

# Kluwer Patent Blog



Wolters Kluwer

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [LinkedIn](#)
- [YouTube](#)

[CBE](#), [OEB](#)

## OIT : Le président de l'OEB, M. Battistelli, a abusé de son pouvoir en restreignant le droit de grève des travailleurs

[Blogueur de Kluwer Patent/Le 13 juillet 2021 /Laissez un commentaire](#)

Huit ans (!) après que des dizaines de membres du personnel de l'OEB ont porté plainte contre la manière dont ils ont été traités après avoir participé à des grèves, une décision finale a enfin été rendue dans leurs dossiers : l'ancien président de l'OEB, Benoît Battistelli, et la responsable des ressources humaines, Elodie Bergot, ont abusé de leur pouvoir de diverses façons au moment et après la mise en œuvre de nouvelles règles en juillet 2013 pour restreindre les droits de grève des membres du personnel. Le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT) l'a clairement affirmé dans [plusieurs décisions rendues la semaine dernière](#). Dans deux autres dossiers, l'OEB est condamnée à payer des dommages moraux élevés, avec dépens, aux anciens membres du personnel.



Ces dossiers montrent, en premier lieu, la lenteur des moyens de recours si vous êtes un membre du personnel de l'OEB et que vous entrez en conflit avec la direction. La plupart d'entre eux remontent à la période de profonds conflits sociaux à l'OEB sous la direction de Battistelli, au cours de laquelle plusieurs dirigeants du syndicat USOEB ou de comités du personnel ont été licenciés ou rétrogradés pour des motifs douteux (voir par exemple [ici](#), [ici](#) et [ici](#)), et où de nombreuses mesures controversées ont été mises en œuvre (voir [ici](#) et [ici](#)). S'il faut huit à treize ans ([dossier 4427](#)) pour arriver à une décision finale dans des affaires qui affectent directement la vie quotidienne des personnes, c'est très inquiétant.

Surtout si les mesures d'un président autoritaire conduisent à des dizaines de conflits dans une organisation qui bénéficie [de l'immunité de juridiction devant les tribunaux nationaux](#). Même pour le TAOIT, c'était trop à l'époque. En 2017, il avait publié un [document](#) exceptionnel sur les « difficultés causées par le nombre de plaintes déposées par des fonctionnaires contre

l'Office Européen des Brevets (OEB) et qui menacent la capacité du Tribunal administratif de l'OIT à servir toutes les autres organisations ».

Battistelli a été remplacé en 2018 par le président António Campinos et la situation semble s'être améliorée, mais [les conflits sociaux ne sont pas terminés](#) au sein de l'OEB. Les réformes des allocations d'éducation et de garde d'enfants, par exemple, ont récemment posé problème. La semaine dernière, le Comité central du personnel a publié un document condamnant la décision de Campinos de supprimer le soutien du secrétariat à la représentation du personnel (en ne remplaçant pas la dernière des trois secrétaires, qui a pris sa retraite en mai), qui existait pourtant depuis trente ans, comme une « attaque contre le personnel et sa représentation ».

Si les conflits débouchent sur des procédures judiciaires, ils devraient être traités dans un délai raisonnable. Non seulement par le TAOIT, mais bien plus encore en interne. Dans plusieurs conflits qui ont débuté en 2013, il a fallu six ans aux commissions de recours de l'OEB pour parvenir à une conclusion finale. Ce n'est qu'après cette décision qu'un plaignant peut s'adresser au TAOIT.

### **Réglementation du droit de grève**

Les dossiers 4430, 4432, 4433, 4434 et 4435, que le TAOIT a publiés cette semaine à l'issue de sa 132<sup>e</sup> séance, donnent un aperçu détaillé du fonctionnement de la direction autoritaire et intimidante à l'époque de Battistelli, lorsque le personnel de l'OEB a commencé à organiser des manifestations et des grèves.

Un élément important dans ces affaires est la décision CA/D 5/13 de juin 2013 prise par le Conseil administratif de l'OEB, « créant un nouvel article 30a du règlement de service pour les employés permanents de l'Office européen des brevets concernant le droit de grève et modifiant les articles 63 et 65 existants concernant les absences non autorisées et le paiement de la rémunération. (...) Le paragraphe 10 de l'article 30a autorise le président à fixer d'autres conditions (...). Se fondant sur cette disposition, le président a publié la circulaire n° 347 contenant les « Directives applicables en cas de grève ». Ce texte est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2013, en même temps que la décision CA/D 5/13 ».

[Le dossier 4430](#) est centré sur la question de savoir si Battistelli avait le droit d'émettre la circulaire n° 347. La décision du TAOIT est claire : il ne l'avait pas. Les raisons parlent d'elles-mêmes :

16. (...) Un examen de ses dispositions révèle ce qui suit :

(i) Circulaire n° 347, paragraphe 1 : cette disposition pose deux problèmes. Tout d'abord, elle va au-delà de la définition figurant dans le règlement de service modifié. Mais elle ne peut le faire en tant que document juridique normatif subordonné (arrêt 3534). Deuxièmement, le « travail au ralenti » et la « grève du zèle » sont des formes légitimes d'actions industrielles protégées par la conception ordinaire du droit de grève. Par conséquent, en déclarant que les employés qui s'engageaient dans ces formes d'actions industrielles ne bénéficiaient pas de la « protection accordée par le droit de grève » au sens habituel, cette disposition violait le droit de grève.

(ii) Circulaire n° 347, paragraphe 2 : en imposant un minimum de 10 pour cent d'employés pouvant appeler à la grève, la circulaire violait le droit de grève de tout employé qui, associé à d'autres, pouvait souhaiter faire grève lorsque le nombre total d'employés était inférieur à 10 pour cent.

(iii) Circulaire n° 347, paragraphe 3 : si la catégorie qui a le droit de voter sur le déclenchement de la grève s'étend au-delà (et potentiellement bien au-delà) des employés qui souhaitent faire grève, alors cette catégorie plus large a la capacité d'opposer son veto à la grève. Ce problème est amplifié par les pourcentages (40 % des employés et 50 % des votants) à la conclusion de cette disposition. De plus, l'exigence que le vote soit mené par l'Office violait le droit de grève. Les employés devraient pouvoir prendre eux-mêmes des dispositions pour le vote (...).

(iv) Circulaire n° 347, paragraphe 4 : la limite de temps imposée à la durée de la grève violait le droit de grève. Le personnel en grève doit pouvoir déterminer lui-même la durée de la grève.

17. Compte tenu des violations du droit de grève susmentionnées, qui affectent la circulaire n° 347 dans son intégralité, la circulaire est illégale et doit être annulée. »

Les plaignants dans cette affaire se sont vus accorder des dommages moraux d'un montant de 2000 euros. L'OEB a également dû payer à chaque plaignant 800 euros de dépens.

#### **Dossier 4434**

[Le dossier 4434](#) était tout aussi négatif pour Battistelli. Le TAOIT a jugé qu'en refusant d'organiser un vote pour une grève (IFLRE) en novembre 2013, il a violé les règles qu'il avait lui-même imposées dans sa circulaire – illégale – n° 347.

« 18. Les plaignants ont droit à des dommages moraux pour la décision du président de ne pas organiser de vote pour une grève à laquelle ils avaient appelé, avec d'autres, conformément aux dispositions de la circulaire n° 347, ce qui constituait un abus de pouvoir étant donné que le président a prétendu exercer un pouvoir qu'il n'avait pas. Le comportement du président a impliqué une dérogation significative et unilatérale au droit de grève des plaignants, même dans le cadre du régime matériellement contraignant de la circulaire n° 347 et de la CA/D 5/13. Ces dommages moraux sont évalués à un montant de 6000 euros pour chaque plaignant.

19. Les plaignants ont droit à des dépens évalués à la somme de 8000 euros collectivement. »

Dans un cas similaire, le [dossier 4432](#) concernant un autre vote de grève interdit (UNITY), un plaignant a également eu droit à 8000 euros à titre de dommages moraux.

#### **Dossier 4433**

Les [dossiers 4433](#) et [4435](#) montrent comment la direction de l'OEB a réduit de manière excessive les salaires des membres du personnel qui ont participé à des grèves. Dans le [dossier 4433](#), une grève légalement organisée par l'USOEB (syndicat) a été illégalement considérée comme une absence non autorisée et non comme un jour de grève. Le salaire du plaignant a été sanctionné par une retenue de 1/20<sup>e</sup> au lieu de 1/30<sup>e</sup>. Dans le [dossier 4435](#), le

salaires du plaignant avait également subi une retenue de 1/20<sup>e</sup>, même pour les jours de grève qui satisfaisaient à la réglementation du droit de grève illégale de l'OEB. En dehors de cela, le TAOIT a qualifié une lettre de juillet 2013 rédigée par Elodie Bergot, directrice principale des ressources humaines, avertissant que de futures absences non autorisées entraîneraient des mesures disciplinaires, comme « impliquant une tentative d'étouffer, par la menace, l'exercice du droit légal de grève ».

Quelques citations du [dossier 4433](#) : « Le 2 juillet 2013, le piquet de grève annoncé par l'USOEB a eu lieu. Le 9 juillet 2013, le plaignant, qui avait participé à la grève, a reçu une lettre de la directrice principale des ressources humaines l'informant que, l'action syndicale du 2 juillet n'étant pas conforme aux nouvelles règles, son absence ce jour-là était considérée comme non autorisée et une retenue sur son salaire serait effectuée en conséquence. (...) ».

« 10. (...) la définition de la grève à l'article 30a décrit un comportement (...) et ne soulève pas la question de savoir si ce comportement résulte du respect des procédures de déclenchement de la grève. (...) Ce qu'il a fait, c'est s'engager dans une activité légale, même si elle a entraîné une retenue sur salaire. Cela n'aurait pas dû être considéré comme une absence non autorisée du travail avec une retenue sur salaire imposée sur cette base. La décision de procéder à la retenue sur la base indiquée était illégale. En conséquence, il convient de l'annuler.

11. La deuxième base, alternative, ayant rendu la retenue illégale, provenait de l'opinion erronée de l'OEB selon laquelle il n'y avait pas eu de grève légale parce qu'il n'y avait pas eu de vote conformément au paragraphe 3 de la circulaire n° 347. (...) Mais cette disposition est elle-même illégale (voir le jugement 4430, considérant 16). C'est parce qu'elle dérogeait de manière significative au droit fondamental de grève, reconnu par ce tribunal comme quelque chose que les employés sont légalement autorisés à faire (...). »

« 13. En particulier dans le contexte d'une organisation ayant adopté des dispositions très controversées concernant les grèves, y compris l'obligation pour l'ensemble du personnel (ou une partie d'entre eux) de voter sur la question de savoir si la grève devrait avoir lieu, la déclaration [de la directrice principale des ressources humaines] selon laquelle une action disciplinaire serait nécessairement prise pour une absence non autorisée que l'organisation considérait comme n'étant pas une grève, aurait assez clairement un impact politique au sens large du terme. (...) »

14. (...) la menace dont il vient d'être question impliquait bien une tentative d'intimidation du plaignant, aggravée par l'adoption par l'OEB d'une interprétation erronée de ses propres documents juridiques normatifs. Il s'agissait d'une tentative d'étouffer, par la menace, l'exercice du droit légal de grève. Le plaignant a, pour cela, droit à des dommages moraux évalués à la somme de 4000 euros. »

## **Dossier 4435**

La plainte figurant dans le [dossier 4435](#) était que l'OEB retenait plus d'argent pour les absences dues à la participation à une grève (1/20<sup>e</sup> du salaire mensuel par jour) que pour les absences dues à d'autres circonstances. Ici aussi, le TAOIT a estimé que la direction de l'OEB avait tort et utilisait la retenue comme un moyen de punir les participants aux grèves.

« 13. (...) L'article 65 (1) (c), ainsi que l'article 65 (1) (d) (adoptant la méthode 1/20<sup>e</sup>) sont distincts de la méthode de calcul des retenues salariales à d'autres fins (méthode 1/30<sup>e</sup>).

14. La question qui se pose immédiatement, aux yeux du tribunal, est de savoir si l'article 65 (1) (c) est punitif. Dans son plaidoyer, l'OEB reconnaît que la méthode 1/30<sup>e</sup> serait toujours utilisée pour calculer les retenues salariales pour d'autres absences autorisées qui comprennent le congé sans solde pour raisons personnelles, le congé parental et le congé familial. (...). »

« 15. En outre, si, à quelque égard que ce soit, la retenue pour les jours de grève peut matériellement dépasser, au total, le montant qu'un membre du personnel aurait gagné s'il avait travaillé, alors la disposition a un caractère punitif. Le plaignant a démontré que c'est bel et bien le cas en se référant à un exemple où la grève durerait un mois entier, avec plus de 20 jours ouvrables pour ce mois (ce qui est assez courant). Dans une telle circonstance, le montant retenu pour les jours ouvrables de grève de ce mois, par application de l'article 65 (1) (c), dépasserait le salaire mensuel dû pour ce mois.

16. Si ce qui suit n'établit pas en soi le caractère punitif de l'article 65 (1) (c), il n'en reste pas moins que le montant retenu pour chaque jour d'absence non autorisée (qui est, à première vue, une faute) est le même que le montant retenu pour chaque jour de grève d'un membre du personnel, qui est un comportement tout à fait légal. Cela permet de conclure que l'article 65 (1) (c) est punitif. »

« Pour les raisons susmentionnées,

1. L'OEB remboursera au plaignant les montants retenus pour les jours de travail complets ou partiels pendant lesquels il était en grève en 2013 et 2014, avec un intérêt de 5 % par an, moins les montants qui auraient pu être retenus en vertu du règlement de service tel qu'il existait avant les modifications apportées par la CA/D 5/13.

2. L'OEB versera au plaignant 800 euros de dépens. »

## **Dossier 4427**

D'autres décisions du TAOIT cette semaine montrent à quel point certains membres du personnel ont été mal traités. Dans le [dossier 4427](#) qui remonte à 2008 (!), l'OEB a dû payer 50 000 francs suisses de dommages moraux et 8 000 francs suisses de dépens.

« 9. (...) le vice-président n'a fourni aucune comparaison, dans la décision contestée de juillet 2013, entre les fonctions du plaignant à son poste d'examineur et le grade du plaignant. Il n'a pas non plus été tenté d'expliquer qu'en transférant le plaignant, l'OEB a tenu compte, tant dans la forme que dans le fond, de sa dignité, notamment en lui fournissant un travail ayant le même niveau de responsabilités que celui qu'il possédait à son poste précédent et correspondant à ses qualifications (...). En second lieu (...) le vice-président n'a pas fourni d'explication pour contrer la conclusion de la CRI selon laquelle l'argument de l'OEB, soutenant que le plaignant avait été transféré à la DG1 en raison d'un manque de personnel, n'était absolument pas convaincant dans le cas du plaignant. Le vice-président n'a pas non plus expliqué comment la politique de rotation s'appliquait au plaignant, étant donné que son transfert n'était pas à titre de prêt et sans limite de temps. De plus, à la lumière de la comparaison faite par la majorité entre les intérêts relatifs de l'OEB et du plaignant dans le transfert, et de sa conclusion selon laquelle le transfert n'était dans l'intérêt d'aucune des parties, il n'était pas suffisant que le vice-président montre son désaccord en acceptant

simplement la position de la minorité de la CRI sur la question. Il était plutôt nécessaire qu'il explique pourquoi il n'était pas d'accord avec l'opinion de la majorité.

10. Le plaignant a eu droit à une explication plus complète de son transfert du poste administratif qu'il occupait depuis environ 16 ans à ce qui était effectivement un poste d'examineur de premier échelon, tout en conservant son grade. (...)

11. L'affirmation du plaignant selon laquelle la décision de le transférer au poste d'examineur violait l'obligation de diligence de l'OEB et sa propre dignité s'avère fondée, étant donné l'indignité et l'humiliation qu'il a subies du fait de son transfert du poste administratif qu'il occupait depuis 16 ans à ce qui était, en réalité, un poste d'examineur de premier échelon. Le tribunal a toujours affirmé, dans le jugement 4240, considérant 16, par exemple, qu'une organisation doit tenir soigneusement compte des intérêts et de la dignité des fonctionnaires lorsqu'elle procède à un transfert auquel le fonctionnaire concerné s'oppose. Il aurait dû être évident pour l'OEB que les responsabilités du plaignant dans le nouveau poste étaient sensiblement différentes de celles qui étaient attachées à son poste précédent, et n'étaient pas objectivement comparables à ses responsabilités antérieures. En outre, il n'existe aucune preuve montrant que les objections légitimes du plaignant à l'égard du transfert proposé ont été dûment examinées par l'administration avant qu'il ne soit transféré. »

Dans le [dossier 4415](#), le TAOIT a décidé qu'un ancien fonctionnaire de l'OEB, qui avait été licencié en 2017 sans tenir compte de son état de santé, ait droit à 80 000 euros de dommages matériels et à 40 000 euros de dommages moraux.