

Kluwer Patent Blog

[L'OITAT constate de nouvelles violations des droits du personnel à l'Office européen des brevets](#)

[Kluwer Patent blogger/July 9, 2022](#) /Laissez [un commentaire](#)

L'OEB a violé le droit de libre association en imposant des restrictions au choix par le personnel des membres de la commission de recours et des autres organes statutaires de l'OEB. C'est ce qu'a jugé le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail dans une affaire qui a été publiée le 6 juillet 2022. Dans une autre affaire, il a jugé que les restrictions imposées à l'utilisation du système de courrier interne en 2013 étaient illégales et devaient être annulées.



Les deux affaires remontent à la présidence de Benoit Battistelli, qui fut une période de profonds conflits sociaux, de licenciement ou de dégradation de nombreux représentants du personnel et syndicaux et de mise en place de mesures restreignant les droits du personnel. Dans plusieurs décisions depuis 2018, l'ATILO a jugé que les [licenciements de Battistelli](#) (cas 4042, 4043, 4047, 4051, 4052) et les mesures [détaillant les conditions relatives aux élections du comité du personnel](#) (cas 4482), [restreignant les droits de grève des membres du personnel et/ou réduisant excessivement les salaires des membres du personnel ayant participé à des grèves](#) (cas 4430, 4432, 4433, 4434 et 4435), étaient illégaux et violaient les droits fondamentaux du personnel.

[L'affaire 4550](#) s'inscrit également dans ce schéma. Il s'agit d'une décision de la présidence de l'OEB, approuvée par le conseil d'administration (CA/D 2/14 du 28 mars 2014, mise en œuvre notamment par la circulaire n° 356), visant à modifier " l'article 36 du statut des services (...) de telle sorte que le comité du personnel serait désormais tenu de choisir les personnes qu'il désigne pour siéger dans la plupart des organes statutaires de l'Organisation, et notamment au sein de la commission de recours, exclusivement parmi ses propres membres, alors qu'il était auparavant possible de désigner d'autres employés de l'Office à cette fin ". Ceci a mis fin à une pratique selon laquelle

le Comité du personnel a souvent préféré nommer des membres du personnel - parfois appelés "experts" - à ces différents organes, et en particulier au Comité d'appel, qui ont été choisis en dehors de ses propres membres sur la base de leur capacité à représenter le personnel de la manière la plus efficace".

Le Comité d'appel était et reste un organe crucial au sein de l'OEB, puisqu'il s'agit du premier organe auquel les membres du personnel doivent s'adresser en cas de conflit avec la direction. La décision CA/D 2/14 a été considérée comme un moyen de saper le pouvoir et l'indépendance du comité du personnel au sein du comité d'appel paritaire ; le plaignant dans cette affaire est un ancien membre du comité d'appel, un expert nommé par le comité du personnel qui n'était pas lui-même un représentant élu du personnel. Il a dû démissionner en raison du nouveau règlement. En protestation contre la décision CA/D 2/14, le Comité central du personnel a refusé de nommer de nouveaux membres.

Dans sa décision du 6 juillet 2022, le tribunal a jugé que la décision CA/D 2/14 violait le droit du personnel à s'associer librement.

En l'espèce, il ressort du dossier que l'obligation imposée au comité du personnel de choisir les membres à nommer au comité d'appel exclusivement parmi ses propres membres a substantiellement porté atteinte, à divers égards, à la qualité de la représentation effective du personnel au sein de cet organe.

10. Tout d'abord, cette obligation a eu pour conséquence pratique, étant donné que le comité du personnel était également tenu par la décision CA/D 2/14 de désigner en son sein les personnes appelées à représenter le personnel dans de nombreux autres organes statutaires, de limiter considérablement le temps que les membres du comité du personnel appelés à siéger dans tous les organes en question, et notamment au comité d'appel, pouvaient consacrer à ces tâches. Cette limitation du temps disponible était de nature à compromettre la capacité des représentants du personnel membres du comité d'appel à exercer efficacement leurs fonctions. (...)

11. En second lieu, il convient de souligner que les membres du Comité du personnel, qui sont souvent des représentants syndicaux du personnel, sont généralement élus par le personnel sur la base de leur capacité à défendre efficacement les intérêts collectifs du personnel auprès des autorités de l'Organisation. Ils n'ont pas nécessairement de formation spécifique par rapport au rôle du Comité d'appel et leur profil, bien adapté aux tâches de défense de la position d'un syndicat du personnel et de négociation sociale, n'est généralement pas en adéquation avec les fonctions des membres du Comité d'appel, qui sont totalement différentes et nécessitent notamment des compétences juridiques pour être exercées avec succès. C'est la raison principale pour laquelle le Comité du personnel préférerait souvent nommer des "experts" en dehors de ses propres membres pour siéger au Comité d'appel jusqu'à l'adoption de la décision CA/D 2/14. Cette possibilité n'existe plus en vertu de la réforme, ce qui est susceptible d'affecter la qualité de la représentation du personnel au sein du Comité d'appel (...).

12. Troisièmement, comme le souligne à juste titre le plaignant, la désignation de membres du comité du personnel pour siéger au comité d'appel présente l'inconvénient de multiplier les situations de conflit d'intérêts, puisqu'ils introduisent eux-mêmes de nombreux recours en leur qualité de représentants du personnel. (...)

13. Enfin, la qualité de la représentation du personnel au sein du comité d'appel résultant de la restriction du pouvoir de nomination du comité du personnel sera encore altérée par le fait que le président de l'Office a conservé la possibilité de nommer au comité d'appel - en tant que président, vice-président ou membre - tout membre du personnel en activité.

l'emploi. Cette liberté de choix illimitée qui, de manière asymétrique, permet au Président de désigner les personnes les plus compétentes et qui peuvent, par conséquent, être entendues efficacement dans le cadre du Comité de recours, confère un avantage significatif à l'Administration par rapport au personnel, en termes de qualité de sa représentation au sein du Comité de recours. Cela aggrave encore le déséquilibre créé par la décision CA/D 2/14 en ce qui concerne la composition du Comité d'appel".

356, soit adopter de nouvelles règles concernant la déduction du temps de travail pour ces membres du comité d'appel, similaires à celles prévues par la circulaire pour les membres des comités de discipline et des jurys nommés dans les mêmes conditions".

Cas 4551

L'affaire 4551, qui remonte également à l'époque de Battistelli, est particulièrement intéressante au vu des restrictions qui sont toujours en vigueur à l'OEB concernant l'utilisation des courriers électroniques de masse. Quelques citations :

"Le 13 mai 2013, le président de l'Office a publié le communiqué n° 26 intitulé "Quand ça suffit - l'utilisation des courriels de masse au sein de l'Office". Il a constaté que les représentants du personnel utilisaient de plus en plus les courriels de masse et que, dans de nombreux cas, ces courriels étaient polémiques et factuellement incorrects. Il a donc annoncé qu'il allait prochainement mettre en place des règles sur les communications de masse. (...) à partir du 3 juin, l'envoi de courriels à plus de cinquante destinataires sera soumis aux critères définis dans le communiqué n° 10 du 29 mars 2006. Ainsi, seuls les employés autorisés souhaitant échanger des informations à l'appui de la mission, des buts et des objectifs de l'OEB, la recherche d'informations liées au travail et les informations visant à maintenir ou à acquérir des connaissances liées aux fonctions professionnelles seraient autorisés à envoyer des courriels de masse".

"le Tribunal estime que l'OEB avait accordé un équilibre raisonnable dans l'utilisation des courriers électroniques de masse au moyen du Communiqué n° 10 et de l'Annonce du 28 décembre 2011. (...) Au contraire, le Communiqué du 31 mai 2013 est illicite dans la mesure où il restreint l'utilisation des courriers électroniques de masse, en exigeant une autorisation préalable de l'Organisation pour l'envoi de courriers électroniques de masse à plus de cinquante destinataires. Il est illégal parce qu'il établit une limitation sans discernement, sans fournir de raisons spécifiques pour cette mesure, indépendamment des difficultés techniques pour l'envoi des courriels, et, en outre, pour une durée indéterminée.

L'Organisation n'a pas fait valoir que cette autorisation préalable était nécessaire pour des raisons techniques, et n'a fourni aucune preuve que l'envoi massif de courriels à plus de cinquante destinataires pourrait compromettre le fonctionnement du système informatique de l'OEB.

En effet, le libellé des deux communiqués litigieux a révélé que la véritable raison de l'exigence de l'autorisation préalable était d'exercer une censure préalable sur le contenu des communications. En effet, celui du 13 mai 2013, déplorait le " mauvais usage " des communications de masse par les représentants du personnel, soulignant la circonstance que "[d]ans de nombreux cas, elles [étaient] polémiques et factuellement incorrectes ". Celle du 31 mai 2013 exigeait une autorisation pour l'envoi de courriers électroniques de masse, mais ne donnait pas de raison supplémentaire, puisqu'elle

n'a pas expliqué si une autorisation était requise pour des besoins techniques ou pour d'autres raisons. (...)'

L'Organisation n'avait pas le pouvoir d'empêcher ou d'entraver les communications entre les représentants du personnel et les membres du personnel au seul motif qu'elles semblaient, selon l'Organisation, être "polémiques" ou "factuellement incorrectes", ou étayer des "attaques personnelles vindicatives". L'OEB n'a pas apporté la preuve que les communications dépassaient les limites de la critique légitime, bien que sévère, et s'aventuraient sur le terrain des violations flagrantes des droits de l'Organisation ou des individus. En l'espèce, les mesures prises par l'Organisation étaient disproportionnées".

Il y a quelques semaines, le syndicat SUEPO a déclaré que l'OEB [n'autorisait pas l'utilisation des adresses électroniques de l'OEB pour l'enquête](#) de Technologia sur les conditions de travail dans l'organisation. A la lecture du jugement du TAOIT dans le cas 4551, on se demande si cette restriction peut être maintenue plus longtemps.