EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

QUATRIÈME SECTION

DÉCISION

Requête nº 24712/24
Dorin DANCI
contre la Roumanie

La Cour européenne des droits de l'homme (quatrième section), siégeant le 19 mai 2026 en une chambre composée de :

Lado Chanturia, *président*,
Lorraine Schembri Orland,
Ana Maria Guerra Martins,
Anne Louise Bormann,
Sebastian Răduleţu,
András Jakab,
Corinna Wissels*, juges*,

et de Hasan Bakırcı, *greffier de section,*

Vu la requête susmentionnée introduite le 22 juillet 2024,

Après en avoir délibéré, rend la décision suivante :

EN FAIT

Les circonstances de l'espèce

1. Les faits de la cause, tels qu'ils ont été exposés par le requérant, peuvent se résumer comme suit.

2. Le requérant est juge au tribunal départemental de Mureş.

1. Le contexte de l'affaire

3. La loi-cadre nº 153/2017 relative à la rémunération du personnel rétribué sur les fonds publics (« la loi-cadre nº 153/2017 ») établissait les modalités de calcul des salaires des différents employés payés sur le budget public. Les juges bénéficiaient d'une indemnité de classement (« l'indemnité ») et le personnel auxiliaire d'un salaire, tous étant en droit de recevoir, en outre, différents autres bénéfices, dont des primes. Le budget prévu pour la rémunération du personnel des instances judiciaires était géré par un ordonnateur principal de crédit ainsi que par des ordonnateurs

secondaires ou tertiaires représentés par les cours d'appel et les tribunaux départementaux.

4. Selon l'article 4 du Chapitre VIII de l'annexe V de la loi-cadre n° 153/2017 (« l'article 4 »), le personnel relevant de la catégorie « Justice » bénéficiait d'une prime (*spor*) de « conditions de travail difficiles, préjudiciables ou dangereuses », qui pouvait aller jusqu'à 15 % du salaire de base ou de l'indemnité (paragraphe 28 ci-dessous). En outre, l'article 5 du même chapitre (« l'article 5 ») prévoyait l'octroi de deux autres primes, à savoir une prime de risque et de surmenage neuropsychique ainsi qu'une prime de confidentialité pouvant atteindre, respectivement, jusqu'à 25 % et jusqu'à 5 % du salaire mensuel de base ou de l'indemnité (paragraphe 28 ci-dessous).

5. L'article 25 de la loi-cadre n° 153/2017 disposait que le montant cumulé des primes et autres rétributions, accordées sur le budget géré par chaque ordonnateur de crédits, ne pouvait dépasser 30 % de la part de ce même budget affectée aux salaires de base ou aux indemnités, selon le cas (paragraphe 27 ci-dessous). L'article 25 de la loi-cadre n° 153/2017 ne distinguait pas entre les différentes catégories d'ordonnateurs de crédit (paragraphe 3 ci-dessus).

6. À différentes dates non spécifiées dans le dossier, des membres du personnel judiciaire, qui relevaient de la même catégorie professionnelle quant à l'établissement de leur rémunération (paragraphe 27 ci-dessus), saisirent les juridictions nationales aux fins d'obtenir le montant maximal cumulé des primes susmentionnées (paragraphe 4 ci-dessus), qui représentait 45 % de leur salaire de base ou de l'indemnité, soutenant que le plafond de 30 % imposé par l'article 25 de la loi-cadre n° 153/2017 se calculait par référence au budget consacré aux salaires de base de l'ordonnateur principal de crédits, et non pas par référence au budget consacré aux salaires de base de l'ordonnateur de crédits qui établissait leur revenu (voir l'article 3, cité au paragraphe 27 ci-dessous). Plusieurs plaignants virent leurs demandes prospérer, des décisions de justice leur reconnaissant le droit de percevoir le taux maximal cumulé desdites primes. Les actions de certains autres plaignants furent en revanche rejetées au motif que le plafonnement prévu par l'article 25 de la loi-cadre n° 153/2017 se rapportait au budget de l'ordonnateur de crédits qui déterminait la rémunération due.

7. Saisie d'un recours dans l'intérêt de la loi, la Haute Cour jugea, dans une décision interprétative obligatoire n° 15 du 28 juin 2021, que le montant des primes ne devait pas dépasser la limite énoncée à l'article 25 de la loi-cadre n° 153/2017 telle que calculée sur la base du budget de l'ordonnateur des crédits qui fixait les droits salariaux (paragraphe 37 ci-dessous).

2. La procédure en première instance

8. Le requérant recevait tant la prime prévue à l'article 4, dans son montant maximal, que les deux primes visées à l'article 5, dans un taux moindre, non spécifié, que le maximum indiqué dans la loi, de sorte que le montant total des primes qu'il percevait était plafonné, en application de l'article 25 de la loi-cadre nº 153/2017.

a) La demande introductive d'instance visant à constater l'existence d'une discrimination

9. Le 17 mars 2023, le requérant et trente autres personnes exerçant ou ayant exercé les fonctions de juge ou assistant judiciaire auprès de juridictions rattachées administrativement au tribunal départemental de Maramureş saisirent le tribunal départemental de Mureş (« le tribunal départemental ») d'une action en constatation d'une discrimination en matière salariale dirigée, entre autres, contre le tribunal départemental de Maramureş.

10. Le requérant et les autres plaignants estimaient être victimes d'une discrimination, pour ce qui était du mode de calcul des primes, par rapport à certains juges en poste auprès d'autres juridictions. Ils exposaient qu'ils recevaient pour les primes prévues par les articles 4 et 5 un montant total plafonné afin de tenir compte du plafond imposé par l'article 25 de la loi-cadre nº 153/2017, alors que d'autres juges bénéficiaient d'un cumul des mêmes primes pour un montant atteignant 45 % du salaire de base. Une telle pratique étant, selon eux, contraire aux principes de non-discrimination et d'égalité énoncés à l'article 6 lettres b) et c) de la loi-cadre nº 153/2017 (paragraphe 27 ci-dessous). D'après le texte de l'arrêt rendu en appel (paragraphe 19 ci-dessous), le requérant et les autres plaignants invoquaient, au soutien de leurs prétentions, l'ordonnance nº 137/2000 relative à la prévention et à la répression de toutes les formes de discrimination (« l'ordonnance nº 137/2000 »).

11. Le requérant et les autres plaignants invoquaient aussi les constats auxquels la Cour constitutionnelle était parvenue dans sa décision nº 794 du 15 décembre 2016 (« la décision nº 794/2016 »). Dans cette décision, en examinant la constitutionnalité d'un article de loi appliqué avant l'entrée en vigueur de la loi-cadre nº 153/2017, la Cour constitutionnelle avait jugé que pour déterminer la valeur maximale du salaire de base à verser à l'ensemble du personnel appartenant à une même catégorie professionnelle, il fallait tenir compte non seulement des droits prévus par la loi mais aussi des droits acquis par décision de justice par certains membres dudit personnel (paragraphe 32 ci-dessous). Selon les plaignants, par cette décision, la Cour constitutionnelle aurait institué le droit à un salaire égal pour un travail égal en prenant en compte des décisions de justice favorables.

12. Le requérant versait au dossier deux jugements de première instance, devenus définitifs faute d'appel, dans lesquels le tribunal départemental de

Dâmboviţa s'était prononcé, dans un litige selon lui similaire, en faveur d'autres juges et membres du personnel auxiliaire travaillant auprès d'autres juridictions (paragraphes 39 et 40 ci-dessous). Il ajoutait que le personnel auxiliaire employé auprès des différentes cours d'appel percevait le montant maximal des primes litigieuses, et que les modalités de calcul mises en œuvre à cet égard avaient été validées par le ministère du Travail dans un document administratif émis par celui-ci le 28 février 2018, et puis agréées par la cour des comptes.

13. Le requérant demandait enfin que les parties défenderesses fussent condamnées à lui payer la différence entre le montant qu'il avait reçu et le montant maximal desdites primes, à titre de réparation du préjudice qu'il estimait avoir subi du fait du traitement discriminatoire allégué.

b) Le jugement rendu en première instance

14. Par un jugement du 3 octobre 2023, le tribunal départemental rejeta l'action pour défaut de fondement.

15. Se référant à l'article 14 de la Convention et à la jurisprudence de la Cour qu'il estimait pertinente en la matière (*Fredin c. Suède (n° 1)*, 18 février 1991, série A n° 192, *Hoffmann c. Autriche*, 23 juin 1993, série A n° 255-C, *Spadea et Scalabrino c. Italie*, 28 septembre 1995, série A n° 315-B, *Stubbings et autres c. Royaume-Uni*, 22 octobre 1996, *Recueil des arrêts et décisions* 1996-IV, et *Budina c. Russie* (déc.), n° 45603/05, 12 février 2008), il rappela que l'élément principal permettant d'établir l'existence d'une discrimination au sens de la loi nationale était la différence de traitement d'une personne par rapport à un autre individu se trouvant dans une situation similaire mais dont elle se distinguait en raison d'un critère protégé, tel que défini à l'article 2 alinéa 1 de l'ordonnance n° 137/2000 (paragraphe 30 ci-dessous). Or, en l'espèce, les demandeurs n'avaient invoqué aucun critère de discrimination, se limitant à soutenir qu'ils avaient le droit de percevoir les primes à hauteur de 45 %, à l'instar d'autres membres du personnel judiciaire. Le tribunal départemental nota en outre qu'ils avaient indiqué de manière générale, comme référence de comparaison, des salariés relevant d'autres cours d'appel qui avaient touché des primes d'un montant plus élevé pendant la période concernée, alors même que ceux-ci n'avaient ni les mêmes fonctions, ni le même grade professionnel qu'eux et qu'ils n'effectuaient pas le même temps de travail.

16. Le tribunal départemental considéra que, dans la mesure où l'employeur avait fixé le montant des rémunérations litigieuses conformément aux dispositions légales applicables, y compris l'article 25 de la loi n° 153/2017, les demandeurs ne pouvaient pas prétendre à des droits salariaux supplémentaires excédant le niveau maximal prévu par la loi. Il ajouta que la manière dont d'autres ordonnateurs de crédits avaient interprété la loi pour établir des droits salariaux plus favorables était sans pertinence à cet égard.

17. Le tribunal départemental releva, enfin, que le plafonnement des primes prévu à l'article 25 de la loi nº 153/2017 ne représentait pas une diminution de la rémunération mensuelle brute. Se référant par ailleurs à la jurisprudence nationale pertinente, et en particulier aux décisions de la Cour constitutionnelle nº 310 du 7 mai 2019 et nº 697 du 31 octobre 2019 (paragraphes 33-34 ci-dessous), il rappela que les primes constituaient non pas des droits fondamentaux, mais des droits salariaux supplémentaires, et que l'État bénéficiait d'une légitimité constitutionnelle totale pour accorder, en fonction des recettes budgétaires qu'il percevait, des augmentations, des primes, des récompenses ou des compléments de salaire au personnel rémunéré sur les fonds publics, tout comme il pouvait suspendre, ou même annuler, l'octroi de tels suppléments de rémunération.

3. La procédure d'appel

a) L'appel du requérant

18. Le requérant et les autres plaignants interjetèrent appel du jugement du 3 octobre 2023 devant la cour d'appel de Târgu Mureş (« la cour d'appel »), en réitérant les arguments qu'ils avaient présentés en première instance. Ils soutenaient aussi avoir indiqué comme terme de comparaison, à l'appui de leur demande en constatation d'une discrimination, les juges en poste auprès d'autres tribunaux qui avaient bénéficié de décisions de justice leur reconnaissant le droit de percevoir les primes dont il était question à hauteur de 45 % (paragraphe 12 ci-dessus). Ils relevaient que pour statuer en ce sens, les juridictions s'étant prononcées en faveur des intéressés ne s'étaient pas fondées sur une situation factuelle particulière de ceux-ci, mais avaient interprété les dispositions légales d'application générale.

b) L'arrêt rendu en appel

19. Par un arrêt définitif du 29 mars 2024, la cour d'appel rejeta l'appel du requérant et d'autres plaignants, confirmant ainsi le jugement rendu en première instance.

20. La cour d'appel estima tout d'abord que les articles 4 et 5 ne reconnaissaient pas aux plaignants un droit inconditionnel à l'octroi cumulé du montant maximal des trois types de prime, mais qu'il s'agissait seulement d'un droit au bénéfice de ces primes, selon un montant variable. Ainsi, une double condition devait être prise en compte dans la détermination du montant octroyé : les limites maximales prévues par la loi pour chacune des primes et, en même temps, l'interdiction de dépassement, pour le montant cumulé des primes, du plafond prévu à l'article 25 de la loi-cadre nº 153/2017, soit 30 % de la part pertinente du budget de l'ordonnateur de crédits. La cour d'appel rappela, à ce dernier égard, que par la décision interprétative obligatoire nº 15 du 28 juin 2021 (paragraphe 37 ci-dessous), la Haute Cour avait jugé que les primes ne pouvaient excéder la limite de

30 % prévue à l'article 25 de la loi-cadre n° 153/2017 par rapport à l'ordonnateur de crédit qui établissait les droits salariaux.

21. La cour d'appel retint ensuite que le système de rémunération établi par la loi-cadre n° 153/2017 était fondé non seulement sur les principes de non-discrimination et d'égalité, en garantissant une rémunération de base égale pour un travail de valeur égale, mais également sur le principe de légalité. Or, de l'avis de ladite juridiction, le texte de l'article 25 de la loi-cadre n° 153/2017 imposait de manière claire et sans équivoque un plafonnement des primes à accorder. La cour d'appel ajouta, sur ce point, que la Cour constitutionnelle avait été saisie d'une exception d'inconstitutionnalité de ladite disposition fondée sur les principes d'égalité et de non-discrimination et que, par une décision n° 697 du 31 octobre 2019, elle avait conclu à la constitutionalité de ce texte de loi ainsi qu'à sa compatibilité avec l'article 1 du Protocole n° 12 à la Convention (paragraphe 34 ci-dessous). Se référant au raisonnement de cette décision de la Cour constitutionnelle, la cour d'appel indiqua que l'intéressé n'avait pas droit, dès le départ, au montant maximal des primes.

22. La cour d'appel observa en outre que les allégations de discrimination avancées par les parties demanderesses reposaient sur une comparaison avec d'autres juges en poste dans d'autres juridictions, qui, eux, bénéficiaient, sur la base de décisions judiciaires définitives, desdites primes à hauteur de 45 % de l'indemnité, en vertu des décisions de justice ou des pratiques administratives. À cet égard, elle considéra que les primes en question ne constituaient pas des droits fondamentaux. De même, dans une décision interprétative obligatoire n° 2 du 19 janvier 2015 (paragraphe 35 ci-dessous), la Haute Cour avait jugé que l'exécution de décisions de justice qui reconnaissaient des droits en faveur de certains salariés n'équivalait pas à une discrimination des autres employés. La cour d'appel ajouta également que les décisions rendues dans un litige donné ne pouvaient être élevées au rang de loi en l'absence d'une disposition légale leur conférant une telle autorité, et que les solutions retenues dans les affaires citées par les requérants ne liaient pas les juges saisis de l'espèce sous examen.

23. Quant à l'argument tiré par le requérant de la décision n° 794/2016 de la Cour constitutionnelle (paragraphe 11 ci-dessus), la cour d'appel releva que cette dernière décision avait été rendue dans un contexte législatif différent et qu'elle portait sur l'existence de différences concernant l'établissement du niveau maximum du salaire de base et de l'indemnité. Or, la présente affaire portait sur des primes qui, elles, étaient régies par des dispositions légales qui avaient été jugées constitutionnelles, et qu'elle avait trait à d'autres catégories de personnel.

24. Enfin, la cour d'appel jugea, à l'instar des premiers juges, que les parties demanderesses avaient perçu pour les trois primes en question un montant qui avait été déterminé en application des deux conditions prévues par la loi (paragraphe 20 ci-dessus) et confirmées par la Haute Cour dans sa

décision interprétative obligatoire nº 15 du 28 juin 2021 (paragraphe 37 ci-dessous). Elle considéra que même à supposer qu'il existât des différences dans les montants perçus au titre desdites primes par des salariés relevant de la même catégorie professionnelle, elles étaient la conséquence de l'application de la loi à des situations factuelles qui n'étaient pas identiques, dès lors que la ligne budgétaire consacrée aux salaires de base à laquelle se rapportait le taux maximal de 30 % était différente selon chaque ordonnateur de crédits.

LE CADRE JURIDIQUE ET LA PRATIQUE INTERNES PERTINENTS

B. Le droit interne

1. Le code de procédure civile

25. Selon l'article 514 du code de procédure civile (le « CPC »), l'interprétation et l'application uniformes de la loi par toutes les juridictions sont assurées par la Haute Cour de cassation et de justice (« la Haute Cour »), laquelle se prononce, dans le cadre d'un recours dans l'intérêt de la loi, sur les questions de droit ayant été tranchées de manière différente par les juridictions ordinaires rendant, selon l'article 517 § 4 du CPC, une décision interprétative obligatoire pour toutes les juridictions à compter de la date de sa publication au Journal officiel.

26. L'article 519 du CPC prévoit la possibilité de saisir la Haute Cour en vue de l'obtention d'une décision préalable interprétative (*hotărâre prealabilă pentru dezlegarea unor chestiuni de drept*) visant à trancher une question de droit lorsque celle-ci est nouvelle et n'a pas encore fait l'objet d'un recours dans l'intérêt de la loi. Selon l'article 521 § 3 du CPC, la décision ainsi rendue est contraignante pour toutes les juridictions à compter de la date de sa publication au Journal officiel, et, pour la juridiction qui a demandé la décision, à compter de la date à laquelle celle-ci a été rendue.

2. La loi-cadre no 153/2017

27. Les dispositions de la loi-cadre nº 153/2017 relative à la rémunération du personnel payé sur les fonds publics (« la loi-cadre nº 153/2017 ») entrée en vigueur le 1er juillet 2017 se lisent ainsi en leurs passages pertinents en l'espèce :

Article 3 – La gestion du système de rémunération

« 1) La gestion du système de rémunération du personnel des institutions et autorités publiques est assurée par chaque ordonnateur de crédits [*ordonator de credite*].

(...)

4) Les ordonnateurs de crédits ont l'obligation d'établir les salaires de base (...), les indemnités (...), les primes (...), de manière à respecter les montants approuvés à cette fin dans leur propre budget. »

Article 6 – Les principes

« Le système de rémunération régi par la présente loi repose sur les principes suivants :

a) le principe de légalité, en ce sens que les droits salariaux sont fixés par des normes juridiques ayant force de loi (...) ;

b) le principe de non-discrimination, au sens de l'élimination de toute forme de discrimination et de l'instauration d'un traitement égal pour les agents du secteur public qui exercent la même activité et ont la même ancienneté dans leur travail et dans leur fonction ;

c) le principe d'égalité, [qui garantit] des salaires de base égaux pour un travail de valeur égale ;

(...) »

Article 25 - Limitation des primes, compensations, suppléments, prix, récompenses et autres droits

« 1) Le montant cumulé des primes, compensations, suppléments, prix (*prime*), récompenses et bénéfices, y compris celles pour les repas et les vacances, accordées sur le budget total [dont dispose] chaque ordonnateur de crédits ne peut pas dépasser 30 % de la part affectée aux salaires de base (...), aux indemnités de classement (*indemnizația de încadrare*) et à l'indemnité mensuelle (*indemnizația lunară*), selon le cas. »

28. L'annexe V de la loi-cadre nº 153/2017 énonce les règles régissant la rémunération du personnel payé sur le budget de l'État qui relève de la catégorie professionnelle « Justice ». D'après l'article premier du Chapitre VIII de l'annexe V, les dispositions de ce chapitre encadrent la rémunération et les autres droits salariaux, entre autres, des juges, des assistants judiciaires et du personnel auxiliaire. Les articles pertinents du Chapitre VIII de la première section de cette annexe étaient ainsi libellés à l'époque des faits :

Article 4

«1. Pour les conditions de travail difficiles, préjudiciables ou dangereuses, le personnel [concerné] bénéficie d'une prime (*spor*) pouvant aller jusqu'à 15 % du salaire de base ou de l'indemnité de classement (...). »

Article 5

« Les juges de la Haute Cour de cassation et de justice, des cours d'appel, des tribunaux, des tribunaux spécialisés (...), le personnel juridique spécialisé assimilé aux magistrats, (...) les assistants judiciaires, (...) bénéficient également d'une prime de risque et de surmenage neuropsychique pouvant atteindre jusqu'à 25 % du salaire mensuel de base ou l'indemnité (...), ainsi que d'une prime de confidentialité pouvant atteindre jusqu'à 5 % du salaire mensuel de base ou de l'indemnité (...). »

29. L'article 4 précité a été modifié successivement, le 30 octobre 2023 et le 1er juillet 2025, de sorte que cette prime peut aller à présent jusqu'à 300 lei brut par mois.

3. L'ordonnance du gouvernement nº 137/2000

30. Les articles 1 et 2 de l'ordonnance du gouvernement nº 137/2000 relative à la prévention et à la répression de toutes les formes de discrimination (« l'ordonnance nº 137/2000 ») sont exposés dans l'arrêt *Cînța c. Roumanie* (nº 3891/19, §§ 23 et 24, 18 février 2020).

4. L'ordonnance d'urgence du gouvernement nº 62/2024

31. L'ordonnance d'urgence nº 62/2024 relative à certaines mesures visant à régler les litiges concernant la rémunération du personnel payé sur les fonds publics ainsi que les litiges portant sur les prestations de sécurité sociale (« l'ordonnance d'urgence nº 62/2024 ») est entrée en vigueur le 14 juin 2024. Elle a été adoptée en raison de la nécessité d'assurer une pratique judiciaire uniforme et unitaire en matière de fixation des droits salariaux du personnel rémunéré sur les fonds publics, et trouve à s'appliquer aux litiges, y compris ceux faisant l'objet d'une procédure en cours, portant sur de tels aspects (articles 1 et 3 de cette ordonnance). Selon l'article 2 de l'ordonnance, si, au cours d'un procès relatif à de tels droits salariaux ou de nature salariale, la formation de jugement saisie de l'affaire en première instance ou en appel constate qu'une question de droit dont dépend le règlement au fond de l'affaire en cause n'a pas été tranchée par la Haute Cour et qu'elle ne fait pas l'objet d'un recours dans l'intérêt de la loi en cours d'examen, elle demande à la Haute Cour de rendre une décision tranchant la question de principe de droit qui lui a été soumise.

C. La jurisprudence interne

1. La Cour constitutionnelle

a) La décision nº 794 du 15 décembre 2016

32. La Cour constitutionnelle a été saisie d'une exception d'inconstitutionnalité concernant l'article 3^{-1} de l'ordonnance d'urgence du gouvernement nº 57/2015 relative à la rémunération du personnel payé sur des fonds publics pour l'année 2016, soit avant l'entrée en vigueur de la loi-cadre nº 153/2017 (paragraphe 27 ci-dessus). Ledit article prévoyait une harmonisation vers le haut des salaires de base et des indemnités et disposait dans son paragraphe 1^{-2} que le montant maximal du salaire de base ou de l'indemnité était déterminé eu égard aux seuls droits salariaux visés dans les actes normatifs pertinents, à l'exclusion des droits fixés ou reconnus par des décisions judiciaires. Dans une décision nº 794 du 15 décembre 2016, la Cour constitutionnelle a jugé que le paragraphe 1^{-2} dudit article était

inconstitutionnel, et précisé que le niveau maximal du salaire de base ou de l'indemnité devait inclure aussi les augmentations allouées par des décisions judiciaires et être le même pour tout le personnel salarié régi par les dispositions légales applicables à une même catégorie professionnelle.

b) La décision nº 310 du 7 mai 2019

33. La Cour constitutionnelle a également été saisie d'une exception d'inconstitutionnalité concernant l'article 25 de la loi-cadre nº 153/2017, auquel il était reproché de déléguer aux ordonnateurs de crédits, pour la détermination du salaire mensuel, une compétence appartenant exclusivement au législateur, à savoir la fixation du salaire de base, créant ce faisant un régime discriminatoire pour le personnel relevant d'une même catégorie professionnelle. Par une décision nº 310 du 7 mai 2019, la Cour constitutionnelle a rejeté l'exception d'inconstitutionnalité. Elle a exposé que la limitation des primes et des autres compensations prévues à l'article 25 de la loi-cadre nº 153/2017 n'équivalait pas à une diminution du salaire de base. Elle a considéré en outre que l'État avait toute la légitimité constitutionnelle nécessaire pour accorder, en fonction des recettes budgétaires qu'il percevait, des primes et autres compléments de salaire de base au personnel rémunéré sur les fonds publics. Lesdites primes et compléments de salaires constituaient non pas des droits fondamentaux, mais des droits salariaux supplémentaires que l'État pouvait modifier, suspendre ou même annuler.

c) La décision nº 697 du 31 octobre 2019

34. Par la suite, la Cour constitutionnelle a été saisie d'une nouvelle exception d'inconstitutionnalité visant l'article 25 de la loi-cadre nº 153/2017, tirée de ce que le plafonnement à 30 % imposé aux ordonnateurs de crédits concernant le montant des primes et autres suppléments était de nature à créer une discrimination au sein d'une même catégorie professionnelle en fonction de la structure du personnel relevant d'un même type ordonnateur. Par exemple, si le nombre du personnel contractuel ou d'autre type qui ne bénéficiait pas de primes étaient différent dans la cadre de deux tribunaux, alors le montant total des salaires de base gérés par les deux tribunaux était différent de sorte que le plafond de 30% était atteint de manière différente pour des juges effectuant le même travail dans des tribunaux différents. Par une décision nº 697 du 31 octobre 2019, la Cour constitutionnelle a rejeté l'exception, réaffirmant que les primes ne constituaient pas des droits fondamentaux, mais s'analysaient en des droits supplémentaires. Elle a retenu en outre que la différence de rémunération mensuelle entre des employés qui exerçaient une même activité dans des institutions publiques différentes, dans les mêmes conditions d'ancienneté dans leur travail et leur fonction, n'était pas contraire au principe d'égalité des droits, étant donné, d'une part, que la loi n'établissait pas de distinction

concernant le salaire de base et, d'autre part, que les attributions, les compétences, les tâches spécifiques, les responsabilités et l'importance de l'activité exercée pouvaient varier d'une personne à l'autre, même pour des membres du personnel occupant des fonctions identiques ou similaires. En application des dispositions légales, chaque ordonnateur de crédits établissait, dans les limites fixées par la loi, le montant concret des primes et de la rémunération mensuelle de manière à respecter les montants approuvés à cette fin dans son budget. Se référant également à la jurisprudence de la Cour (*Ketchko c. Ukraine*, n° 63134/00, § 23, 8 novembre 2005, *Wieczorek c. Pologne*, n° 18176/05, § 59, 8 décembre 2009, et *Aizpurua Ortiz et autres c. Espagne*, n° 42430/05, § 57, 2 février 2010) et à l'ample marge d'appréciation dont bénéficie les États afin de déterminer l'opportunité et le contenu des politiques en matière de rémunération à verser aux employés de l'État à partir du budget public, la Cour constitutionnelle a conclu que la loi-cadre n° 153/2017, dans son ensemble, n'était contraire ni aux principes d'égalité devant la loi et d'égalité dans les droits garantis par les articles 4 et 16 de la Constitution, ni à l'article 1 du Protocole n° 12 à la Convention.

2. La Haute Cour de cassation et de justice

a) La décision n° 2 du 19 janvier 2015

35. Dans une décision interprétative obligatoire n° 2 du 19 janvier 2015 visant à clarifier l'interprétation et l'application de l'article 2 combiné avec l'article 1 alinéa 2) lettre e) point i) et alinéa 3 et avec l'article 27 de l'ordonnance n° 137/2000, la Haute Cour a considéré que l'exécution d'une décision judiciaire accordant des droits salariaux à certains employés ne constituait pas un traitement discriminatoire à l'égard des autres employés. Se référant à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, la Haute Cour a retenu qu'un tribunal de droit commun n'était compétent ni pour annuler des actes normatifs ayant force de loi, ou en refuser l'application, au motif qu'ils étaient discriminatoires, ni pour les remplacer par des normes créées par voie judiciaire ou par des dispositions prévues par d'autres actes normatifs. Elle a également noté que, dans le système juridique roumain, la jurisprudence ne constituait pas une source de droit, et que par conséquent les tribunaux n'étaient pas liés par les décisions rendues par d'autres tribunaux ordinaires. Elle a également précisé qu'une décision judiciaire ne s'appliquait qu'à l'affaire dans laquelle elle avait été rendue, et que ses effets ne pouvaient être étendus à des affaires similaires dont d'autres tribunaux avaient été saisis.

b) La décision n° 15 du 28 juin 2021

36. La Haute Cour a aussi été saisie d'un recours dans l'intérêt de la loi tendant à ce qu'elle tranchât la question de savoir si le plafond des primes prévu à l'article 25 de la loi-cadre n° 153/2017 devait être calculé sur la base du budget de l'ordonnateur de crédits qui déterminait les droits salariaux, ou

sur celle du budget de l'ordonnateur principal de crédits, ce qui impliquait, dans ce dernier cas, que les primes prévues aux articles 4 et 5 susmentionnés pouvaient être allouées cumulativement à leur taux maximal. De même, la Haute Cour était interrogée si le personnel, pour lequel un taux de prime inférieur (en l'espèce de 30 % du salaire de base) avait été fixé, en appliquant la limite prévue à l'article 25 au niveau de l'ordonnateur secondaire des crédits, était en droit de réclamer le paiement des différences de droits par rapport au niveau maximal fixé au sein de la catégorie professionnelle (à savoir 45 % fixé au niveau des autres cours d'appel), en vertu des principes de non-discrimination et d'égalité, consacrés à l'article 6 de la loi-cadre nº 153/2017.

37. Par une décision obligatoire nº 15 du 28 juin 2021, la Haute Cour a jugé que le montant des primes accordées au personnel auxiliaire des tribunaux ne devait pas dépasser la limite prévue à l'article 25 de la loi-cadre nº 153/2017 telle qu'établie sur la base du budget dont disposait l'ordonnateur des crédits qui établissait les droits salariaux, et non pas sur celle du budget de l'ordonnateur principal. La Haute Cour a également relevé que, selon la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, l'existence de différences de revenus mensuels entre des employés qui exerçaient dans des institutions publiques différentes la même fonction, dans les mêmes conditions d'ancienneté, n'était pas contraire au principe d'égalité des droits. En effet, d'une part, la loi ne faisait pas de distinction entre le salaire de base et, d'autre part, les attributions, les compétences, les tâches spécifiques, les responsabilités et l'importance de l'activité exercée, qui pouvaient varier d'une personne à l'autre, même pour des membres du personnel occupant des fonctions identiques ou similaires. La Haute Cour expliqua que le plafonnement du montant des primes visées à l'article 25 de la loi-cadre nº 153/2017 était prévu sur le budget total alloué aux salaires de base de chaque ordonnateur de crédits, et non pas individuellement, par référence directe au salaire mensuel perçu par chaque salarié appartenant à la même catégorie professionnelle. La Haute Cour conclut qu'il était possible qu'il existe des différences de rémunération, au sein d'une même catégorie de personnel, employé par différents ordonnateurs de crédits secondaires, en fonction des montants dont ces derniers disposaient, mais que cette différence découlait de l'application de la loi à des situations factuelles concrètes différentes selon chaque ordonnateur de crédits, qui pouvaient influencer le niveau de détermination des primes, l'apparition d'une éventuelle situation de discrimination dans le calcul des droits salariaux, lors de l'application de la loi par l'employeur constituait une question de fait dépassant le cadre du recours d'intérêt général.

c) La décision nº 3 du 29 janvier 2024

38. Le 11 octobre 2023, la Haute Cour a été saisie d'une question préliminaire interprétative visant à faire trancher le point de savoir si le

principe de non-discrimination imposait l'octroi du montant maximal des primes prévues aux articles 4 et 5 à des magistrats en raison de la reconnaissance par des décisions judiciaires définitives d'un droit, pour d'autres magistrats, à percevoir ces primes à hauteur d'un tel montant, même si pareille allocation impliquait le dépassement du plafond de 30 % prévu à l'article 25 du même acte normatif. Par une décision interprétative obligatoire nº 3 du 29 janvier 2024, la Haute Cour, après avoir exposé les différentes composantes de la rémunération, et rappelé que le législateur prévoyait un taux maximal spécifique pour chacune desdites primes, dont le montant devait être établi par chaque ordonnateur de crédits en fonction de son budget et des conditions existantes dans chaque institution, a jugé que le principe de non-discrimination ne pouvait imposer l'octroi du montant maximal des primes en cause si cela entraînait le dépassement du plafond de 30 % prévu à l'article 25 de la loi-cadre nº 153/2017.

3. Le tribunal départemental de Dâmboviţa

39. À une date non précisée en 2020, des juges en poste au tribunal de première instance de Râmnicu Vâlcea ont saisi le tribunal départemental de Dâmboviţa d'une action tendant à faire constater qu'ils étaient traités de manière discriminatoire en matière salariale par rapport au personnel auxiliaire spécialisé travaillant au sein des cours d'appel de Bacău, de Bucarest et de Târgu Mureş, qui percevait toutes les primes prévues aux articles 4 et 5 à leur taux maximal, alors qu'eux-mêmes ne touchaient les primes visées à l'article 5 que pour un montant plafonné. Par un jugement du 23 décembre 2020, le tribunal départemental de Dâmboviţa a fait droit à leur action et ordonné au tribunal départemental de Vâlcea de leur verser les primes prévues à l'article 5 à leur taux maximal. Il a jugé que, étant donné que ces primes constituaient un élément commun de la rémunération établie par la loi pour l'ensemble du personnel relevant de la catégorie professionnelle en question, le refus de reconnaître aux plaignants les mêmes taux que ceux accordés à leurs collègues se trouvant dans des situations similaires aurait méconnu le principe d'égalité de rémunération et aurait été contraire à l'intention du législateur d'assurer, sur une base non discriminatoire, un salaire égal pour tout travail égal. Faute d'appel, ce jugement est devenu définitif.

40. Le 29 octobre 2021, se fondant sur ledit jugement du 23 décembre 2020 (paragraphe 39 ci-dessus), d'autres juges relevant de la cour d'appel de Piteşti – et donc du même ordonnateur de crédits que les juges à l'égard desquels le jugement du 23 décembre 2020 avait été rendu – ont saisi à leur tour le tribunal départemental de Dâmboviţa d'une action visant à faire constater qu'ils étaient traités de manière discriminatoire par rapport à leurs collègues qui percevaient les primes à leur taux maximal alors qu'eux-mêmes recevaient les mêmes primes pour un montant plafonné. Ils soutenaient, en particulier, que la différence de traitement qu'ils dénonçaient était la

conséquence d'une interprétation divergente des dispositions de la loi-cadre nº 153/2017 applicables. Par un jugement du 15 mars 2022, devenu définitif faute d'appel, le tribunal départemental de Dâmboviţa a fait droit à leur action, et ordonné le paiement en leur faveur des primes en cause à leur taux maximal.

GRIEFS

41. Le requérant dénonce, sous l'angle de l'article 6 de la Convention, une méconnaissance de son droit à un procès équitable, reprochant aux juridictions nationales d'avoir rejeté son action en constatation d'une discrimination alors que d'autres tribunaux avaient fait droit à des demandes similaires. Il déplore aussi une absence de moyen efficace d'unification de la jurisprudence. Il avance notamment que, dans son affaire, l'ordonnance d'urgence nº 62/2024 (paragraphe 31 ci-dessus) n'était pas applicable. Il affirme que les juridictions nationales n'ont pas eu recours au mécanisme d'unification de la pratique judiciaire prévu à l'article 519 du CPC (paragraphe 26 ci-dessus), alors qu'il avait invoqué devant elles l'existence de décisions contraires rendues par d'autres tribunaux sur la même question juridique.

42. Invoquant l'article 14 de la Convention, le requérant se plaint également d'être rémunéré différemment d'autres juges accomplissant le même travail que lui et ayant obtenu des décisions de justice favorables leur octroyant le montant maximal des primes.

EN DROIT

D. Sur le grief tiré de l'article 6 de la Convention

43. Rappelant sa jurisprudence bien établie quant à sa compétence pour qualifier les faits qui lui sont soumis (*Radomilja et autres c. Croatie* [GC], nos 37685/10 et 22768/12, §§ 110-126, 20 mars 2018, et *Paroisse gréco-catholique Lupeni et autres c. Roumanie* [GC], nº 76943/11, § 67, 29 novembre 2016), la Cour considère qu'il convient d'examiner le grief du requérant relatif à l'article 6 de la Convention (paragraphe 41 ci-dessus) sous l'angle du respect du principe de la sécurité juridique, inhérent au droit à un procès équitable. Dans ses passages pertinents en l'espèce, l'article 6 § 1 de la Convention est ainsi libellé :

> « Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement (...) dans un délai raisonnable, par un tribunal (...), qui décidera (...) des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil (...). »

44. La Cour note tout d'abord que l'objet principal de l'action engagée par le requérant portait sur la reconnaissance d'une discrimination dans le droit d'obtenir un certain montant des primes (paragraphe 10 ci-dessus).

Ainsi, la question de l'applicabilité de l'article 6 de la Convention se pose donc en l'espèce. Toutefois, la Cour n'estime pas nécessaire de trancher ce point, le grief étant, en tout état de cause, irrecevable pour les raisons suivantes.

45. La Cour renvoie ensuite aux règles régissant le respect du principe de sécurité juridique, telles qu'elles ont été résumées dans les affaires *Paroisse gréco-catholique Lupeni et autres* (précité, § 116) et *Petrescu et autres c. Roumanie* ((déc.), n°s 31390/18 et 9 autres, §§ 55 et 68, 7 mars 2023). En l'espèce, elle estime utile de rappeler, en particulier, l'importance qu'elle attache à l'existence, en droit interne, de mécanismes propres à assurer la cohérence de la jurisprudence et à leur mise en œuvre effective dans un délai raisonnable (voir, en particulier, *Paroisse gréco-catholique Lupeni et autres*, précité, §§ 116 et 123-124).

46. La Cour note que le requérant reproche aux juridictions saisies de son affaire de ne pas avoir constaté qu'il était traité différemment de ses collègues juges et auxiliaires de justice titulaires de décisions judiciaires définitives qui leur reconnaissaient le droit de bénéficier du versement cumulé des primes demandées, alors que d'autres juridictions avaient fait droit à de telles actions en constatation d'une discrimination. Toutefois, si le grief du requérant tel qu'il est formulé porte ainsi sur l'absence de constat par les juridictions nationales de la discrimination dont il se plaignait, la Cour ne saurait ignorer que la cause du mécontentement de l'intéressé résidait dans la manière dont l'ordonnateur de crédits dont il relevait avait interprété la loi applicable au calcul du montant des primes litigieuses, ce qui avait abouti au traitement discriminatoire dénoncé.

47. Par conséquent, la Cour considère que, dans l'affaire du requérant, la divergence de jurisprudence interne existait à deux niveaux. D'une part, elle concernait la manière dont le plafond prévu à l'article 25 de la loi-cadre n° 153/2017 devait s'appliquer, les tribunaux nationaux ayant retenu que ledit plafond se calculait par référence au budget dont disposait l'ordonnateur de crédits qui déterminait la rémunération du membre du personnel concerné (paragraphes 16 et 20 ci-dessus). D'autre part, elle portait sur la question de savoir si le simple fait que d'autres juges aient obtenu des décisions définitives favorables était suffisant pour faire constater l'existence d'une discrimination. Les juridictions appelées à statuer sur l'action de l'intéressé avaient en effet considéré que pareille circonstance n'était pas discriminatoire (paragraphe 22 ci-dessus).

48. La Cour recherchera d'abord si les divergences de jurisprudence dénoncées par le requérant étaient « profondes et persistantes » (*Paroisse gréco-catholique Lupeni et autres*, précité, § 116). À cet égard, elle note que l'intéressé a versé au dossier, aux fins de prouver l'existence d'une différence d'interprétation des textes de loi applicables, deux exemples de jurisprudence, à savoir un jugement du 23 décembre 2020 et un jugement du 15 mars 2022. Or, ceux-ci ont été rendus tous deux par une même juridiction

– le tribunal départemental de Dâmbovița –, en première instance – étant devenus définitifs faute d'appel (paragraphes 39 et 40 ci-dessus), et ils portaient principalement sur la question concernant l'existence d'une discrimination. Force est donc à la Cour de relever qu'elle n'a ainsi connaissance que d'un nombre très réduit de décisions internes ayant retenu une solution différente de celle adoptée dans l'affaire du requérant, lesdites décisions, qui plus est, émanant d'un même tribunal, qui statuait en première instance.

49. Bien que cela soit préoccupant pour les personnes concernées, la Cour rappelle que les divergences de jurisprudence constituent, par nature, la conséquence inhérente à tout système judiciaire qui repose sur un ensemble de juridictions du fond ayant autorité sur leur ressort territorial (*Svilengaćanin et autres c. Serbie*, nos 50104/10 et 9 autres, § 80, 12 janvier 2021). En l'espèce, compte tenu des éléments dont elle dispose, et rappelant qu'il ne lui appartient pas de comparer les différentes décisions rendues par les juridictions nationales, la Cour estime qu'elle n'est pas en présence de « divergences profondes et persistantes » dans la jurisprudence interne pertinente qui pourraient engendrer une méconnaissance du principe de sécurité juridique d'une manière incompatible avec les garanties de l'article 6 § 1 de la Convention (voir *Melgarejo Martinez de Abellanosa c. Espagne*, no 11200/19, §§ 35-37, 14 décembre 2021, et, *a contrario*, *Paroisse gréco-catholique Lupeni et autres*, précité, § 126, où la Haute Cour de cassation et de justice avait adopté des solutions diamétralement opposées de 2007 à 2012).

50. De surcroît, la Cour note que le système juridique roumain a réussi à absorber ces divergences et à uniformiser la jurisprudence dans un laps de temps relativement court (comparer avec *Albu et autres c. Roumanie* nos 34796/09 et 63 autres, § 38, 10 mai 2012, et *Svilengaćanin et autres*, précité, § 81 ; voir également, *a contrario*, *Paroisse gréco-catholique Lupeni et autres*, précité, § 134, dans laquelle la Cour a sanctionné l'absence d'utilisation prompte du mécanisme prévu par le droit interne pour assurer la cohérence des pratiques au sein même de la plus haute juridiction du pays). À cet égard, il convient de noter, en premier lieu, qu'en l'espèce, ce n'est pas la plus haute juridiction qui était à l'origine des divergences jurisprudentielles dénoncées par le requérant (voir, *a contrario*, *Beian c. Roumanie (no 1)*, no 30658/05, §§ 36 et 39, CEDH 2007-V (extraits), affaire dans laquelle, en l'absence d'un mécanisme apte à assurer la cohérence de sa jurisprudence, la pratique divergente s'est développée au sein de la plus haute autorité judiciaire du pays). Les litiges tels que celui de l'intéressé étaient en effet tranchés d'abord par les tribunaux départementaux puis, en dernier ressort, par les cours d'appel. Dans ce contexte, la Cour remarque que les mécanismes d'harmonisation de la jurisprudence prévus par le code de procédure civile (paragraphes 25 et 26 ci-dessus) pour le règlement des divergences apparues

au niveau des juridictions inférieures ont été mis en œuvre dans des délais raisonnables.

51. En effet, dans un premier temps, par une décision n° 15 du 28 juin 2021, la Haute Cour, statuant sur un recours dans l'intérêt de la loi, a établi des lignes directrices contraignantes pour une interprétation uniforme de l'article 25 de la loi-cadre n° 153/2017 (paragraphes 36 et 37 ci-dessus – *Zelca et autres c. Roumanie* (déc.), n° 65101/10, §§ 14 et 15, 6 septembre 2011). Cette décision est intervenue avant même que le requérant n'ait saisi les juridictions nationales de l'action en constatation de discrimination (paragraphe 9 ci-dessus), et l'approche imposée par la Haute Cour a ainsi été retenue par les juridictions nationales dans son affaire (paragraphes 20 et 37 ci-dessus – *Zelca et autres*, décision précitée, § 14).

52. Ensuite, pour ce qui était de la question de savoir si l'exécution d'une décision de justice favorable à un employé constituait un traitement discriminatoire à l'égard d'autres employés, la Haute Cour y a répondu par la négative dans le cadre d'un recours dans l'intérêt de la loi par une décision prise en compte dans l'affaire du requérant (paragraphes 22 et 35 ci-dessus). En outre, dans le cadre d'un renvoi préjudiciel, la Haute Cour a rendu, le 29 janvier 2024, une décision interprétative contraignante afin d'expliquer que le principe de non-discrimination n'imposait pas une uniformisation du montant des primes de tout le personnel concerné au motif que certains membres avaient obtenu des décisions de justice leur reconnaissant un droit à une rémunération plus importante (paragraphe 38 ci-dessus). Or, cette approche, qui confirmait la jurisprudence antérieure de ladite juridiction en matière de non-discrimination (paragraphe 35 ci-dessus), est ressortie aussi de la décision prise dans l'affaire du requérant (paragraphes 21 et 22 ci-dessus).

53. Par ailleurs, la Cour prend note que, conscient de la nécessité d'assurer une pratique judiciaire uniforme et unitaire en matière de fixation des droits salariaux du personnel rémunéré sur les fonds publics, l'État a adopté ultérieurement une ordonnance n° 62/2024, entrée en vigueur le 14 juin 2024, qui impose désormais aux juridictions appelées à statuer sur une affaire en première instance ou en appel de saisir la Haute Cour de toute question de droit qui n'aurait pas encore été tranchée par la haute juridiction (paragraphe 31 ci-dessus).

54. Le but des mécanismes ainsi prévus par la législation interne étant de régler, et non d'empêcher, des différends juridictionnels, la Cour doit admettre qu'une telle unification de la jurisprudence nécessite un certain temps, surtout lorsque plusieurs problèmes juridiques se posent conjointement. À cet égard, il importe de relever qu'en l'espèce une combinaison de mécanismes propres à surmonter les divergences constatées est intervenue dans un délai raisonnable (paragraphes 51 et 52 ci-dessus), ce qui a permis d'y remédier. En outre, les décisions rendues dans l'affaire du

requérant reflétaient les approches adoptées par la plus haute juridiction dans le cadre des recours interprétatifs.

55. Enfin, la Cour observe que le requérant a bénéficié d'une procédure contradictoire, au cours de laquelle il a pu présenter ses arguments, qui ont été dûment examinés par les tribunaux. Ces derniers ont rejeté de façon motivée les allégations de discrimination de l'intéressé, rappelant que les décisions judiciaires rendues dans une espèce donnée n'étaient pas d'application générale et renvoyant, à cet égard, à la jurisprudence obligatoire de la Haute Cour (paragraphes 21 et 22 ci-dessus ; voir, pour une situation différente, *Latorre Atance c. Espagne*, nº 33818/22, § 57, 18 décembre 2025). Ils ont également précisé la manière dont le texte de l'article 25 de la loi-cadre nº 153/2017 devait être interprété et appliqué, référence étant faite à la décision obligatoire interprétative de la Haute Cour pertinente en la matière (paragraphes 20 et 21 ci-dessus). De même, la cour d'appel a exposé en détail les raisons pour lesquelles la décision de la Cour constitutionnelle sur laquelle s'appuyait le requérant n'était pas pertinente en l'espèce (paragraphe 23 ci-dessus). Dans ce contexte, les conclusions des tribunaux et leur interprétation du droit pertinent ne peuvent être considérées comme manifestement arbitraires ou déraisonnables.

56. Compte tenu de ce qui précède, la Cour, rappelant que l'article 6 § 1 de la Convention n'assure aux « droits » de caractère civil aucun contenu matériel déterminé dans l'ordre juridique des États contractants (*Roche c. Royaume-Uni* [GC], nº 32555/96, § 117, CEDH 2005-X, et *Paroisse gréco-catholique Lupeni et autres*, précité, § 88), conclut que le grief est manifestement mal fondé et doit être rejeté, en application de l'article 35 §§ 3 a) et 4 de la Convention.

E. Sur le grief tiré de l'article 14 de la Convention combiné avec l'article 6 de la Convention

57. Sur le fondement de l'article 14 de la Convention, le requérant réclame une rémunération équivalente à celle d'autres juges qui effectuent le même travail que lui et ont obtenu gain de cause dans des actions en justice. Il dénonce ainsi un traitement discriminatoire.

58. Pour autant que le requérant dénonce une discrimination dans son droit à bénéficier d'une certaine rémunération en raison d'une divergence de jurisprudence, la Cour, maîtresse de la qualification juridique des faits de la cause (*Radomilja et autres*, précité, § 126), estime qu'il convient d'examiner ses allégations sous l'angle de l'article 14 de la Convention combiné avec 6 de la Convention précité.

L'article 14 de la Convention est ainsi libellé :

> « La jouissance des droits et libertés reconnus dans la (...) Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale

ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. »

59. La Cour estime que, si la manière dont les juridictions internes ont tranché les actions tendant à l'octroi des primes en litige introduites par les différentes catégories de personnes qui pouvaient en bénéficier, a constitué une différence de traitement, celle-ci n'était aucunement fondé sur une caractéristique personnelle du requérant (*Fábián c. Hongrie* [GC], nº 78117/13, § 113, 5 septembre 2017). En outre, cette différence de traitement est invoquée en relation avec l'interprétation divergente du droit applicable. Dès lors, la Cour considère que ce grief relève, pour l'essentiel, de l'examen, déjà effectué, du respect du principe de la sécurité juridique (paragraphes 45 à 56 ci-dessus).

60. Dans ces circonstances, à supposer même que la différence de traitement alléguée puisse être examinée à l'aune de l'article 14 de la Convention, et compte tenu du raisonnement l'ayant conduite à conclure au caractère infondé de l'article 6 § 1 de la Convention, la Cour ne décèle aucun élément susceptible de justifier un examen séparé des mêmes faits sous l'angle de l'article 14 de la Convention (*Paroisse gréco-catholique Lupeni et autres*, précité, § 169), ni pour ce qui est de la recevabilité ni du bien-fondé du grief.

Par ces motifs, la Cour, à l'unanimité,

Déclare la requête irrecevable.

Fait en français puis communiqué par écrit le 11 juin 2026.

Hasan Bakırcı Greffier	Lado Chanturia Président