, échelon 7, au 31 décembre 2014, vit son grade transposé dans le groupe d'emplois 4 et se vit attribuer le grade G12, échelon 4, au 1^{er} juillet 2015.

M. K. contesta sa fiche de salaire de janvier 2015. M. L. contesta la lettre individuelle du 30 avril 2015 concernant sa transposition suite à l'introduction du nouveau système de carrière. Leur demande de réexamen ayant été rejetée, les requérants introduisirent un recours

interne contre les décisions relatives à leur transposition dans le nouveau barème de traitements.

Le 18 novembre 2020, la Grande Chambre de la Commission de recours rendit un avis concernant divers recours contre le nouveau système de carrière, visant en particulier à contester la suppression de l'avancement d'échelon automatique et la transposition des grades, qui avaient été introduits, notamment, par des agents de l'ancien grade A4(2), pour lesquels la décision CA/D 10/14 prévoyait des dispositions spécifiques. La Commission précisait que, concernant les recours formés par les agents qui – tels les deux requérants – n'étaient pas, avant la réforme, dans le grade A4(2), elle renvoyait à son autre avis du même jour, l'«avis principal», sur les recours formés contre la mise en œuvre du nouveau système de carrière et, en particulier, la suppression de l'avancement d'échelon automatique et la transposition des grades. La majorité de la Commission de recours recommanda de rejeter les recours pour irrecevabilité en ce qui concernait la demande visant à la création d'un nouveau groupe de carrière pour les agents qui étaient auparavant dans le groupe A4(2), car elle estimait qu'une telle demande ne portait pas sur leur statut administratif. Concernant les questions de recevabilité ayant trait aux recours contre le nouveau système de carrière, un renvoi était fait à l'avis principal rendu le même jour. La majorité recommanda de rejeter les recours formés par les requérants comme dénués de fondement juridique et renvoya sur certains points à l'avis principal, tout en rejetant expressément les arguments relatifs à la violation des droits acquis, à celle d'attentes légitimes, à l'existence d'une discrimination et d'une atteinte à l'égalité de traitement, ainsi qu'à la méconnaissance du devoir de sollicitude de l'Organisation à l'égard de ses fonctionnaires, de l'obligation de respecter la dignité de ceux-ci et du principe de non-rétroactivité des actes administratifs. La Commission recommanda toutefois à l'unanimité qu'une indemnisation – d'un montant de 600 euros – soit accordée à chacun des requérants en réparation du préjudice moral lié à la durée excessive de la procédure de recours interne.

Par lettre du 4 février 2021, les requérants furent informés de la décision de l'Office de suivre les recommandations de la majorité des membres de la Commission de recours pour les motifs exposés dans l'avis rendu par cette dernière. Par conséquent, leur recours était rejeté. Ils se virent toutefois accorder chacun une indemnité de 600 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral à raison de la durée de la procédure de recours et 100 euros supplémentaires à titre de dommages-intérêts pour tort moral à raison du temps qui s'était écoulé depuis les délibérations de la Commission de recours. Telle est la décision attaquée par chacun des requérants.

Les requérants demandent au Tribunal d'annuler la décision attaquée du 4 février 2021 et d'ordonner à l'OEB d'en tirer toutes les conséquences de droit. Dans l'hypothèse où le Tribunal déciderait de ne pas ordonner à l'OEB de tirer toutes les conséquences de droit de cette annulation, ils demandent que celle-ci soit condamnée à compenser l'intégralité du préjudice financier qu'ils estiment avoir subi et à leur verser des intérêts au taux de 5 pour cent sur les sommes ainsi dues au titre de leur préjudice financier respectif de 2015 à la date de prononcé du jugement. Enfin, ils demandent au Tribunal de condamner l'OEB à leur verser une somme à déterminer au titre des frais encourus pour leur défense.

L'OEB demande au Tribunal de rejeter les requêtes comme irrecevables en ce que les requérants contestent les règles spécifiques du nouveau système de carrière régissant les avancements d'échelon, les promotions, les indemnités fonctionnelles ou les primes, car celles-ci ne leur avaient pas été appliquées au moment où ils ont formé leur recours interne ou leur requête devant le Tribunal. Elle soutient en outre que les requêtes sont intégralement infondées.

CONSIDÈRE:

1. Les présentes requêtes s'inscrivent dans le cadre de l'abondant contentieux soumis au Tribunal touchant à la contestation du nouveau système de carrière des agents de l'Office européen des brevets, introduit par la décision du Conseil d'administration

CA/D 10/14 du 11 décembre 2014, qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015. Il convient de rappeler que le système ainsi institué a notamment modifié de façon profonde la structure des grades des agents, en instaurant de nouveaux «parcours de carrière», et prévu que l'avancement d'échelon au sein d'un grade ne serait plus fondé sur l'ancienneté, mais sur l'évaluation des performances et des compétences.

Les requérants attaquent devant le Tribunal la décision de la Vice-présidente chargée de la Direction générale 4 en date du 4 février 2021 ayant rejeté les recours internes qu'ils avaient formés en vue de contester notamment la transposition dans les nouveaux grade et échelon qui leur avaient été attribués, à compter du 1^{er} juillet 2015, au sein du groupe d'emplois dans lequel ils étaient reclassés. Cette transposition, prévue par l'article 56 de la décision CA/D 10/14, avait été opérée, conformément au paragraphe 1 de cet article, en prenant pour référence leur traitement de base au 31 décembre 2014. Les requérants contestent également les dispositions de la décision CA/D 10/14 ayant mis fin à l'ancien avancement d'échelon automatique à l'ancienneté, ainsi que celles ayant prévu de nouvelles règles en matière de promotion de grade, qui ont modifié à cet effet, respectivement, les articles 48 et 49 du Statut des fonctionnaires de l'Office.

2. Six demandes d'intervention ont été présentées dans l'une des affaires.

3. Les deux requêtes tendent fondamentalement aux mêmes fins, reposent sur une argumentation très largement commune et présentent à juger les mêmes questions. Il y a donc lieu de les joindre pour qu'elles fassent l'objet d'un seul jugement.

4. Par les jugements 4710, 4711 et 4712, prononcés le 7 juillet 2023, le Tribunal a rejeté les requêtes d'un autre fonctionnaire relatives à la contestation du nouveau système de carrière, choisies comme «têtes de série» dans le contentieux en cause, qui visaient à contester, respectivement, la légalité de la décision CA/D 10/14 elle-même, la suppression de l'ancien avancement d'échelon automatique et la transposition de l'intéressé dans un nouveau groupe d'emplois liée à la

réforme de la structure des grades. Les questions soulevées dans les présentes requêtes ont, pour l'essentiel, déjà été examinées par le Tribunal dans ces jugements, auxquels il sera ainsi largement renvoyé dans les considérants ci-dessous.

5. Le Tribunal relève qu'une partie de l'argumentation des requérants se rapporte à la situation particulière des fonctionnaires qui étaient classés, avant la mise en œuvre du nouveau système de carrière, au grade A4(2). Les membres du personnel détenant cet ancien grade ont fait l'objet de dispositions transitoires spécifiques, figurant à l'article 57 de la décision CA/D 10/14, qui prévoyaient notamment que ceux d'entre eux dont le traitement de base était supérieur à celui afférent au grade 13, échelon 5, dans les nouveaux barèmes de traitements ne feraient pas l'objet d'une transposition dans ces derniers. Cette absence de transposition a donné lieu, eu égard à ses conséquences juridiques, à de multiples litiges initiés par les fonctionnaires concernés. L'argumentation invoquée à ce sujet est inopérante dans le cadre des présentes requêtes, dès lors que les requérants, qui détenaient avant la réforme, pour l'un, le grade A3, échelon 9, et, pour l'autre, le grade A4, échelon 7, n'étaient ainsi pas titulaires du grade A4(2) et ne se sont donc pas vu appliquer les dispositions de cet article 57. Le bien-fondé de cette argumentation sera dûment examiné par le Tribunal, en revanche, dans les jugements statuant sur les requêtes introduites par les fonctionnaires concernés (sous réserve, bien sûr, que celles-ci ne soient pas rejetées en raison d'une éventuelle irrecevabilité dont elles seraient entachées par ailleurs).

6. Les requérants consacrent une grande part de leur argumentation à l'invocation d'un moyen selon lequel la suppression de l'ancien avancement d'échelon automatique à l'ancienneté et son remplacement par un avancement d'échelon au mérite auraient violé leurs droits acquis. Ils soutiennent, à cet égard, que l'avancement à l'ancienneté aurait constitué une condition d'emploi fondamentale, qui était de nature à les inciter à entrer – puis à demeurer – au service de l'OEB, et que son abolition serait «injustifié[e] et déraisonnable». Ils font également valoir que cette mesure aurait un effet défavorable

significatif sur le montant de leur rémunération et, par voie de conséquence, sur celui de leur future pension de retraite.

Mais, au considérant 8 du jugement 4711 précité (auquel se réfèrent les jugements 4710 et 4712), le Tribunal a écarté l'existence d'une telle violation de droits acquis en rejetant une argumentation similaire. Le Tribunal s'est en effet exprimé comme suit:

«Selon la jurisprudence du Tribunal, telle qu'elle ressort par exemple du jugement 61, a été précisée dans le jugement 832 puis confirmée dans le jugement 986, la modification au détriment d'un fonctionnaire d'une disposition régissant sa situation ne constitue une violation d'un droit acquis que si elle bouleverse l'économie de son contrat d'engagement ou porte atteinte à une condition d'emploi fondamentale qui a été de nature à déterminer l'intéressé à entrer – ou, ultérieurement, à rester – en service. Pour qu'il y ait matière à éventuelle méconnaissance d'un droit acquis, il faut donc que la modification apportée au texte applicable porte sur une condition d'emploi présentant un caractère fondamental et essentiel. Le jugement 832, au considérant 14, recense des considérations de trois ordres pour déterminer si les conditions d'emploi modifiées ont ou non un caractère fondamental et essentiel. Ces considérations sont les suivantes:

- 1) La nature des conditions d'emploi qui ont changé: “Certes, elles peuvent résulter d'un texte statutaire ou réglementaire aussi bien que d'une clause du contrat d'engagement, voire d'une décision. Toutefois, tandis que les stipulations contractuelles et, le cas échéant, les décisions engendrent en principe des droits acquis, il n'en est pas nécessairement de même des dispositions statutaires ou réglementaires”.
- 2) Les causes des modifications intervenues: “[Le Tribunal] tiendra compte notamment du fait que les circonstances peuvent exiger de fréquentes adaptations des conditions d'emploi. Ainsi, lorsque telle disposition ou telle clause est liée à des facteurs sujets à variations, par exemple l'indice du coût de la vie ou la valeur de la monnaie, il contestera en général l'existence d'un droit acquis. De plus, il ne saurait faire abstraction de la situation financière des organisations ou des organismes appelés à appliquer les conditions d'emploi”.
- 3) Les conséquences de la reconnaissance d'un droit acquis ou du refus de le reconnaître et les répercussions de la modification adoptée sur le traitement des fonctionnaires et les autres prestations qui leur sont accordées. Le Tribunal comparera également la situation des fonctionnaires qui font valoir un droit acquis à celle de leurs collègues.

En outre, comme le Tribunal l'a relevé dans le jugement 4028, au considérant 13, les fonctionnaires internationaux n'ont nullement droit à se voir appliquer, tout au long de leur carrière et pendant leur retraite, l'ensemble des conditions d'emploi ou de retraite prévues par les dispositions statutaires ou réglementaires en vigueur à la date de leur recrutement. Ces conditions peuvent, pour la plupart, être modifiées, même si, en fonction de la nature et de l'importance de la disposition en cause, le fonctionnaire peut se prévaloir d'un droit acquis à son maintien.

En l'espèce:

- 1) le système d'avancement d'échelon a été établi par le Statut des fonctionnaires, qui fait partie des conditions d'emploi des fonctionnaires, les contrats individuels faisant référence au Statut des fonctionnaires;
- 2) les raisons des modifications ont été clairement expliquées par l'Organisation et ne semblent pas déraisonnables, étant donné que l'ancien système basé sur l'ancienneté entraînait une "stagnation de carrière" à un âge précoce et pouvait nuire à la motivation et aux performances; la pertinence des modifications a été confirmée par des études actuarielles et financières réalisées ultérieurement;
- 3) le système d'avancement d'échelon n'a pas été supprimé mais seulement modifié dans ses exigences: il n'est plus basé uniquement sur l'ancienneté mais sur l'évaluation des performances et des compétences attendues.

Le traitement perçu précédemment (qui résultait également d'avancements d'échelon précédents) a été maintenu par les dispositions transitoires (voir le paragraphe 2 de l'article 55 de la décision CA/D 10/14 qui prévoit que "[l]a transposition n'entraîne aucune diminution du traitement de base").

Les fonctionnaires ne sont pas privés de la possibilité d'obtenir des avancements d'échelon à l'avenir. Le requérant n'a pas non plus prouvé que le nouveau système rend impossible ou excessivement difficile d'obtenir un avancement d'échelon sur la base de l'évaluation des performances et des compétences attendues. Même si le nouveau système n'est pas automatique, il n'est pas non plus laissé à une discrétion absolue. En effet, il est basé sur les performances et les compétences attendues, qui sont appréciées selon un système d'évaluation objectif.

Dans ces circonstances, il n'y a pas violation de droits acquis, dès lors que le traitement perçu précédemment est maintenu et que rien n'empêche d'obtenir des avancements d'échelon à l'avenir. Il n'y a pas modification déraisonnable de l'économie du contrat d'engagement puisque l'avancement d'échelon est lié au fait que le fonctionnaire s'acquitte de ses obligations. Aucune atteinte n'est portée à une condition d'emploi fondamentale qui a

été de nature à déterminer le fonctionnaire à entrer en service (pour un raisonnement similaire dans une situation similaire, voir le jugement 4274, aux considérants 16 à 18).»

Le Tribunal ne voit aucune raison de s'écarter, dans les présentes affaires, de la solution ainsi retenue dans le jugement 4711. Le moyen présenté par les requérants sera donc rejeté pour les mêmes motifs.

7. Les requérants soutiennent, dans le prolongement de leur argumentation à ce sujet, que leurs droits acquis auraient aussi été violés du fait de la modification des dispositions régissant l'avancement de grade. Ils estiment en effet que celle-ci aurait illégalement mis fin au système de «promotion quasi automatique» qui était en vigueur, selon eux, avant la réforme critiquée et constituerait également une de leurs conditions d'emploi fondamentales.

Mais le Tribunal ne les suivra pas non plus dans cette thèse.

Il résulte en effet d'une jurisprudence constante, inspirée des mêmes principes que ceux rappelés au considérant 8 précité du jugement 4711, que les dispositions qui fixent les modalités de promotion au sein d'une organisation internationale n'engendrent pas de droits acquis en faveur des fonctionnaires. Sauf à ce que les règles nouvellement édictées privent de façon substantielle les membres du personnel de leurs perspectives d'avancement antérieures, une organisation a donc toujours la faculté de modifier ces modalités en fonction de ses besoins (voir notamment les jugements 3524, au considérant 3, 3256, au considérant 14, ou 1025, au considérant 4).

En l'espèce, il ressort du dossier que, si les règles applicables en matière de promotion ont certes été réformées par la décision CA/D 10/14 en vue de conditionner davantage la progression de carrière à la constatation de performances avérées et à la démonstration des compétences attendues, les possibilités de promotion offertes aux agents n'ont pas pour autant été substantiellement remises en cause. Les trois voies d'accès à un grade supérieur prévues par les anciennes dispositions de l'article 49 du Statut du personnel – à savoir les procédures de promotion normale au grade immédiatement supérieur, de sélection pour la nomination dans un emploi ouvert au concours et

de reclassement de poste – ont ainsi été maintenues et la défenderesse fait valoir, sans être utilement contredite par les requérants sur ce point, que les possibilités de promotion ont même été accrues dans le nouveau système du fait de l'augmentation du nombre de grades.

Il en résulte que les dispositions critiquées, qui sont relatives à de simples modalités de promotion au sens de la jurisprudence précitée, pouvaient légalement modifier le texte antérieur et qu'aucun droit acquis n'a été méconnu.

Au demeurant, le Tribunal observe que, contrairement à ce que paraissent considérer les requérants dans leurs écritures, il n'existait pas, avant l'introduction du nouveau système de carrière, de droit reconnu par le Statut du personnel à une «promotion quasi automatique». Les dispositions alors en vigueur de l'article 49 précité de ce statut prévoyaient en effet que la promotion au grade supérieur «se fai[sai]t au choix parmi les fonctionnaires justifiant des qualifications requises, compte tenu de leur aptitude et des rapports dont ils [avaient] fait l'objet» et que le Président de l'Office en décidait sur la base d'une liste des fonctionnaires susceptibles d'être promus établie par une Commission de promotions «[a]près un examen comparatif des mérites» et «présentée par ordre de mérite». S'il semble être exact que l'avancement de grade s'opérait principalement, dans les faits, à l'ancienneté, ainsi que le souligne d'ailleurs la défenderesse elle-même dans son mémoire en réponse, une pratique contraire à une norme de droit écrit ne peut se voir reconnaître de valeur juridique (voir, par exemple, les jugements 4555, au considérant 11, ou 3883, au considérant 20). La pratique en cause n'était donc pas de nature à créer un quelconque droit acquis.

8. Dans un autre moyen, les requérants contestent la légalité du décalage de six mois, prévu par la décision CA/D 10/14, entre l'entrée en vigueur du nouveau système de carrière, fixée, selon l'article 54 de cette décision, au 1^{er} janvier 2015, et la transposition des agents dans leurs nouveaux grade et échelon, dont la date de prise d'effet était, en vertu du paragraphe 5 de son article 56, le 1^{er} juillet 2015. Ils soutiennent que cette situation aurait créé un «vide juridique» entre les deux dates en question, lié à un «retard de six mois» dans la mise en application du

nouveau système, qui aurait violé leur droit à être placé dans une situation régulière.

Ce moyen est dénué de fondement.

Le Tribunal observe d'abord que c'est de façon impropre que les requérants se réfèrent ici à un «retard» dans la mise en œuvre de la réforme en question. La notion de retard renvoie en effet au non-respect d'une échéance initialement fixée ou d'un délai escompté. Or, le décalage de six mois entre l'entrée en vigueur du nouveau système de carrière et la transposition des agents était prévu dès l'origine de la réforme, comme il vient d'être dit, par la décision CA/D 10/14 elle-même. Au demeurant, le délai de six mois ainsi imparti à l'Office pour procéder à la transposition des membres du personnel dans les nouveaux grades et échelons n'apparaît nullement déraisonnable eu égard à l'ampleur et à la complexité de cet exercice. En outre, il y a lieu de noter que l'échéance du 1^{er} juillet 2015 prévue par l'article 56 précité a bien été respectée et que les requérants avaient été dûment informés entre-temps, par des lettres du 30 avril 2015, des conditions de leur transposition.

C'est par ailleurs à tort que les requérants invoquent une violation du droit des fonctionnaires à être placés dans une situation régulière. Ce droit signifie que la situation d'un agent, telle qu'elle résulte notamment de décisions individuelles ou de circonstances de fait, doit être conforme aux dispositions statutaires applicables. Il ne peut donc, par définition, être valablement invoqué à l'encontre d'une décision du Conseil d'administration ayant elle-même pour objet, comme c'est le cas en l'occurrence, de définir le régime statutaire applicable aux membres du personnel – qu'il s'agisse d'un régime permanent ou transitoire. La référence à la jurisprudence du Tribunal dont se prévalent les requérants à ce sujet est, pour ce motif, sans pertinence.

Enfin, le Tribunal ne voit pas en quoi les requérants se seraient trouvés, comme ils le soutiennent, dans une situation de «vide juridique» pendant la période allant du 1^{er} janvier au 30 juin 2015. Ils conserveraient en effet, dans l'attente de leur transposition appelée à s'appliquer à compter du 1^{er} juillet 2015, leurs anciens grade et échelon. S'ils étaient certes ainsi placés dans un régime à caractère provisoire, celui-ci était

expressément prévu, au titre des mesures transitoires accompagnant l'entrée en vigueur du nouveau système de carrière, par l'article 56 précité de la décision CA/D 10/14. La situation des intéressés est donc bien restée continûment régie par des dispositions appropriées.

9. Les requérants soutiennent par ailleurs que l'OEB aurait manqué, en adoptant les décisions contestées, à son devoir de sollicitude à l'égard de ses fonctionnaires. Ils estiment en effet que l'Organisation n'aurait pas pris en considération les intérêts de ses agents et que la réforme critiquée aurait causé à ceux-ci un tort tout à la fois inutile, en l'absence de difficulté financière la rendant nécessaire, et excessif, eu égard à l'ampleur des pertes de rémunération en résultant.

Mais cette argumentation ne sera pas retenue.

S'agissant de la contestation de la nécessité de la réforme, il n'appartient pas au Tribunal, en tout état de cause, de se prononcer sur l'opportunité ou le mérite des modifications qu'une organisation internationale entend apporter aux structures salariales ou aux modalités de déroulement des carrières, qui relèvent de la politique générale de gestion du personnel que celle-ci a la liberté de conduire conformément à ses intérêts (voir, par exemple, les jugements 4274, au considérant 15, ou 3275, au considérant 8).

Quant aux effets défavorables de la suppression de l'avancement d'échelon automatique et de la révision des règles régissant la promotion, il ressort de l'analyse de la décision CA/D 10/14 que ceux-ci ont été substantiellement amoindris par le maintien des traitements de base antérieurs et par la mise en œuvre de certains dispositifs compensatoires, ainsi que par l'édiction de mesures transitoires appropriées.

Au demeurant, il convient de relever que, au considérant 10 du jugement 4711 précité (ainsi que dans le jugement 4712, qui s'y réfère), le Tribunal a écarté une argumentation analogue tirée de ce que l'OEB aurait méconnu son devoir de sollicitude en s'abstenant de prendre des mesures d'atténuation des conséquences négatives de la réforme pour ses fonctionnaires. Le Tribunal ne voit pas de raison d'adopter une solution différente dans les présentes affaires.

10. Enfin, les requérants demandent que l'OEB soit condamnée à leur verser des dommages-intérêts à raison de la durée excessive de la procédure de recours interne.

Le Tribunal constate qu'il s'est écoulé un délai de plus de cinq ans – atteignant même cinq ans et demi dans l'une des deux affaires – entre l'introduction des recours internes des intéressés et l'intervention de la décision définitive du 4 février 2021 statuant sur ces recours. Un tel délai présente un caractère manifestement excessif. Mais, dans les jugements 4710, 4711 et 4712 précités, qui se rapportaient à un cas d'espèce où la durée de la procédure interne relative aux diverses décisions contestées avait été similaire à celle ainsi observée, le Tribunal a estimé que l'indemnité de 700 euros qui avait été attribuée de ce chef par l'Organisation au fonctionnaire concerné suffisait à réparer le préjudice subi par celui-ci. Or, dans les présentes affaires, les requérants se sont vu allouer à ce titre, en vertu de la décision attaquée, une somme du même montant et l'argumentation qu'ils invoquent à ce sujet n'établit pas que, dans leurs cas, les torts causés par ce retard de la procédure interne appelleraient une réparation d'un montant supérieur.

Cette conclusion à fin indemnitaire sera donc écartée.

11. Il résulte de ce qui précède que les requêtes doivent être intégralement rejetées, sans qu'il soit besoin de statuer sur la fin de non-recevoir soulevée par l'OEB à l'encontre de certaines de leurs conclusions.

12. Les demandes d'intervention doivent, par voie de conséquence, être également rejetées, sans qu'il soit nécessaire de se prononcer sur les objections formulées par la défenderesse quant à leur recevabilité.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

Les requêtes, ainsi que les demandes d'intervention, sont rejetées.

Ainsi jugé, le 17 mai 2024, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 8 juillet 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

MIRKA DREGER