

CONSEIL DE L'EUROPE

COUNCIL OF EUROPE

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours N° 536/2013 (Comité du Personnel (XII) c/ Secrétaire Général)

Le Tribunal Administratif, composé de :

M. Christos ROZAKIS, Président,
M. Jean WALINE,
M. Rocco Angelo CANGELOSI, Juges,

assistés de :

M. Sergio SANSOTTA, Greffier,
Mme Eva HUBALKOVA, greffière suppléante,

a rendu, après en avoir délibéré, la présente sentence.

PROCEDURE

1. Le Comité du Personnel du Conseil de l'Europe a introduit son recours le 6 novembre 2012. Le même jour, le recours a été enregistré sous le N° 536/2013.
2. Le 21 janvier 2013, le requérant a déposé son mémoire ampliatif.
3. Le 22 février 2013, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations concernant le recours. Le requérant a soumis un mémoire en réplique le 25 mars 2013.
4. L'audience publique dans le présent recours a eu lieu à Strasbourg le 11 avril 2013. Le requérant était représenté par son président, M. Giovanni Palmieri, assisté par Mme Antonia Dinéva, stagiaire au Comité du Personnel, le Secrétaire Général par Mme Christina Olsen, du Service du Conseil Juridique à la Direction du Conseil Juridique et du Droit international public, accompagnée de Mmes Maija Junker-Schreckenberg et Sania Ivedi, administratrices dans le même Service.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

5. Le Présent recours porte sur des événements liés à un mouvement de grève / arrêt de travail qui a eu lieu dans l'Organisation le 19 juin 2012.

6. Le 13 juin 2012, le Comité du Personnel du Conseil de l'Europe adressa au Secrétaire Général une note pour l'informer que, comme déjà indiqué à son Cabinet, le Comité du Personnel avait décidé d'organiser un « *work stoppage accompanied by an information/discussion meeting open to all staff on 19 June 2012 from 10 am to 12 am* ».

7. Le 14 juin 2012, le Secrétaire Général répondit dans les termes suivants (version originale) :

“(...). Heads of Major Administrative Entities have been asked to inform their staff members intending to take part in such a ‘work stoppage’ of their duty to notify their participation to line managers by 5 pm on Friday 15 June. Heads of [Major Administrative entities] will then inform [the Directorate General of Administration] of the name of staff participating.

I should like to point out that the reasons of such a ‘work stoppage’ have not been communicated. As I consider such reasons to constitute the basis for any collective staff action, I would be grateful if you could communicate to me the reasons for the stoppage as soon as possible.

In accordance with general legal principles governing the matter and well-established case-law on the subject, you will appreciate that the amount corresponding to two hours of pay will be deducted from the salaries of staff members taking part in the ‘work stoppage’.”

8. Le 15 juin 2012, le requérant fit paraître un communiqué sur l'intranet de l'Organisation.

9. Le même jour, deux syndicats de l'Organisation firent paraître eux aussi un communiqué conjoint sur l'intranet de l'Organisation.

10. Également le même jour, la Directrice Générale de l'Administration adressa un mémorandum aux chefs des entités administratives majeures. Elle y rappela les modalités à suivre quant à l'information au sujet des agents participants au « *work stoppage* » mais rien n'était dit quant à la retenue salariale.

Cependant, dans une annonce publiée sur l'intranet le même jour, la Direction Générale de l'Administration informa les agents qu'ils étaient tenus de notifier à leur manager direct (N+1) leur intention de suivre le mouvement. Elle ajouta que cette information devrait leur parvenir avant vendredi 15 juin 17 h afin de leur permettre d'organiser les activités pendant cette période. La Direction Générale de l'Administration précisa qu'à partir de la liste des agents ainsi établie, elle serait également en mesure de procéder aux ajustements financiers des rémunérations qui en découleraient.

11. Le 18 juin 2012, le requérant adressa un message électronique aux agents de l'Organisation pour faire certains commentaires sur les modalités de communication du débrayage. Il mit en exergue que les agents qui devaient absolument travailler (à cause d'un engagement important/réunion de comité, mission, accueil de consultants externes ou d'invité, ou refus du directeur de les libérer) mais qui attachaient beaucoup d'importance à soutenir

cette cause pouvaient s'arrêter le temps qu'ils souhaitaient et communiquer ce temps d'arrêt de travail à leur manager. De cette manière, ils feraient entendre leur voix.

12. Le jour venu, un certain nombre d'agents participa à l'arrêt de travail.

13. Le 9 juillet 2012, le requérant adressa une note au Secrétaire Général ainsi libellée :

« Il semblerait que les services compétents au sein de la [Direction Générale de l'Administration] sont en train d'opérer sur la paie du mois d'août des déductions pour les agents ayant suivi un arrêt de travail du 11 juin 2012. Or, une telle décision ne serait légitime qu'à la condition stricte qu'au sein du droit interne du Conseil de l'Europe des dispositions de rang statutaires existent afin de régler les modalités et les conséquences des arrêts de travail et des grèves, ce qui n'est pas le cas.

En l'absence de telles règles votre décision serait considérée, conformément à la jurisprudence internationale, comme une sanction disciplinaire déguisée et encourrait à ce titre la censure du Tribunal Administratif.

Le [Comité du Personnel] n'hésitera pas à appuyer les actions des agents visant à attaquer la mise en œuvre de votre décision. Il pourrait également contester directement votre décision pour violation des règles en vigueur en matière de consultations statutaires.

Par ailleurs, pour ce qui est de l'avenir, Le [Comité du Personnel] est tout à fait disposé à collaborer avec vos services afin de mettre au point un projet de législation en la matière. Néanmoins il est à peine nécessaire de souligner qu'une telle législation ne saurait être appliquée à titre rétroactif. »

14. Le 19 juillet 2012, la Directrice Générale de l'Administration répondit dans ces termes :

“The Secretary General has asked me to reply on his behalf to your letter dated 9 July 2012.

...

It is inherent to the right to strike that there are financial implications for all employers taking strike action. The case-law of international jurisdictions confirms this approach. Therefore deductions will be made from salaries of the staff members who have participated in the 'work stoppage'.

Finally, I am pleased to note that the staff Committee is willing to engage in constructive dialogue with my services with a view to clarifying the legal framework of the modalities of strike action.”

15. Le 13 août 2012, le requérant saisit le Secrétaire Général d'une réclamation administrative conformément à l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel. Il y alléguait, entre autres, la violation spécifique de son droit à être consulté sur toute mesure d'ordre général qui met en œuvre une disposition statutaire.

16. Le 12 septembre 2012, le Secrétaire Général rejeta la réclamation administrative comme étant irrecevable et/ou mal fondée. Après avoir excipé de l'irrecevabilité de la réclamation pour tardiveté et parce que l'acte contesté ne portait pas préjudice au requérant, le Secrétaire Général estima entre autres, quant au bien-fondé de la réclamation administrative, qu'il n'avait pas l'obligation de consulter le requérant mais qu'il avait tout au plus la possibilité de le faire.

17. Le 6 novembre 2012, le Comité du Personnel introduisit le présent recours.

LA RÉGLEMENTATION EN VIGUEUR

1. *Devoirs et obligations des agents*

18. Le titre III du Statut du Personnel est consacré aux droits et obligations des agents. Son article 31 porte sur l'interdiction de s'absenter sans autorisation et il est ainsi libellé :

« Les agents ne peuvent s'absenter de leur service sans autorisation. S'ils le font sans raison valable, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale peuvent soustraire une fraction appropriée de leur rémunération, sans préjudice de l'application éventuelle de mesures disciplinaires ».

2. *Les prérogatives du Comité du Personnel*

19. L'article 59, paragraphes 2 et 8, lettre c), du Statut du Personnel discipline le pouvoir de réclamation administrative du Comité du Personnel et se lit ainsi :

« 2. L'agent/e qui justifie d'un intérêt direct et actuel, peut saisir le/la Secrétaire Général/e d'une réclamation dirigée contre un acte d'ordre administratif lui faisant grief, à l'exception de toute question relative à une procédure de recrutement extérieur. Par « acte d'ordre administratif », on entend toute décision ou mesure de portée individuelle ou générale prise par le/la Secrétaire Général/e ou tout acte officiel accompli par délégation du/de la Secrétaire Général/e.

(...)

8. La procédure de réclamation instituée par le présent article est ouverte dans les mêmes conditions, *mutatis mutandis*

(...)

c. au Comité du Personnel, pour autant que la réclamation soit dirigée contre un acte dont il est destinataire ou contre un acte qui porte directement atteinte aux prérogatives que lui confère le Statut du Personnel ; »

20. L'Annexe I au Statut du Personnel dicte le Règlement sur la participation du personnel. Son titre II est consacré au Comité du Personnel. Les dispositions pertinentes en l'espèce sont les articles 4 et 5 qui se lisent ainsi :

Article 4 – Attributions générales

« 1. Le Comité du Personnel représente les intérêts généraux du personnel et coopère au bon fonctionnement des services en permettant à l'opinion du personnel de se faire jour et de s'exprimer. Il peut également représenter les intérêts des agents retraités et d'autres bénéficiaires du régime de pensions.

2. Le Comité est chargé d'organiser les élections aux postes de représentants du personnel au sein des organismes du Conseil où une telle représentation est prévue, à moins qu'une disposition expresse ne prévoie que ces représentants sont désignés directement par le Comité.

3. Le Comité participe à la gestion et au contrôle des organismes de caractère social créés par le Conseil dans l'intérêt du personnel. Il peut, avec l'accord du Secrétaire Général ou de la Secrétaire Générale, créer tout service de cette nature. »

Article 5 – Affaires relevant du Secrétaire Général ou de la Secrétaire Générale

« 1. Le Comité du Personnel porte à la connaissance du Secrétaire Général ou de la Secrétaire Générale toute difficulté de portée générale relative à l'interprétation et à l'application du Statut du Personnel. Il peut être consulté sur toute difficulté de cette nature.

2. Le Comité du Personnel peut proposer au Secrétaire Général ou à la Secrétaire Générale tout projet de disposition d'application portant sur le Statut du Personnel, ainsi que toute autre mesure à caractère général à prendre par le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale et visant le personnel.

3. Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale consultent le Comité du Personnel sur tout projet de disposition d'application du Statut du Personnel. Il ou elle peuvent le consulter sur toute autre mesure à caractère général visant le personnel. »

EN DROIT

21. Par son recours, le requérant demande au Tribunal « l'annulation des déductions opérées sur les fiches de paie du mois d'août 2012 de certains agents ayant participé à l'arrêt de travail organisé par le [requérant] le 19 juin 2012 ».

22. De son côté, le Secrétaire Général demande au Tribunal de déclarer le recours irrecevable et/ou mal fondé et de le rejeter.

I. SUR LA RECEVABILITE DU RECOURS

A. Les arguments des parties

23. Le Secrétaire Général excipe de l'irrecevabilité du recours à double titre. Selon lui, la réclamation administrative serait tardive et le recours ne serait pas dirigé contre un acte dont le requérant serait destinataire.

24. Quant à la première exception, le Secrétaire Général affirme que le requérant avait été informé dès le 14 juin 2012 du fait qu'une déduction salariale serait appliquée aux agents qui participeraient à l'arrêt de travail qu'il avait organisé, cette information ayant été, de surcroît, également publiée sur l'intranet de l'Organisation. Dès lors, la réclamation administrative serait tardive.

25. Le Secrétaire Général ajoute que, dans la mesure où le requérant se plaint de ce qu'il n'aurait pas été informé de la date à laquelle les déductions seraient effectuées ni des modalités desdites déductions, le requérant était au courant dès le 9 juillet 2012 (paragraphe 3 ci-dessus).

26. En ce qui concerne le second moyen, le Secrétaire Général soutient que le présent recours ne serait pas dirigé contre un acte dont le requérant est destinataire. Selon lui, les destinataires de l'acte sont les agents qui ont reçu le bulletin de paie avec une déduction pour l'arrêt de travail auquel ils ont participé. Il ajoute que le requérant ne serait pas habilité à se substituer aux destinataires dudit acte, qui seuls, pourraient, en principe, justifier d'un intérêt personnel et direct à le contester, à supposer que les autres conditions pour présenter un recours soient réunies. En l'espèce, le requérant invoque la défense de l'intérêt d'autrui alors que l'*actio popularis* n'est pas admise devant le Tribunal. A cet égard, le Secrétaire Général note que, entre le 22 août et le 7 septembre 2012, 22 réclamations administratives furent introduites par des agents se plaignant de la déduction opérée. Ces réclamations furent rejetées et aucun recours n'a été introduit à l'encontre de ces rejets.

27. Pour autant que le requérant estime que la décision attaquée porte atteinte à ses prérogatives statutaires, le Secrétaire Général conteste cette allégation. A cet égard, le

requérant invoque l'article 5, paragraphe 3, du Règlement sur la participation du personnel (Annexe I au Statut du Personnel) qui dispose : « Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale consultent le Comité du Personnel sur tout projet de disposition d'application du Statut du Personnel. Il ou elle peuvent le consulter sur toute autre mesure à caractère général visant le personnel. ».

28. S'agissant des dispositions d'application du Statut du Personnel, il convient de se référer à l'article 62 du Statut du Personnel qui prévoit : « Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale fixent par arrêté, instruction ou note de service les dispositions d'application du présent Statut. ». Les projets d'arrêtés, instructions ou notes de service sont effectivement soumis au requérant pour consultation. Or, en l'espèce, comme le requérant le mentionne lui-même, un projet de réglementation en matière d'arrêt de travail est à l'étude depuis l'annonce de l'arrêt de travail du 19 juin 2012 et n'est pas encore finalisé. Il n'a jamais été contesté que le requérant doit être consulté sur le projet de réglementation/accord interne en cours d'élaboration et il le sera. Sur ce point, il convient d'indiquer que, de manière exceptionnelle et informelle, le requérant est déjà impliqué dans ce processus.

29. Pour autant que le requérant souhaiterait se référer à une « autre mesure à caractère général visant le personnel », et si l'on devait admettre que cette notion englobe la décision de déduire une partie du salaire aux agents ayant participé à un arrêt de travail – ce qui est contesté –, il est vrai que le Secrétaire Général aurait la possibilité de consulter le requérant. Il n'y est cependant en aucun cas obligé dans la mesure où l'article précité prévoit que ce type de mesures peut, mais ne doit pas d'office, faire l'objet d'une consultation du Comité du Personnel.

30. Le Secrétaire Général relève que dans la mesure où l'objet de la réclamation ne concerne pas les prérogatives qui sont attribuées au requérant par le Statut du personnel, celui-ci n'a pas intérêt à agir et sa réclamation et partant son recours sont par conséquent entachés d'irrecevabilité.

31. De son côté, le requérant estime que son recours serait recevable.

32. En réponse à la première exception d'irrecevabilité visant une prétendue tardiveté de la réclamation administrative, le requérant soutient qu'il est inexact « que dès le 9 juillet 2012, au plus tard, le requérant était parfaitement informé que les déductions litigieuses seraient effectuées sur le salaire du mois d'août 2012 ». Il met en exergue que son courrier du 9 juillet précité faisait état de simples rumeurs. Il ajoute que, de surcroît, la réponse de la Directrice Générale de l'Administration ne faisait pas mention de la date à laquelle la déduction salariale aurait été opérée.

Pour lui, il convient de se référer sur ce point aux exigences posées par l'article 59 du Statut du Personnel, selon lesquelles le délai pour introduire une réclamation administrative dans le cas où l'acte attaqué n'a été ni publié ni notifié est de « 30 jours à compter de la date à laquelle le réclamant ou la réclamante en aura eu connaissance ».

Or le requérant affirme qu'il n'a jamais été informé que le Secrétaire Général avait décidé de ne pas le consulter sur les modalités de la déduction ni d'ailleurs de la date à laquelle cette dernière aurait été effectuée. Pour lui, c'est donc à tort que le Secrétaire Général prétend que le requérant « n'a pas contesté, en temps utiles, le fait de ne pas être consulté sur les modalités de la déduction opérée ».

33. Quant à la deuxième exception visant le fait que le recours ne serait pas dirigé contre un acte dont le requérant est destinataire, le requérant soutient que le Secrétaire Général ne répondrait pas à son argument qui s'appuie sur l'article 59, paragraphe 6c., du Statut du Personnel conformément auquel la procédure de réclamation est ouverte « au Comité du Personnel, pour autant que la réclamation soit dirigée contre un acte dont il est destinataire ou contre un acte qui porte directement atteinte aux prérogatives que lui confère le Statut du Personnel ».

Le requérant estime que l'acte attaqué (la déduction salariale sur les fiches de paye) porterait atteinte aux prérogatives que lui confère le Statut du Personnel, en ce qu'un acte préparatoire exigé par les textes n'a pas été accompli, à savoir la consultation obligatoire du Comité du Personnel.

Pour le requérant, les arguments que le Secrétaire Général développe dans les paragraphes 23 à 27 de ses observations touchent en réalité au fond de l'affaire et non pas à la recevabilité. Selon lui, le Secrétaire Général essayerait en effet de faire valoir son point de vue selon lequel la consultation du Comité du Personnel dans le cas d'espèce était purement facultative. Le requérant y reviendra donc dans le cadre de l'examen du fond.

34. En conclusion, pour le requérant, les deux exceptions d'irrecevabilité soulevées par le Secrétaire Général ne résistent pas à la critique et ne sauraient donc prospérer.

B. Appréciation du Tribunal

35. Avant d'examiner les deux exceptions d'irrecevabilité du Secrétaire Général, le Tribunal se doit d'établir avec clarté l'objet du recours et surtout du *petitum* qui lui a été soumis.

36. Quant à la première question, il apparaît clairement de la rédaction de la réclamation administrative du 13 août 2012 (paragraphe 15 ci-dessus) et des motifs de recours annexés au formulaire de recours déposé lors de l'introduction de celui-ci, que, par son action, le requérant visait à faire reconnaître une méconnaissance de son droit à être consulté en application de l'article 5, paragraphe 3, du Règlement sur la participation du personnel. Certes, dans le premier de ces documents, le requérant ajoute que « la violation du devoir d'informations à l'égard des agents et le mépris du principe de sécurité juridique s'ajouteraient à la violation spécifique du droit du [requérant] dans une situation (...) ». Cependant, il est clair que son objectif principal était de se plaindre d'un défaut de consultation et le fait d'ajouter une demande dont la recevabilité est à tout le moins douteuse n'a pas comme conséquence de rendre irrecevable son grief principal qui, lui, rentre manifestement dans le cadre de l'article 59, paragraphe 8, lettre c) du Statut du Personnel.

37. Quant au *petitum*, il apparaît également que le requérant ne demande pas l'annulation de l'acte qui lui aurait fait grief – à savoir l'adoption d'une disposition d'application du Statut du Personnel – mais plutôt l'annulation d'actes administratifs individuels faisant grief à un certain nombre d'agents et qui ont été pris en exécution de la disposition d'application précitée. Cependant, le Tribunal n'a pas à ce stade à se poser la question de la décision à adopter à ce sujet, car la question n'a pas d'influence sur la recevabilité du recours mais elle est à trancher lors de l'examen du fond du recours si le Tribunal conclut au bien-fondé de celui-ci.

38. En ce qui concerne la première exception, à savoir la tardiveté de la réclamation administrative, le Tribunal note que par sa réclamation administrative du 13 août 2013, le requérant attaquait l'exécution qui avait été donnée par l'Organisation à sa décision de procéder à une retenue salariale. Or, le requérant n'avait eu connaissance de l'exécution de la disposition qu'il estime avoir été adoptée au mépris de son droit de consultation, que lorsqu'il avait été informé par les agents concernés qu'une retenue salariale avait été opérée lors de leur bulletin de paie du mois d'août. Certes, le requérant avait été informé auparavant que pareille retenue avait été décidée. Cependant, abstraction faite du constat que le requérant se plaint de ce qu'il n'aurait pas été consulté et pas de ce qu'il n'aurait pas été informé, différence qui, en tout cas ne saurait être importante pour un constat éventuel de tardiveté, il n'en demeure pas moins que la disposition en question n'a pas été prise avec un acte réglementaire écrit comme aurait pu l'être, par exemple une instruction ou note de service. Dès lors, l'exécution de cette disposition ne pouvait être constatée qu'avec l'exécution effective de cette disposition, ce qui a eu lieu début août 2012. Donc, ce n'est qu'à partir du moment où les retenues ont été mises en place que l'intérêt du requérant à soumettre une réclamation administrative est devenu « actuel » aux termes de l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel. Dès lors, la réclamation administrative ne saurait être considérée comme étant tardive et de ce fait l'exception du Secrétaire Général de tardiveté doit être rejetée.

39. Au sujet de la deuxième exception visant le fait que le requérant ne serait pas destinataire de la décision de retenir une partie salariale, le Tribunal constate que, tout en se plaignant également de la mise en place de ladite retenue salariale, le requérant allègue avant tout que la disposition aurait été adoptée sans le consulter. De ce fait, il est clair qu'il introduisait une réclamation administrative pour attaquer « un acte qui port[ait] directement atteinte aux prérogatives que lui confère le Statut du Personnel » (article 59, paragraphe 8 c., du Statut du Personnel).

40. En conclusion, les deux exceptions soulevées par le Secrétaire Général ne sont pas fondées et doivent être rejetées.

II. SUR LE BIEN-FONDÉ DU RECOURS

1. *Le requérant*

41. Le requérant affirme d'emblée que l'arrêt de travail (« *work stoppage* ») organisé par lui correspond à une grève, que celle-ci est autorisée en application d'un principe général du droit et que, enfin, l'Organisation n'a pas le droit d'opérer des retenues sur le traitement des agents ayant participé à la grève.

42. Il ajoute qu'en l'absence de règles *ad hoc* régissant la matière, la disposition qui s'appliquerait en l'espèce serait celle, consacrée à l'article 31 du Statut du Personnel (paragraphe 18 ci-dessus), concernant les absences non justifiées. Puisque cette disposition n'est pas « *self executing* », car le terme « fraction appropriée » nécessite d'être explicité, cette disposition nécessiterait des dispositions d'application. Il en irait de même quant aux questions visant l'identification des agents et les « ajustements financiers qui en découlent » et qui sont évoqués dans le communiqué. Ces questions relevant de l'article 31 précité, le Secrétaire Général aurait dû les soumettre au requérant afin de recueillir son avis. Le Secrétaire Général ne l'ayant pas fait, il y a lieu de conclure que l'article 5, paragraphe 3, de l'Annexe I au Statut du Personnel aurait été violé. Il ajoute que cette disposition ne connaît

aucune exception et le fait qu'il aurait été informé que des déductions allaient être opérées ne change rien à la question, car il n'avait pas été consulté sur les mesures d'application de l'article 31. Enfin, le fait que le Secrétaire Général disposerait d'un pouvoir d'appréciation n'est pas pertinent dans la mesure où ce pouvoir doit s'exercer dans la légalité et tenir compte des formalités substantielles exigées par le Statut du Personnel, comme celle de consulter le requérant sur tout projet d'application dudit Statut.

43. En conclusion, le requérant demande l'annulation des actes administratifs attaqués, à savoir les déductions opérées sur les salaires des agents ayant participé à l'arrêt de travail.

2. *Le Secrétaire Général*

44. Le Secrétaire Général se penche d'abord sur l'affirmation du requérant pour qui « selon la jurisprudence internationale, la réglementation en matière de grève doit revêtir une forme statutaire et en tout cas ne peut être rétroactive, sous peine d'illégalité ».

45. A titre liminaire, on pourrait remarquer qu'à ce jour, aucune disposition statutaire n'autorise le requérant à appeler les agents à observer un arrêt de travail et qu'en l'absence d'une réglementation en la matière prévoyant les modalités d'un arrêt de travail, force est de conclure qu'il a fait appel aux principes généraux du droit en invitant les agents à participer à un arrêt de travail.

46. Par ailleurs et si l'on devait suivre le requérant, en l'absence de réglementation en la matière, les agents participant à une grève (et donc ne travaillant pas) devraient néanmoins être payés, pour un travail non effectué.

47. Quoiqu'il en soit et contrairement à ce que le requérant indique, la décision du Secrétaire Général de déduire du salaire des agents ayant participé à un arrêt de travail une fraction correspondant à la durée de l'arrêt de travail est parfaitement légale.

48. Après avoir rappelé les termes de l'article 31 du Statut du Personnel (paragraphe 18 ci-dessus), le Secrétaire Général affirme que cette disposition équivaut au principe bien compris du service fait. Il ajoute qu'en vertu de la réglementation interne, il est en droit de ne pas payer les agents en arrêt de travail pour le temps de travail non effectué. Pour lui, cette décision n'est pas un « projet de dispositions d'application du Statut du Personnel » qui, à ce titre, devrait être soumis au requérant pour consultation mais elle se fonde sur l'article 31 du Statut et, en l'absence de réglementation spécifique à la grève, sur les principes généraux du droit, la jurisprudence et la pratique existants.

49. Pour le Secrétaire Général, la perte du droit aux rémunérations afférentes à la période d'arrêt du travail serait un principe incontesté. Il se réfère à cet égard à la jurisprudence administrative internationale constante (voir parmi d'autres le jugement n° 314 du TAOIT).

50. De surcroît, la pratique du Conseil de l'Europe en matière de retenue salariale a également été suivie. Il convient de rappeler que lors de la grève de 1998, les agents du Conseil de l'Europe qui y avaient participé s'étaient vu appliquer une retenue salariale pour la période de temps non travaillée. A sa connaissance, aucun des agents concernés n'avait introduit de réclamation à l'encontre de cette décision en en prétextant l'illégalité.

51. Comme cela a été rappelé plus haut, le requérant était parfaitement informé et conscient, dès le 14 juin 2012, que l'arrêt de travail du 19 juin 2012 entraînerait une déduction salariale, et ce, avant l'arrêt de travail effectif.

52. Il ne peut donc être soutenu que la décision de déduire deux heures de salaire de la rémunération des agents ayant participé à l'arrêt de travail a été prise avec effet rétroactif. Cette décision a en effet été communiquée à l'ensemble des agents et au requérant avant d'être appliquée.

53. Le Secrétaire Général considère lui aussi qu'une réglementation sur l'ensemble des questions relatives à la grève est souhaitable. Il note cependant que le requérant n'a pas, antérieurement aux faits de l'espèce, jugé utile de tirer parti de la possibilité qui lui est offerte au paragraphe 2 de l'article 5 du Règlement sur la participation du personnel (paragraphe 20 ci-dessus).

54. Après s'être livré à une analyse juridique de la jurisprudence citée par le requérant, le Secrétaire Général arrive à la conclusion que celle-ci n'a, à aucun moment, estimé qu'en l'absence d'une réglementation spécifique à la grève, l'Organisation n'avait pas le droit de procéder à une retenue ni *a fortiori* qu'il lui aurait fallu consulter le requérant avant de procéder à une telle retenue. Au contraire, il confirme la jurisprudence internationale administrative constante en la matière selon laquelle une rémunération n'est due que pour service fait et qu'en l'absence de réglementation spécifique à la grève, il sera procédé selon les dispositions statutaires en vigueur.

55. Quoiqu'il en soit, force est de constater qu'en l'espèce, il n'y a pas eu de retenue supérieure aux retenues prévues pour les autres cas d'absence (et donc sanction disciplinaire déguisée), mais simple application du principe du service fait tel que prévu à l'article 31 du Statut du Personnel, à savoir le non-paiement du temps où les agents ont cessé le travail (deux heures de retenue pour deux heures de travail non effectué).

56. De plus, le requérant s'interroge notamment sur l'identification des agents qui ont pris part à la grève et sur le calcul des déductions opérées.

57. Au sujet du premier point, il convient de rappeler que seuls les agents ayant subi une déduction auraient un intérêt à agir à l'encontre d'une décision et de ses modalités de mise en œuvre, qu'ils estimeraient illégales.

58. Quant aux modalités de calcul de la déduction, elles sont très simples également et ont été communiquées aux agents qui en ont fait la demande.

59. En raison du très court délai entre l'annonce de l'arrêt de travail et l'arrêt de travail lui-même, il est vrai qu'il n'a pas été possible de faire procéder à une information complète relatant les modalités de calcul de la déduction salariale contestée, avant l'arrêt de travail.

60. Cependant, même à supposer que le requérant n'aurait pris la décision d'inviter ou non les agents à suivre l'arrêt de travail qu'en fonction des modalités de calcul de la déduction salariale, étant parfaitement au courant que cette décision serait appliquée, le requérant aurait pu se rapprocher de la Direction des Ressources Humaines pour obtenir des informations sur ces modalités.

61. Force est de conclure qu'il n'y a eu aucun manquement aux dispositions statutaires, réglementaires, aux principes généraux du droit ou à la pratique, pas plus que de vice de forme ou de procédure, qu'il a été tenu compte de tous les éléments pertinents, qu'aucune conclusion erronée n'a été tirée des pièces du dossier, et enfin qu'il n'y a pas eu détournement de pouvoir.

62. En conclusion, le Secrétaire Général demande au Tribunal de déclarer le recours non fondé et de le rejeter.

3. *Appréciation du Tribunal*

63. Le Tribunal note que, d'après les textes statutaires, le Secrétaire Général a l'obligation de consulter le requérant lorsqu'il est question de projet de « disposition d'application du Statut du Personnel » (article 5, paragraphe 3, première phrase, du Règlement sur la participation du personnel) tandis que lorsqu'il s'agit de « toute autre mesure à caractère général visant le personnel » il n'y a pas d'obligation mais seulement possibilité de consultation. Par conséquent, il est important de déterminer si la disposition litigieuse rentrait dans le cadre de la première phrase ou de la seconde.

64. Le Tribunal ne partage pas l'opinion du requérant selon laquelle il serait question d'application de l'article 31 du Statut du Personnel visant l'interdiction de s'absenter sans autorisation et cela pour plusieurs raisons.

65. D'abord, il serait erroné de comparer l'absence pour grève à une absence sans autorisation, parce que l'exercice du droit de grève est un droit bien reconnu dont l'on ne saurait assujettir l'exercice à une autorisation préalable, autorisation qui est inhérente à l'application de l'article 31.

66. Ensuite, dans cette même disposition il est également question de « l'application éventuelle de mesure disciplinaires. Certes, le Secrétaire Général n'a jamais indiqué qu'il faisait application de l'article 31 et même si les agents ont pu penser que les déductions opérées pouvaient constituer une sanction à leur exercice de grève, il n'en demeure pas moins que lier la disposition litigieuse à l'article 31 reviendrait à reconnaître le principe que la participation à une grève pourrait être sanctionnée, ce qui n'est pas juridiquement acceptable.

67. Dès lors, le Tribunal se doit de vérifier si la disposition litigieuse pouvait être considérée comme une disposition d'application d'un autre texte du Statut du Personnel.

68. Le Tribunal note d'emblée que, comme relevé par les comparants, le droit de grève découle, au-delà de sa reconnaissance et de la discipline réglementaire, d'un principe général du droit et que, si ce principe avait été transposé dans le droit écrit de l'Organisation, le requérant aurait été consulté lors de son adoption, et l'Organisation en aurait fait application lors de la grève litigieuse.

69. Le Tribunal constate également qu'en l'absence de pareille disposition statutaire il peut fort bien se concevoir que le requérant devait être consulté pour l'adoption des dispositions *ad hoc* qui les subrogeaient pour le cas spécifique. Or le Tribunal estime que ces dispositions n'avaient pas une nature réglementaire mais administrative et d'ailleurs cette interprétation qu'en donne le Tribunal est compatible avec le libellé de l'article 5, paragraphe 3, première phrase dans la mesure où dans ce libellé il est question de disposition

tout court et pas d'acte réglementaire et cela en dépit du libellé de l'article 62 du Statut du Personnel qui, lui, est appelé à régir les actes règlementaires plutôt qu'administratifs.

70. Le Secrétaire Général ne l'ayant pas fait, il est clair qu'il y a eu méconnaissance du droit statutaire du requérant à être consulté. En effet, l'information que le Secrétaire Général avait fourni aux agents par le biais de notes et aux chefs des entités administrative majeures ainsi qu'au requérant dans leurs échanges entre les 13 juin et 19 juillet 2012 ne saurait tenir lieu d'une consultation. Par ailleurs, dans son courrier du 9 juillet 2012 (paragraphe 13 ci-dessous) le requérant évoquait expressément la question de la consultation mais le 19 juillet aucune réponse ne lui a été donnée sur ce point spécifique.

71. Au demeurant, le Tribunal note que s'il est exact qu'il existe également un principe général du paiement du salaire pour le travail fait, il n'en demeure pas moins que les déductions salariales doivent avoir la même base juridique que les dispositions salariales qui sont régies par un texte statutaire ; dès lors, le Secrétaire Général, en l'absence d'une délégation de la part du Comité des Ministres, n'avait aucun pouvoir – réglementaire ou administratif – de procéder à pareille réduction de salaire.

72. En conclusion, le recours est fondé et la décision attaquée doit être annulée.

73. En ce qui concerne les conclusions à tirer de pareille décision, le Tribunal note que le requérant lui a demandé d'annuler les déductions opérées par le Secrétaire Général sur les salaires des agents ayants participé à l'arrêt de travail.

74. Aux termes de l'article 60, paragraphe 2, deuxième phrase, du Statut du Personnel, « [d]ans les litiges de caractère pécuniaire, [le Tribunal] a une compétence de pleine juridiction ». Cependant, la demande qui lui est soumise doit être en ligne avec le pouvoir que le requérant a, d'attaquer un acte contesté, et doit être en relation avec celui-ci. Certes, les déductions en question étaient des actes d'exécution de la disposition alléguée, et donc l'on peut se demander si leur mise en œuvre était légale à partir du moment où la disposition sur laquelle ils se fondent ne l'est pas. Cependant, le requérant n'a pas le pouvoir de demander au Tribunal de se prononcer sur ce point, car il n'a pas été directement touché par la mise en œuvre de la disposition attaquée ; dès lors, sa demande d'annulation des déductions opérées doit être rejetée.

75. De ce fait, le Tribunal ne peut que décider l'annulation de la disposition litigieuse mais il ne peut pas ordonner par la présente sentence le remboursement des déductions opérées.

Par ces motifs, le Tribunal Administratif :

Rejette les exceptions d'irrecevabilité soulevées par le Secrétaire Général ;

Déclare le recours fondé ;

Annule la décision du Secrétaire Général de procéder à des déductions salariales sans consulter le requérant.

Adoptée par le Tribunal à Strasbourg le 27 juin 2013, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 28 juin 2013, le texte français faisant foi.

Le Greffier du
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

Le Président du
Tribunal Administratif

C. ROZAKIS