

A., G., L. (n° 2) et S. A.

c.

CERN

130^e session

Jugement n° 4273

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu les requêtes dirigées contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN), formées par M. J. A., M. N. G., M. J. L. (sa deuxième) et M. J.-L. S. A. le 24 août 2018, régularisées le 20 novembre 2018, les réponses du CERN du 13 mars 2019, les répliques des requérants du 17 juin, régularisées le 2 juillet, les dupliques du CERN du 14 octobre, les écritures supplémentaires des requérants du 18 décembre 2019 et les observations finales du CERN à leur sujet du 5 février 2020;

Vu les documents transmis par le CERN, à la demande du Tribunal, le 16 avril 2020, en complément d'instruction;

Vu les demandes d'intervention dans l'affaire de M. J. L. déposées par M^{me} D. G., M. G.-H. H. et M. K. W. le 7 février 2020 et par M. M. G. et M. I. W. le 25 février, ainsi que les observations du CERN à leur sujet du 18 mars 2020;

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

Après avoir examiné les dossiers;

Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits suivants :

Les requérants contestent leur classification dans la nouvelle structure des carrières établie au terme de l'examen quinquennal 2015.

Conformément aux dispositions pertinentes du Statut du personnel, les conditions financières et sociales des membres du personnel font l'objet d'un examen quinquennal ayant pour objet d'assurer que celles-ci permettent au CERN d'engager, dans tous ses États membres, et de retenir en son sein les titulaires nécessaires à l'exécution de sa mission. Le 19 juin 2014, le Conseil du CERN, sur proposition de la Direction, décida que l'examen quinquennal 2015 porterait notamment sur les traitements de base des titulaires et sur la structure des carrières au sein de l'Organisation. Au terme de cet examen, le Directeur général proposa au Conseil de maintenir les traitements de base à leur niveau, de rationaliser la structure des carrières et de mieux récompenser la performance des titulaires en abandonnant les filières de carrière et les bandes salariales pour les remplacer par un nouveau système comportant dix grades définis par un point médian, un minimum et un maximum dans lesquels un titulaire pouvait progresser annuellement et en remplaçant le système d'avancement par échelons par un nouveau système de reconnaissance du mérite. Le 17 décembre 2015, le Conseil approuva ces propositions dont la date effective d'entrée en vigueur fut fixée au 1^{er} janvier 2016 pour la non-revalorisation des traitements de base et au 1^{er} septembre 2016 pour les mesures liées à la structure des carrières. Dans le cadre de la mise en œuvre de ces dernières mesures, les titulaires furent rattachés à des emplois repères spécifiques, soit à des catégories d'emploi regroupant un ensemble de situations de travail individuelles ayant des activités principales semblables et une finalité commune. Ces emplois repères furent d'abord attribués de manière provisoire pour permettre, le cas échéant, une vérification ultérieure. En effet, si les titulaires considéraient avoir été rattachés à un emploi repère ne correspondant pas à leurs fonctions, ils avaient la possibilité d'en discuter avec leur hiérarchie et l'administration. L'attribution définitive des titres d'emploi repère devait être adressée aux titulaires au plus tard le 1^{er} mai 2017, date qui a par la suite été fixée au 1^{er} juillet 2017.

Par des lettres individuelles datées du 18 août 2016, les requérants furent informés de l'emploi repère auquel ils étaient provisoirement rattachés – à savoir celui d'«ingénieur-technicien en accélérateurs/processus industriels» pour M. A. et M. S. A., celui d'«ingénieur-

technicien en mécanique» pour M. G. et celui d'«ingénieur-technicien en électronique» pour M. L. – et du grade qui leur était attribué à compter du 1^{er} septembre, à savoir le grade 5. Leurs traitements de base demeuraient inchangés.

Le 13 décembre 2016, conjointement avec d'autres titulaires, ils s'adressèrent au chef du Département des ressources humaines, invoquant une sous-évaluation de leur diplôme belge d'«ingénieur industriel» et argumentant que leur emploi repère ne correspondait ni à leurs compétences ni à leurs fonctions. Il leur fut répondu que l'emploi repère dépendait des fonctions exercées et non du diplôme détenu et que, s'ils considéraient que leur classification ne reflétait pas le niveau de leurs fonctions, ils avaient la possibilité de demander un examen de carrière.

Le 30 juin 2017, le chef du Département des ressources humaines leur confirma leur emploi repère définitif, qui correspondait à celui auquel ils avaient été rattachés le 18 août 2016.

Entre le 14 octobre 2016 et le 28 août 2017, les requérants introduisirent chacun un recours interne contre la décision du Conseil du CERN du 17 décembre 2015 de «modifier la structure des carrières et la grille de salaire associée». Cette modification, et notamment leur rattachement au nouvel emploi repère, réduisait considérablement, selon eux, leurs perspectives de carrière et était purement arbitraire en ce qu'elle renforçait les disparités salariales entre titulaires. Ils demandèrent l'annulation de la décision générale du 17 décembre 2015.

Saisie par plusieurs autres titulaires qui contestaient la même décision et compte tenu des similitudes entre certains recours, la Commission paritaire consultative des recours décida de traiter la question de la modification de la structure des carrières et celle de la classification des titulaires d'un diplôme belge d'«ingénieur industriel» de manière collective, puis d'aborder individuellement la situation personnelle de chaque requérant. Dans ses avis du 27 avril 2018, rendus après avoir entendu les intéressés, elle conclut que l'examen quinquennal 2015 n'était entaché d'aucun vice de procédure et que l'Organisation avait fait preuve de transparence. S'agissant de la nouvelle structure des carrières, elle recommanda qu'une

information plus approfondie soit fournie aux instances hiérarchiques quant aux possibilités offertes par le nouveau système en termes de promotion et de reconnaissance du mérite. Quant à la question de la classification des titulaires d'un diplôme belge, la Commission recommanda à l'Organisation de proposer auxdits titulaires de se soumettre à un examen de carrière afin de déterminer le bien-fondé d'une éventuelle reclassification. Nonobstant ces recommandations d'ordre général, elle recommanda le rejet des recours.

Par des lettres du 25 mai 2018, les requérants furent individuellement informés de la décision de la Directrice générale de suivre cette dernière recommandation, c'est-à-dire de rejeter les recours, et du fait que le Département des ressources humaines prendrait prochainement contact avec eux au sujet d'un examen de carrière. Il s'agit des décisions attaquées.

Le 5 juillet 2018, M. A., M. G. et M. S. A. furent informés que leur situation serait examinée conformément à la recommandation de la Commission paritaire consultative des recours. Quant à M. L., un examen de carrière lui fut proposé mais, invoquant une inégalité de traitement tenant à la composition du panel en charge dudit examen, il ne se présenta pas à l'entretien. Aucun autre examen de carrière ne lui fut proposé.

Le 24 août 2018, les requérants saisirent le Tribunal en lui demandant d'annuler les décisions attaquées, ainsi que celles du 30 juin 2017 et du 17 décembre 2015, d'ordonner le versement d'une indemnité de 2 000 euros chacun au titre du préjudice moral qu'ils estiment avoir subi du fait d'une prétendue violation de la confidentialité dans le traitement de leur recours interne, ainsi que le versement d'une somme de 20 000 euros chacun à titre de dépens. Ils sollicitent en outre l'annulation de leur rattachement à l'emploi repère tel que confirmé le 30 juin 2017 et leur reclassification rétroactive dans un emploi repère d'«ingénieur» (pour M. A., M. G. et M. L.) et de «physicien appliqué» (pour M. S. A.) à salaire égal.

Le CERN, pour sa part, demande au Tribunal de rejeter les requêtes dans leur intégralité.

Par lettre du 7 janvier 2019, M. A. a été informé de l'issue de l'examen de carrière, à savoir que son rattachement à l'emploi repère d'«ingénieur-technicien en accélérateurs/processus industriels» ne reflétait plus ses fonctions actuelles et qu'il convenait de le rattacher à l'emploi repère d'«ingénieur-technicien en électromécanique» en maintenant le grade 5 qui correspondait à son niveau de fonctions et d'expertise. Par lettre de la même date, M. S. A. fut informé du maintien de son emploi repère d'«ingénieur-technicien en accélérateurs/processus industriels» et de son grade 5, ses fonctions et activités étant en adéquation avec sa classification. Le 13 février 2019, M. G. fut informé de sa promotion au grade 6 à compter du 1^{er} juillet 2018 et du maintien de son emploi repère d'«ingénieur-technicien en mécanique».

CONSIDÈRE :

1. Étant donné que les requêtes comportent des mémoires pratiquement identiques, concernent la même organisation, soulèvent les mêmes arguments et présentent des conclusions similaires, il y a lieu de les joindre afin que le Tribunal statue à leur sujet par un seul et même jugement.

2. Les requérants sollicitent l'annulation :

- de la décision générale du Conseil du CERN du 17 décembre 2015 adoptant les propositions faites par la Direction dans le cadre de l'examen quinquennal qui «modifie[nt] la structure des carrières et la grille de salaire associée»;
- des décisions du chef du Département des ressources humaines du 30 juin 2017 confirmant leur rattachement au grade 5 dans l'emploi repère d'«ingénieur-technicien en accélérateurs/processus industriel» (s'agissant de M. A. et de M. S. A.), d'«ingénieur-technicien en mécanique» (s'agissant de M. G.) et d'«ingénieur-technicien en électronique» (s'agissant de M. L.); et
- des décisions de la Directrice générale du 25 mai 2018 rejetant leur recours interne contre les décisions précitées.

3. Les requérants demandent la tenue d'un débat oral. Mais le Tribunal s'estime suffisamment éclairé sur les affaires par le contenu des dossiers et ne juge donc pas nécessaire d'organiser un tel débat.

4. L'examen quinquennal, approuvé le 17 décembre 2015 par le Conseil du CERN, contenait plusieurs parties différentes, dont notamment :

- une partie consacrée au barème des traitements de base qui prévoyait de ne pas les revaloriser; cette partie fut appliquée en maintenant les traitements de base à leur niveau antérieur;
- une partie consacrée à la nouvelle structure des carrières qui comportait essentiellement deux aspects : d'une part, le remplacement de la structure existante (laquelle comptait huit filières de carrière, 21 bandes salariales et environ 500 positions individuelles) par une nouvelle structure que l'Organisation jugeait plus cohérente, composée de dix grades, et, d'autre part, le remplacement du système d'avancement par échelons par un nouveau système de reconnaissance du mérite combinant des éléments récurrents (augmentations de traitement) et non récurrents (paiements de performance) calculés sur la base d'un pourcentage du point médian du grade du titulaire;
- une partie consacrée à de nouvelles mesures sociales.

5. Dans leurs écrits de procédure, les requérants développent longuement un certain nombre de considérations juridiques qui sont relatives :

- à l'absence de revalorisation des traitements de base;
- à la diminution progressive du budget destiné au financement du personnel;
- aux nouvelles mesures sociales, qu'ils analysent et critiquent dans le détail, pour arriver à la conclusion qu'elles ne compensent pas la baisse du budget pour le personnel et que le CERN ne serait pas «un acteur social de premier plan»;

- à la violation du principe Noblemaire en vertu duquel les organisations internationales doivent offrir à leur personnel un traitement propre à attirer et à retenir à leur service des ressortissants des pays où le niveau des salaires est le plus élevé;
- à la violation d'une règle coutumière qui imposerait à l'Organisation d'établir préalablement un rapport comparatif sur la situation économique et financière des États membres qui a justifié la non-revalorisation des traitements de base.

Le Tribunal relève que ces arguments, qui ne semblent d'ailleurs pas avoir été soulevés lors de la procédure de recours interne, sont, pour la plupart, présentés dans la partie des écritures consacrée à l'exposé des faits, si bien que, en ce qui concerne ces derniers, il n'est pas clair si les requérants entendent les faire valoir comme moyens de droit mettant en cause la légalité de la décision générale du Conseil du CERN du 17 décembre 2015.

Quoi qu'il en soit, les griefs énoncés sont étrangers à la partie de l'examen quinquennal relative à la nouvelle structure des carrières. Ils concernent les parties relatives à la non-revalorisation des traitements de base et aux nouvelles mesures sociales qui ne constituent pas le fondement légal des décisions individuelles faisant l'objet des présentes requêtes. En effet, les décisions individuelles qui font l'objet de celles-ci concernent le rattachement des intéressés à un nouvel emploi repère et à un nouveau grade en application de la nouvelle structure des carrières. Si la jurisprudence admet qu'un requérant puisse exciper, à l'appui de ses conclusions contre des décisions individuelles, de l'illégalité des dispositions d'une décision générale, c'est à la condition que ces dispositions en constituent le fondement.

Les griefs des requérants énumérés ci-dessus sont dès lors inopérants.

6. Selon la jurisprudence du Tribunal, une organisation dispose d'un large pouvoir d'appréciation lorsqu'elle apporte des modifications aux structures salariales et aux systèmes de grades (voir les jugements 2778, au considérant 7, 3921, au considérant 11, et 4134, aux considérants 26 et 49) et lorsqu'elle procède à la classification

individuelle d'un fonctionnaire (voir, par exemple, le jugement 1495, au considérant 14). De telles décisions ne peuvent faire l'objet, en conséquence, que d'un contrôle limité du Tribunal, qui ne les censurera que si elles ont été prises en violation d'une règle de forme ou de procédure, si elles reposent sur une erreur de fait ou de droit, si des éléments essentiels n'ont pas été pris en considération, s'il a été tiré des pièces du dossier des conclusions manifestement erronées ou si un détournement de pouvoir a été commis.

Plusieurs moyens invoqués par les requérants relèvent du contrôle restreint ainsi défini. Il s'agit de ceux visant à contester la légalité de la partie de l'examen quinquennal relative à la nouvelle structure des carrières en raison de l'irrégularité, à de multiples égards, de la procédure suivie pour son adoption, ainsi que de ceux invoquant la méconnaissance de droits acquis et du principe d'égalité de traitement. Il en va de même des moyens faisant valoir que les décisions individuelles du 30 juin 2017 confirmant le rattachement des requérants à l'emploi repère d'«ingénieur-technicien» seraient entachées d'un vice de procédure, que l'Organisation n'aurait pas procédé à un examen des fonctions réellement exercées et qu'elle aurait manqué à ses engagements en omettant de tenir compte de l'accord de Bologne relatif à l'équivalence des diplômes. Enfin, tel est également le cas du moyen tiré du défaut de motivation des avis de la Commission paritaire consultative des recours.

Ces moyens seront examinés ci-après.

7. Les requérants font valoir une violation du principe *tu patere legem quam ipse fecisti*. L'Organisation n'ayant pas effectué d'étude comparative avant de modifier sa structure des carrières, ils soutiennent qu'elle aurait violé l'article S V 1.02 du Statut du personnel et le paragraphe 4.2 de l'Annexe A 1 aux Statut et Règlement du personnel.

8. Dans sa version applicable après 2016, le paragraphe 2 de l'Annexe A 1 aux Statut et Règlement du personnel prévoit que :

«L'examen quinquennal inclut, à titre obligatoire, les traitements de base et, à titre facultatif, toute autre condition financière ou sociale.»

Les paragraphes 4.1 et 4.2 du même texte se lisent *in parte qua* comme suit :

- «4.1 Les données sur les salaires sont recueillies auprès des employeurs qui recrutent sur les marchés [de recrutement principaux de l'Organisation] [...].
- 4.2 Pour tous les grades, les données relatives aux autres conditions financières et sociales à examiner sont recueillies auprès des organisations intergouvernementales offrant les conditions financières et sociales parmi les plus compétitives, p[ar] ex[emple] l'[Agence spatiale européenne], l'Organisation des Nations Unies, l'Union européenne, selon le cas.»

9. L'Organisation considère que la structure des carrières ne devait pas faire l'objet de l'étude comparative visée au paragraphe 4.2 précité car, selon elle, il ne s'agit pas de conditions sociales et financières qui sont définies aux chapitres IV et V des Statut et Règlement du personnel, mais bien d'un outil de gestion des ressources humaines qui est régi par les règles énoncées au chapitre II, dont la section 2 est relative à la classification et à la reconnaissance du mérite.

10. Aux termes du chapitre IV, les conditions sociales comprennent diverses prestations familiales et mesures de protection sociale.

Quant aux conditions financières, qui font l'objet du chapitre V, il s'agit des prestations financières définies à l'article S V 1.01 du Statut du personnel, dont le premier paragraphe se lit comme suit :

«Par prestations financières, on entend :

- a) les rémunérations (traitement de base des titulaires et mensualité des boursiers) ;
- b) les allocations de subsistance des membres du personnel associés ;
- c) les primes, paiements, indemnités et gratifications versés par l'Organisation sur la base des Statut et Règlement.»

Après avoir ainsi défini la notion de prestations financières, le même article dispose qu'elles sont examinées périodiquement dans le cadre d'un examen quinquennal dont la méthode est déterminée par l'Annexe A 1 aux Statut et Règlement du personnel.

Les traitements de base des titulaires du CERN ont été comparés aux salaires des marchés de recrutement principaux de l'Organisation, conformément au paragraphe 4.1 de l'Annexe A 1.

Quant à la nouvelle structure des carrières, il y a lieu de rappeler qu'elle comprenait essentiellement deux aspects : d'une part, le remplacement des anciennes filières de carrière et bandes salariales par une nouvelle structure comptant seulement dix grades et, d'autre part, l'introduction d'un nouveau système de reconnaissance du mérite. Ni la nouvelle répartition de grades ni le nouveau système de reconnaissance du mérite ne peuvent être considérés comme une condition financière telle que définie par l'article S V 1.01 précité. Ils n'entrent dès lors pas dans la catégorie des «autres conditions financières [que les traitements]» qui, en vertu des paragraphes 2 et 4.2 de l'Annexe A 1 précités, peuvent être soumises à une étude comparative auprès d'autres organisations intergouvernementales.

Il n'est pas interdit à l'Organisation de traiter dans le cadre de l'examen quinquennal de matières qui ne sont pas mentionnées dans l'Annexe A 1. Tel est le cas d'une nouvelle structure des carrières, mais, dans cette hypothèse, rien n'oblige l'Organisation à procéder à la collecte de données prévue par les paragraphes 4.1 et 4.2 de l'Annexe A 1.

Au demeurant, il serait assez paradoxal que les augmentations de traitement résultant d'une promotion ou de la reconnaissance du mérite doivent faire l'objet d'une comparaison avec celles d'autres organisations internationales, alors que les traitements de base ne font pas l'objet d'une telle comparaison. En effet, ces derniers sont comparés avec les salaires des secteurs correspondant aux «marchés de recrutement principaux de l'Organisation» conformément au paragraphe 3 de l'Annexe A 1.

En outre, pour répondre à des spécificités qui lui sont propres, une organisation est en droit d'instaurer un système de carrière qui n'existe pas dans d'autres organisations, si bien que, dans cette hypothèse, on ne voit pas comment il pourrait être procédé à une comparaison. Tel est bien le cas en l'espèce et c'est à juste titre que l'Organisation souligne qu'une telle comparaison n'aurait eu aucun intérêt puisque la structure des carrières est un outil de gestion qui doit répondre aux besoins spécifiques du CERN, qui sont différents de ceux des autres organisations.

Le Tribunal ne peut dès lors suivre l'argumentation des requérants.

11. Certes, comme le font observer les intéressés, lors de l'examen quinquennal 2005, l'Organisation avait considéré que la structure des carrières et le système d'avancement devaient faire l'objet d'une étude comparative.

Mais l'Annexe A 1 aux Statut et Règlement du personnel en vigueur à l'époque prévoyait expressément que «[l]e Conseil p[ouvait] également décider que soient collectées et analysées des informations comparatives sur [...] la structure et l'évolution des carrières». Il y a lieu de relever que la collecte ainsi prévue n'était qu'une faculté et non une obligation. Par ailleurs, à la suite d'une modification opérée en 2007, ladite disposition ne figurait plus dans le texte applicable lors de la mise en œuvre de l'examen quinquennal 2015. L'Organisation explique la suppression de cette disposition par le fait que les comparaisons effectuées dans le passé avec les systèmes des autres organisations internationales se sont révélées non pertinentes en raison de la situation très spécifique du personnel du CERN.

Il ne peut en tout cas être fait grief à l'Organisation de ne pas avoir utilisé une faculté qui n'était plus prévue par le texte en vigueur au moment de la décision du 17 décembre 2015.

12. Les requérants soutiennent que, même en admettant qu'une étude comparative n'était pas juridiquement obligatoire pour pouvoir réviser la structure des carrières, il n'en resterait pas moins que l'Organisation aurait violé le principe de l'estoppel et le principe de

parallélisme des formes, dès lors qu'elle avait annoncé qu'elle procéderait à une telle étude.

Il est exact que, dans la proposition de la Direction relative à l'examen quinquennal, qui a été approuvée par le Conseil le 19 juin 2014, figurait une partie intitulée «étapes suivantes» qui indiquait que «les données relatives à la structure des carrières [...] ser[ai]ent collectées par le CERN auprès des organisations intergouvernementales».

L'Organisation affirme que ce passage a été mentionné par inadvertance. Elle soutient qu'il s'agit d'une erreur regrettable qui ne correspondait pas à son intention. Elle en veut pour preuve que, à la suite d'une question posée à ce sujet lors d'une réunion du Comité de concertation permanent (CCP), la Direction a expliqué que «la structure des carrières est un outil de gestion des ressources humaines, qui reflète la politique propre à chaque organisation et que, sur cet aspect, il n'existe aucune obligation de procéder à des comparaisons point par point». Par la suite, ni l'Association du personnel ni les États membres n'ont remis en cause cette absence de collecte de données comparatives.

L'explication de l'Organisation paraît plausible. On ne voit pas pourquoi la Direction aurait intentionnellement proposé au Conseil de soumettre la structure des carrières à une étude comparative, dès lors qu'elle jugeait une telle étude inutile et inappropriée.

13. Le principe de l'estoppel suppose, par définition, qu'une partie ait été incitée à agir à son détriment du fait d'une déclaration ou du comportement de l'autre partie (voir les jugements 2873, au considérant 7, et 3614, au considérant 18). Tel n'est pas le cas en l'occurrence.

Quant au principe de parallélisme des formes, il impose que la modification d'une norme respecte les formes ayant présidé à son adoption (voir le jugement 1897, au considérant 11 a)).

En l'occurrence, la décision du Conseil du 19 juin 2014 de procéder à un examen quinquennal n'a pas été modifiée, si bien que le principe de parallélisme des formes – ou, plus exactement, des compétences – ne peut être invoqué en l'espèce. Ce que les requérants reprochent

en réalité, c'est que la Direction n'a pas respecté la procédure qu'elle avait proposée et que le Conseil avait acceptée. Mais, outre le fait que le passage indiquant que la structure des carrières ferait l'objet d'une étude comparative relevait d'une erreur, il convient de relever que, dès lors que le Conseil a approuvé, le 17 décembre 2015, l'examen quinquennal qui exposait de façon détaillée la procédure suivie, il l'a entérinée de façon implicite mais certaine.

14. Les requérants affirment toutefois que le Conseil n'a pas décidé en connaissance de cause et a été induit en erreur par la Direction, notamment au moment où il a pris sa décision finale. Ils en veulent pour preuve que la partie introductive des propositions pour l'examen quinquennal soumises au Conseil en décembre 2015 mentionne que «la collecte des données [...] sur les mensualités, les allocations de subsistance et la structure des carrières du CERN a été réalisée en interne par le Département des ressources humaines».

Mais la simple lecture de ces propositions et de la table des matières fait immédiatement apparaître que, si une collecte de données a bien été réalisée pour les traitements de base, les mensualités des boursiers et les allocations de subsistance des membres du personnel associés, de même que pour les aspects liés à la diversité, tel n'a pas été le cas pour la nouvelle structure des carrières. La formulation, aussi regrettable soit-elle, d'une phrase dans l'introduction du document ne peut avoir eu pour conséquence, en l'espèce, d'induire les destinataires en erreur sur ce point.

La procédure de l'examen quinquennal résulte d'une longue négociation qui a duré plus de deux ans et a nécessité huit réunions du CCP et sept réunions du Forum tripartite sur les conditions d'emploi, sans compter les nombreuses réunions d'information organisées par le Département des ressources humaines et l'Association du personnel. Il ne fait donc pas de doute que tous les acteurs étaient au courant de la procédure suivie. C'est dès lors à juste titre que la Commission paritaire consultative des recours a considéré que l'adoption des propositions relatives à l'examen quinquennal s'est faite en toute transparence.

Les griefs des requérants ne sont pas fondés.

15. Par ailleurs, selon les requérants, la modification du système de reconnaissance du mérite – qui constitue l'un des éléments clés de la nouvelle structure des carrières – n'avait pas été annoncée parmi les aspects à examiner dans le cadre de l'examen quinquennal. Dès lors que le Conseil du CERN n'avait pas autorisé l'administration à modifier ce système, celle-ci aurait agi *ultra vires* en ajoutant ce volet tardivement et de son propre chef.

Mais, dans le document relatif à l'examen quinquennal, qui a été approuvé par le Conseil le 19 juin 2014, la partie sur «[l]a structure des carrières au CERN» mentionnait expressément que :

«Dans le cadre de l'examen quinquennal 2005, un nouveau système d'avancement de carrière a été mis en place afin d'optimiser les possibilités de reconnaissance de la performance. Les mesures principales ont consisté à diminuer la valeur de l'échelon et à donner plus de poids à la composante reconnaissance du mérite. Malgré ces mesures, d'après une enquête récente menée par l'Organisation auprès du personnel, pour la majorité des membres du personnel et des superviseurs le système actuel ne permet pas d'accroître la motivation. [...] La Direction estime par conséquent que l'utilisation des ressources sous-jacentes pourrait donc être encore optimisée, dans le but d'accroître autant que possible l'investissement et la motivation du personnel.»

C'est à juste titre que l'Organisation considère qu'il résulte de ces explications que, dès le début de l'examen quinquennal, une révision de la structure des carrières impliquait celle du système d'avancement et, plus généralement, du système de reconnaissance du mérite.

16. Les requérants invoquent ensuite une violation du principe, affirmé par la jurisprudence du Tribunal, selon lequel la méthodologie choisie par une organisation pour déterminer les ajustements de salaire de son personnel doit permettre d'obtenir des résultats stables, prévisibles et transparents.

Ils soutiennent essentiellement que la procédure d'élaboration de la nouvelle structure des carrières n'était pas transparente en raison de l'absence d'étude comparative et d'explication quant aux facteurs ou statistiques qui ont été pris en considération.

Il a été expliqué ci-dessus pourquoi l'Organisation n'avait pas l'obligation de procéder à l'étude comparative prévue à l'Annexe A 1 aux Statut et Règlement du personnel. Pour le surplus, l'Organisation a fourni les raisons des choix qu'elle a opérés. Lors de plusieurs réunions d'information, elle a exposé, en toute transparence, le nouveau système mis en place. Ce dernier est parfaitement clair. Le grade attribué à chaque titulaire résultait d'un tableau transposant chaque ancienne filière de carrière dans un nouveau grade. Le rattachement à de nouveaux emplois repères s'est fait de manière automatique sur la base d'un algorithme tenant compte du titre de l'emploi et du code professionnel précédemment applicables à chaque titulaire. Les emplois repères ont été attribués d'abord de manière provisoire afin de permettre à chaque titulaire de vérifier leur pertinence en s'adressant à sa hiérarchie et à l'administration et, le cas échéant, il pouvait être procédé à un examen de carrière.

La détermination concrète de la nouvelle structure des carrières (par exemple, la structure des grades et leur nombre) et du nouveau système de reconnaissance du mérite (par exemple, le choix des incitants financiers et de leur montant) relève du pouvoir d'appréciation de l'Organisation et, dans le cadre du contrôle restreint du Tribunal en la matière, il ne lui appartient pas de substituer son appréciation à celle de l'Organisation (voir les jugements 2778, au considérant 7, 3921, au considérant 11, et 4134, aux considérants 26 et 49).

Dès lors que les requérants restent en défaut d'apporter la preuve que l'Organisation aurait commis une erreur manifeste, le moyen ne peut être accueilli.

17. Les requérants soutiennent en outre que le nouveau système d'avancement au sein de la structure des carrières est moins avantageux que celui qui était en vigueur auparavant et entraîne une érosion des traitements, violant ainsi leurs droits acquis. Ils font valoir, d'une part, que leur pension de retraite serait considérablement réduite en raison du fait que les nouvelles règles d'évolution de carrière octroient une importance considérable aux primes en lieu et place des échelons et, d'autre part, que leur traitement serait inférieur à celui qu'ils étaient en

droit d'attendre sous le régime antérieur, la position maximale du nouveau grade de M. A. correspondant à un traitement de base mensuel de 10 834 francs suisses, alors qu'il était de 11 089 francs suisses dans son ancienne filière de carrière, pour M. G. et M. L. de 10 834 francs suisses au lieu de 11 740 francs suisses et pour M. S. A. de 11 740 francs suisses au lieu de 12 600 francs suisses.

18. Comme le Tribunal l'a rappelé à maintes reprises, les fonctionnaires des organisations internationales 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, au cours de la relation d'emploi ou postérieurement, par l'effet d'amendements apportés à ces dispositions (voir les jugements 3876, au considérant 7, 3909, au considérant 12, et 4028, au considérant 13). Selon la jurisprudence constante du Tribunal, il en va certes autrement si, eu égard à la nature et à l'importance de la disposition en cause, le requérant peut se prévaloir d'un droit acquis à son maintien. Mais 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, selon les termes du jugement 832, un caractère fondamental et essentiel (voir, par exemple, les jugements 2089, 2682, 2986, 3135, 3909 et 4028).

19. En ce qui concerne le calcul de la pension de retraite, il y a lieu de relativiser l'affirmation des requérants selon laquelle le traitement prévu par le nouveau système d'avancement fondé sur la reconnaissance du mérite n'entrerait pas en ligne de compte pour le calcul de la pension. En effet, le nouveau système est fondé sur deux éléments :

- d'une part, l'augmentation de traitement, qui est une mesure récurrente dont le montant correspond à 0,35 pour cent du point médian du grade du titulaire en cas de performance qualifiée d'«acceptable», à 1,35 pour cent en cas de performance qualifiée d'«élevée» et à 2,35 pour cent en cas de performance qualifiée de «remarquable»;
- d'autre part, le paiement de performance, qui est une mesure non récurrente dont le montant correspond à 0 pour cent du point médian du grade du titulaire en cas de performance qualifiée d'«acceptable», à 1,15 pour cent en cas de performance qualifiée d'«élevée» et à 2,15 pour cent en cas de performance qualifiée de «remarquable».

L'augmentation de traitement est prise en considération pour le calcul de la pension. Seul le paiement de performance ne l'est pas.

En ce qui concerne le traitement des requérants, et, plus particulièrement, la comparaison entre le traitement maximal du nouveau grade et le traitement maximal de l'ancienne filière de carrière, la Commission paritaire consultative des recours a fait observer, à juste titre, qu'elle «n'[était] pas pertinente, car rien n'indique que les titulaires auraient accédé à ces positions salariales, et dans le nouveau système (tout comme dans l'ancien d'ailleurs) ils peuvent toujours prétendre à une promotion».

Par ailleurs, la nouvelle structure offre un avantage important : les titulaires arrivés au maximum de leur grade peuvent recevoir chaque année une prime en reconnaissance de leur performance, ce qui n'était pas le cas dans l'ancien système. M. L. et M. S. A. bénéficient de cet avantage. M. A. a la possibilité de progresser dans son grade pendant plusieurs années. En outre, ils ont la possibilité d'être promus au grade 6 de leur emploi repère. À cet égard, la défenderesse souligne que le traitement maximal du grade 6 (12 090 francs suisses) est supérieur au maximum de leur bande salariale dans l'ancien système (11 740 francs suisses). Quant à M. G., il a été promu au grade 6 à compter du 1^{er} juillet 2018 et peut progresser dans ce grade pendant plusieurs années. Enfin, tous les

requérants ont la possibilité de postuler à des emplois de grade supérieur dans le cadre de la mobilité interne.

La défenderesse indique également que, depuis la mise en œuvre de la nouvelle structure des carrières, le traitement de M. A. a augmenté de 7,5 pour cent et qu'il a reçu des paiements de performance, qui, cumulés sur les trois dernières années, s'élèvent à un montant de 6 120 francs suisses. Le traitement de M. G. a augmenté de 3,5 pour cent et il a reçu des paiements de performance, qui, cumulés sur les trois dernières années, s'élèvent à un montant de 2 571 francs suisses. Le traitement de M. L. a augmenté de 4,1 pour cent et il a reçu des paiements de performance, qui, cumulés sur les trois dernières années, s'élèvent à un montant de 3 871 francs suisses. Enfin, le traitement de M. S. A. a augmenté de 3,2 pour cent et il a reçu des paiements de performance, qui, cumulés sur les trois dernières années, s'élèvent à un montant de 2 584 francs suisses.

Il suit de l'ensemble de ce qui précède que la nouvelle structure des carrières ne bouleverse pas l'économie du contrat d'engagement des intéressés et ne porte pas atteinte à une condition d'emploi fondamentale qui a été de nature à les déterminer à entrer au service de l'Organisation. Elle n'a dès lors pas eu pour conséquence de violer leurs droits acquis.

20. Les requérants exposent que, en remplaçant l'ancien système fondé sur un avancement par échelons, qui, selon eux, était automatique, l'Organisation aurait violé une pratique assimilable à une règle coutumière.

L'Organisation conteste le fait que, sous l'ancien système, les requérants auraient eu droit à une augmentation automatique de leur traitement et affirme que l'octroi d'un échelon était subordonné à la qualification de performance «méritoire» ou «particulièrement méritoire».

Quoi qu'il en soit, force est de constater que la circulaire administrative n° 26 (Rév. 11) de novembre 2016 relative à la reconnaissance du mérite a mis un terme à toute éventuelle pratique en ce sens. Selon la jurisprudence du Tribunal, une pratique administrative

ne peut continuer de s'appliquer lorsqu'une disposition légale vient l'écarter expressément (voir le jugement 3524, au considérant 5).

Le moyen n'est pas fondé.

21. Selon les requérants, la nouvelle structure des carrières aurait eu pour seule finalité de réaliser des économies budgétaires.

La révision de la structure des carrières a été justifiée par les éléments suivants :

- la modernisation de la politique, la rationalisation de l'utilisation des ressources et l'augmentation de la motivation du personnel;
- la simplification des filières de carrière et du barème des traitements;
- la nécessité d'assurer la pérennité à long terme du CERN en maîtrisant l'augmentation permanente des dépenses en matière de personnel;
- la prise en compte de l'accord de Bologne sur l'équivalence des diplômes.

Contrairement à ce qu'affirment les requérants, la réalisation d'économies n'était donc pas le seul facteur qui a justifié la nouvelle structure des carrières. L'Organisation avait le droit de le prendre en considération. Le paragraphe 6 de l'Annexe A 1 aux Statut et Règlement du personnel dispose d'ailleurs qu'«[a]u moment de prendre sa décision, le Conseil pourra tenir compte de tous les critères objectifs pertinents relatifs au bon fonctionnement de l'Organisation, y compris sa situation budgétaire».

L'argumentation des requérants doit dès lors être rejetée.

22. Les requérants invoquent ensuite une première violation du principe d'égalité de traitement résultant du fait que, dans la nouvelle structure des carrières, l'ensemble des bandes salariales de l'ancienne filière de carrière D – filière dans laquelle ils se trouvaient – a été transposé dans un seul grade, le nouveau grade 5, alors que les bandes salariales des anciennes filières Fc et G, dites «académiques», ont été réparties sur deux nouveaux grades, à savoir les grades 9 et 10.

L'Organisation expose que l'ancienne grille de salaire, composée de nombreuses bandes salariales, était complexe, manquait de cohérence et qu'un certain nombre d'anomalies devaient être corrigées, notamment le fait que certaines bandes se chevauchaient. La rationalisation et la simplification de la structure ont eu pour conséquence de raccourcir certains grades et d'en rallonger d'autres, tout en maintenant pour chaque titulaire le traitement de base dont il bénéficiait dans l'ancien système.

En vertu de la jurisprudence du Tribunal, le principe d'égalité de traitement implique, d'une part, que des fonctionnaires se trouvant dans une situation identique ou analogue soient soumis aux mêmes règles et, d'autre part, que des fonctionnaires se trouvant dans des situations dissemblables soient régis par des règles différentes définies en fonction même de cette dissemblance (voir, par exemple, les jugements 1990, au considérant 7, 2194, au considérant 6 a), 2313, au considérant 5, 3029, au considérant 14, 3787, au considérant 3, et 3900, au considérant 12).

Les requérants soutiennent que, dans leur nouveau grade 5, leurs perspectives de carrière seraient moindres par rapport à celles offertes dans leur ancienne filière de carrière D, alors que, dans les nouveaux grades 9 et 10, les perspectives de carrière seraient fortement augmentées par rapport aux anciennes filières de carrière Fc et G.

Mais il suffit de constater que les requérants ne se trouvent pas dans une situation identique ou analogue à celle des titulaires des anciennes filières de carrières Fc et G. La règle différente qui leur a été appliquée est appropriée au regard de cette dissemblance.

Le moyen ne peut être accueilli.

23. Les requérants font encore valoir une seconde violation du principe d'égalité de traitement. Contrairement à eux, certains titulaires auraient changé d'emploi repère sans qu'il soit procédé à un examen de carrière et d'autres auraient été maintenus dans leur emploi repère, alors qu'il ne correspondait plus à leurs fonctions actuelles. Les requérants font allusion aux secrétaires, qui ont été transférées de l'emploi repère d'«assistant(e) personnel(le)» à un nouvel emploi

repère d'«assistant(e) de direction», et à M. R., qui a été rattaché à l'emploi repère de «physicien appliqué» alors qu'il n'exerçait plus cette fonction.

En ce qui concerne les secrétaires, l'Organisation expose que, après examen, il est apparu que l'emploi repère initial ne correspondait pas à leurs activités et que, dès lors, elles avaient été rattachées à un nouvel emploi repère, tout en maintenant leur grade initial, à savoir le grade 5. En ce qui concerne M. R., il s'agissait du président de l'Association du personnel, qui avait été rattaché à l'emploi repère correspondant à ses fonctions avant son élection à la présidence de ladite association et qu'il retrouverait après la fin de son mandat.

Les requérants ne se trouvent pas dans une situation identique ou analogue à celle des secrétaires ni à celle de M. R., qui occupent des fonctions qui ne sont pas comparables à celles des requérants.

Ce moyen doit être rejeté.

24. Outre les nombreux moyens invoquant l'illégalité de la décision générale du Conseil du CERN du 17 décembre 2015 qui ont été examinés ci-dessus, les requérants soulèvent un moyen dirigé contre les décisions individuelles du 30 juin 2017 confirmant leur emploi repère. Ils font valoir une violation du principe *tu patere legem quam ipse fecisti*, en ce que la réunion avec leur hiérarchie et leur conseiller en ressources humaines prévue dans une note d'information n'a pas eu lieu. Cette note, intitulée «Que dois-je faire si l'emploi repère auquel j'ai été provisoirement rattaché(e) ne correspond pas à mes fonctions actuelles ?», précisait que le titulaire concerné pouvait s'adresser à son superviseur et à son chef de groupe ou à son conseiller en ressources humaines afin que ses fonctions soient comparées avec celles de l'emploi repère auquel il avait été provisoirement rattaché et que, dans tous les cas, une réunion d'information serait organisée avec le conseiller en ressources humaines, le superviseur et le chef de groupe.

Les requérants ne se sont pas adressés à leur superviseur ou à leur conseiller en ressources humaines, mais bien au chef du Département des ressources humaines en personne. Dans une lettre conjointe du 13 décembre 2016, ils lui ont exposé que leur diplôme d'«ingénieur

industriel» délivré en Belgique avait été sous-évalué et que leur emploi ne correspondait pas au grade 5, mais bien au grade 6 ou au grade 7.

Il convient d'abord de relever que la note d'information précitée concernait uniquement le rattachement à l'emploi repère. Dans la mesure où les requérants demandaient à être rattachés à un autre grade, la note précitée ne trouvait pas à s'appliquer. Mais il résulte du contexte que, en réalité, les requérants souhaitaient obtenir l'emploi repère d'«ingénieur», qui regroupe les grades 6, 7 et 8.

Les lettres du 18 août 2016 informant les requérants de leurs emplois repère et grade provisoires mentionnaient que leur superviseur et leur conseiller en ressources humaines étaient à leur disposition pour en discuter, notamment s'ils considéraient ne pas avoir été rattachés à l'emploi repère correspondant à leurs fonctions actuelles. La note d'information jointe à ces lettres précisait qu'un rattachement à un autre emploi repère pourrait résulter de la discussion évoquée ci-dessus, mais que le passage à un emploi repère correspondant à un grade supérieur ne pouvait être envisagé que dans le cadre d'une promotion. Étant donné que, aux termes du paragraphe 46 de la circulaire administrative n° 26 (Rév. 11), il ne peut y avoir de promotion qu'à la suite d'un examen de carrière, la note d'information doit se comprendre comme signifiant en l'occurrence que l'emploi repère que les requérants souhaitaient obtenir ne pouvait leur être attribué que moyennant un examen de carrière.

Dès lors, la réunion prévue par la note précitée dont les requérants se prévalent n'aurait été d'aucune utilité, puisque la question ne pouvait être réglée que par le biais d'un examen de carrière.

Le moyen ne peut être accueilli.

25. Les requérants reprochent à l'Organisation d'avoir confirmé leur emploi repère et leur grade provisoires sans avoir procédé à l'examen des fonctions réellement exercées par eux.

Ainsi qu'il vient d'être exposé, dès lors que les requérants contestaient à la fois leur emploi repère et leur grade, il convenait de recourir à un examen de carrière dont le but est précisément «d'évaluer le niveau d'expertise, ainsi que le niveau de fonctions

exercées par le titulaire [...]» (paragraphe 45 de la circulaire administrative n° 26).

Les paragraphes 49 et 50 de la circulaire administrative n° 26 (Rév. 11) disposent que :

«L'examen de carrière a lieu normalement à l'initiative du chef de département du titulaire concerné.

Un titulaire peut aussi, à tout moment, adresser par écrit au [D]irecteur général une demande motivée d'examen de carrière. En cas de refus, le [D]irecteur général communique sa décision motivée à l'intéressé par écrit. [...]»

L'examen de carrière relevant en principe de l'initiative de l'Organisation, celle-ci aurait dû organiser un tel examen. Le Tribunal ne sanctionnera toutefois pas cette irrégularité, dès lors que le chef du Département des ressources humaines a offert aux requérants la possibilité de solliciter eux-mêmes un examen de carrière.

Si les fonctions réellement exercées par les requérants n'ont pas été examinées, c'est parce qu'ils ont décliné cette offre.

Le moyen n'est pas fondé.

26. En ce qui concerne spécifiquement l'attribution du grade, les requérants invoquent une violation de l'article R II 2.10 du Règlement du personnel dont ils déduisent que l'attribution d'un grade doit être décidée selon le niveau des fonctions, l'expertise et la performance des titulaires, alors que l'Organisation a considéré que le grade dépendait seulement des fonctions exercées.

Mais il suffit de constater à ce sujet que les éléments prévus par ledit article sont cumulatifs. Dès lors que l'Organisation considérait que les fonctions des requérants ne correspondaient pas au grade auquel ils estimaient avoir droit, elle n'avait pas à prendre en considération les autres éléments.

Le moyen n'est pas fondé.

27. Les requérants font grief à l'Organisation d'avoir manqué à ses engagements en omettant de tenir compte de l'accord de Bologne relatif à l'équivalence des diplômes. Ils font valoir que, depuis cette réforme, leur diplôme d'«ingénieur industriel» délivré en Belgique est assimilé à un grade académique de *Master* et que, dès lors, ils auraient dû être rattachés à un emploi repère d'«ingénieur» (qui comprend les grades 6, 7 et 8) et non d'«ingénieur-technicien» (qui comprend les grades 4, 5 et 6).

Mais c'est à juste titre que la défenderesse fait dépendre la classification d'un emploi du niveau des fonctions exercées et non du diplôme, qui est une condition d'éligibilité à un poste, soit au moment du recrutement, soit lors d'une promotion interne. La reconnaissance ou l'obtention d'un diplôme supérieur ne conduisent pas automatiquement à une reclassification.

La problématique de l'équivalence d'un diplôme belge d'«ingénieur industriel» est d'ailleurs antérieure à l'examen quinquennal 2015. Il est exact que, dans le cadre de cet examen, l'Organisation avait exposé que la nouvelle structure des carrières serait adaptée «aux évolutions récentes du marché de l'emploi, et en particulier à l'harmonisation des diplômes résultant d[e l'accord] de Bologne». Mais il était question ici du recrutement et non de la situation du personnel en fonction. L'argumentation des requérants ne trouve dès lors pas appui dans les propositions de l'examen quinquennal, telles qu'approuvées par le Conseil du CERN. Cela étant, l'Organisation ayant admis que le diplôme belge d'«ingénieur industriel» équivalait à un grade de *Master*, rien n'empêche les requérants de se porter candidats dans le cadre d'une promotion à un emploi repère d'«ingénieur».

28. Enfin, les requérants invoquent un défaut de motivation des avis de la Commission paritaire consultative des recours. Ils soutiennent que, dans la partie consacrée à l'audience collective relative à la classification des titulaires d'un diplôme d'«ingénieur industriel» délivré en Belgique, la Commission se borne à indiquer que «la demande d'annulation de l'attribution d'un emploi repère [d']«ingénieur-technicien” et le rattachement à un emploi repère

d'ingénieur n[e sont] pas fondé[s], dans la mesure où la classification de tous les titulaires s'est faite de manière transparente, prévisible et documentée pour l'ensemble des titulaires du CERN» et qu'une telle explication ne répond pas aux moyens soulevés dans les recours internes. De même, selon les requérants, la seule considération selon laquelle «la Commission estime que la décision administrative de classement (les) concernant a été prise selon les procédures en vigueur et qu'il n'y a donc pas lieu de revenir sur celle-ci» ne constitue pas une réponse suffisante aux vices de procédure qu'ils avaient fait valoir.

Les requérants n'indiquent pas à quels moyens précis ils font allusion. Il est cependant exact que les seules constatations que les procédures ont été transparentes, prévisibles et documentées et que les procédures en vigueur ont été respectées sont des formulations trop larges qui ne satisfont pas à l'obligation de motivation.

En principe, le Tribunal devrait donc annuler les décisions de la Directrice générale du 25 mai 2018 faisant siennes les recommandations de la Commission paritaire consultative des recours et renvoyer les affaires à l'Organisation afin que la Commission adopte de nouveaux avis dûment motivés.

Mais, en l'occurrence, le Tribunal ne procédera pas de la sorte étant donné que les requérants ont invoqué – et longuement développé – devant lui les moyens relatifs à l'irrégularité de la procédure et au manque de transparence auxquels la Commission paritaire consultative des recours n'a pas répondu. Le Tribunal ayant examiné ces moyens, il n'y a pas lieu d'en saisir une nouvelle fois la Commission.

29. Les requérants sollicitent l'octroi d'une indemnité de 2 000 euros chacun pour tort moral. Ils soutiennent que des personnes étrangères à la procédure auraient été informées par l'administration de leur recours interne sans leur consentement. Cette violation de la confidentialité leur aurait causé un préjudice moral. Ils font allusion à la lettre du 5 juillet 2018, envoyée en copie à leur chef de département, par laquelle le chef du Département des ressources humaines indiquait que, suite aux décisions de la Directrice générale en date du 25 mai 2018, ils seraient prochainement contactés en vue de l'organisation d'un examen de carrière. Ce courrier ne mentionne pas que la décision

du 25 mai 2018 constitue la décision prise à la suite de leurs recours internes et n'en divulgue pas le contenu. Il est parfaitement normal que leur chef de département ait été informé de l'organisation de l'examen de carrière auquel ils allaient être soumis.

Cette demande doit être rejetée.

30. Il suit de ce qui précède que les requêtes doivent être rejetées en toutes leurs conclusions. Les demandes d'intervention doivent, par voie de conséquence, subir le même sort.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

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

Ainsi jugé, le 23 juin 2020, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M^{me} Fatoumata Diakité, Juge, et M. Yves Kreins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 24 juillet 2020 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

YVES KREINS

DRAŽEN PETROVIĆ