

Le Tribunal administratif,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Agence Eurocontrol), formée par M. D. N. P. le 27 avril 2005, la réponse d'Eurocontrol du 29 juillet, la réplique du requérant du 29 octobre 2005 et la duplique de l'Agence du 10 février 2006;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Le requérant, ressortissant britannique, est né en 1962. Il est entré au service d'Eurocontrol en 1993 en qualité de commis adjoint de première classe, de grade C4, et a été affecté à la Division de l'exploitation des données de vol — dans l'unité IFPU 2 — à Brétigny sur Orge, près de Paris. Il a été promu au grade C3, puis C2 avec effet au 1^{er} juillet 2002. A dater du 1^{er} mai 2002, son engagement a été transformé en engagement sans limitation de durée.

Le requérant et l'un de ses collègues ont chacun reçu du directeur de l'Organisme central de gestion des courants de trafic aérien (CFMU, selon le sigle anglais) un mémorandum leur demandant de venir s'entretenir avec lui dans son bureau, à Bruxelles, le 19 mars 2004. Il était indiqué dans ce mémorandum que la réunion concernerait certains aspects de leur «comportement récent dans l'exercice de leurs fonctions». Cet entretien n'ayant pu avoir lieu, ils ont chacun reçu une autre convocation, datée du 11 mai, pour un entretien prévu le 28 mai. Le requérant et son collègue ont répondu par courriel, le 27 mai, qu'ils refusaient de s'y rendre car, malgré leurs demandes répétées, on ne leur avait pas indiqué le «véritable motif» de l'entretien.

Les deux intéressés ont ensuite chacun reçu un mémorandum, daté du 28 mai 2004, du directeur des ressources humaines, dans lequel ce dernier leur signifiait que leur refus de se rendre à Bruxelles représentait un «acte d'insubordination» et que, venant s'ajouter à «divers incidents graves», il constituait «une faute grave» au sens de l'article 90 du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence Eurocontrol. Il les informait de l'intention du Directeur général de les suspendre de leurs fonctions avec effet au 1^{er} juin afin de les empêcher de «continuer à perturber le service». Il leur disait également qu'agissant au nom du Directeur général il les rencontrerait à Bruxelles le 1^{er} juin afin d'écouter ce qu'ils avaient à dire avant que la décision relative à leur suspension ne soit prise. La rencontre a eu lieu comme prévu. Le requérant a ensuite reçu une décision datée du 1^{er} juin 2004 lui indiquant que, «à la suite d'une allégation de faute grave», il était suspendu de ses fonctions jusqu'à nouvel ordre. La même décision a été notifiée à son collègue.

Le requérant a écrit au Directeur général pour lui demander de lui communiquer le détail des «divers incidents graves» qui lui étaient reprochés. Le directeur des ressources humaines l'a informé par lettre du 9 juin qu'il recevrait prochainement l'information demandée et qu'une audition aurait lieu la semaine suivante. Par une lettre datée du 15 juin 2004, il a invité le requérant à se présenter à une audition dans son bureau le 17 juin. Était joint à cette lettre un document récapitulant les incidents en question et informant le requérant des griefs retenus à son encontre. Il était indiqué que ces griefs étaient «fondés sur un rapport du directeur du CFMU adressé au Directeur général». L'audition a dû être reportée car la lettre et la liste des griefs ne sont parvenues au requérant que le 17 juin à 17 h 30. Elle a finalement eu lieu le 22 juin 2004 et le requérant a soumis une déclaration écrite.

Plusieurs autres décisions concernant le requérant ont ensuite été prises. Par la première, communiquée le 9 juillet, la décision de suspension a été rapportée et l'intéressé invité à reprendre son travail le 16 juillet; il était précisé que, jusqu'à nouvel ordre, ses horaires de travail seraient «des horaires de bureau normaux», mais qu'il

continuerait à percevoir l'indemnité transitoire pour travail posté. Par une autre décision, datée du 16 juillet, il a reçu un blâme et on lui a signifié que, si son comportement ne changeait pas, «des sanctions disciplinaires plus sévères» suivraient. Enfin, le 14 septembre, la décision de faire travailler le requérant en horaires de bureau a été annulée et il a été affecté à une autre équipe.

Entre temps, le 25 août 2004, le requérant avait introduit une réclamation dans laquelle il demandait l'annulation des décisions de le suspendre de ses fonctions, de le faire travailler en horaires de bureau normaux de lui infliger un blâme. Sa réclamation a été transmise à la Commission paritaire des litiges qui, dans un avis rendu le 3 janvier 2005, a conclu que celle-ci devait être rejetée comme dénuée de fondement. Elle a toutefois considéré que le requérant n'avait pas perçu l'indemnité transitoire pendant la période durant laquelle il avait été suspendu de ses fonctions, et a recommandé que l'Agence lui verse la somme due, assortie des intérêts de retard. Dans un mémorandum daté du 31 janvier 2005, le directeur des ressources humaines, agissant au nom du Directeur général, a rejeté la réclamation du requérant pour défaut de fondement juridique mais a accepté de lui verser une indemnité transitoire pour la période du 1^{er} juin au 15 juillet 2004. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant fait valoir plusieurs arguments. Premièrement, il allègue avoir été victime de «harcèlement administratif et moral». Il affirme que, pendant une «très longue période», il a subi diverses formes de harcèlement de la part de ses supérieurs hiérarchiques sur son lieu de travail. Il déclare qu'à la suite d'un incident survenu en novembre 2002 il a, avec d'autres fonctionnaires, introduit une réclamation auprès du Directeur général concernant le comportement de leur supérieur hiérarchique commun, mais qu'ils n'ont reçu aucune réponse. Lorsqu'un nouveau supérieur hiérarchique a pris ses fonctions, le requérant et son collègue ont commencé à subir de sa part un «harcèlement personnel direct». Le requérant soutient «qu'en le discriminant et en le ridiculisant» on a porté atteinte à sa dignité. L'Organisation a laissé perdurer la situation sans tenter d'y remédier et a manqué à son devoir de maintenir une atmosphère de travail saine. A son avis, si l'on s'en était pris à son collègue et à lui, c'est parce qu'ils avaient porté à l'attention de la direction l'existence «de dysfonctionnements au sein de l'Agence».

Le requérant fait également valoir qu'Eurocontrol n'a pas respecté ses propres règles de procédure puisqu'elle n'a rien fait pour l'aider lorsqu'il a essayé d'engager une action en s'appuyant sur la «politique de protection de la dignité du personnel» de l'Agence. Cette dernière a finalement pris des sanctions disciplinaires sans qu'il lui soit donné la possibilité de demander réparation, comme le prévoit la politique en question.

De plus, le requérant conteste les sanctions disciplinaires qui lui ont été imposées, alléguant que l'Agence a commis un détournement de pouvoir, a agi de mauvaise foi et n'a pas respecté sa dignité. Selon lui, Eurocontrol préparait depuis très longtemps une liste de griefs le concernant. Citant le paragraphe 3 de l'article 88 du Statut administratif, qui prévoit qu'«[u]ne même faute ne peut donner lieu qu'à une seule sanction disciplinaire», il fait valoir que «plusieurs sanctions» ont été prises contre son collègue et lui en violation de ce principe puisqu'ils ont été suspendus de leurs fonctions, ont dû travailler en horaires de bureau normaux, ont reçu un blâme, ont fait l'objet d'un avertissement et ont aussi dû «changer d'équipe».

Enfin, le requérant allègue qu'il y a eu d'autres violations des garanties de la procédure régulière, en particulier parce que, bien que l'audition ait été reportée au 22 juin 2004, il n'a eu que très peu de temps pour s'y préparer. De même, en ce qui concerne l'audition du 1^{er} juin, il n'a pas été averti suffisamment à l'avance pour pouvoir demander un avis juridique. Il conteste également la validité de l'avis de la Commission paritaire des litiges, estimant en particulier que celle-ci ne comptait aucun membre officiellement nommé par le Comité du personnel.

Le requérant demande que la décision du 16 juillet 2004, de lui infliger un blâme, soit annulée et que toutes les mentions s'y rapportant soient retirées de son dossier personnel. Il réclame 50 000 euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral et une réparation pour la perte qu'il a subie en termes «d'investissement financier et de revenus futurs». Il réclame également 4 000 euros à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, Eurocontrol souligne que la réclamation du requérant était dirigée contre trois décisions alors que sa requête devant le Tribunal ne l'est que contre la décision du 16 juillet de lui infliger un blâme. L'Agence présume par conséquent que le requérant ne conteste plus les décisions de le suspendre de ses fonctions puis de le faire travailler en horaires de bureau, qui lui ont été communiquées respectivement les 1^{er} juin et 9 juillet 2004.

La défenderesse fait valoir que les arguments du requérant sont dénués de tout fondement juridique. Premièrement, en ce qui concerne la décision de lui infliger un blâme, Eurocontrol considère qu'elle était juridiquement correcte

tant sur le fond que sur la forme. Il ressort clairement du paragraphe 1 de l'article 88 du Statut administratif que, si un fonctionnaire manque aux obligations auxquelles il est tenu au titre dudit statut, il s'expose à une sanction disciplinaire. L'une de ces sanctions est le blâme. En l'espèce, le requérant a fait preuve à plusieurs reprises d'insubordination et de manque de respect envers ses supérieurs hiérarchiques, ce qui a perturbé le service. Le paroxysme a été atteint lorsque l'intéressé a refusé de se rendre à une convocation à Bruxelles.

L'Agence fait valoir qu'elle s'est conformée à son obligation d'entendre l'intéressé. De plus, le requérant avait été informé, dans la lettre du 9 juin 2004, qu'une audition aurait lieu la semaine suivante; il était parfaitement au courant des griefs retenus à son encontre et il aurait pu prendre des dispositions pour se faire assister juridiquement. Un document de quatre pages décrivant en détail les accusations portées contre lui était annexé à la lettre du 15 juin; il comprenait une page de témoignages écrits de fonctionnaires responsables de la gestion du CFMU. Le requérant a été entendu avant que ne soit prise la décision de lui infliger un blâme.

Eurocontrol rejette l'argument de l'intéressé selon lequel plusieurs sanctions disciplinaires ont été prises contre lui. Parmi celles qu'il mentionne, seul le blâme constitue une sanction disciplinaire au sens du paragraphe 3 de l'article 88 du Statut administratif.

Se référant aux décisions successives de suspendre le requérant de ses fonctions puis de le faire travailler en horaires de bureau normaux, l'Agence explique qu'elles étaient nécessaires pour garantir le bon fonctionnement du service et éviter toute perturbation. S'agissant de la décision de le suspendre de ses fonctions, elle fait valoir que le Statut administratif ne précise pas qu'un fonctionnaire doit être entendu avant qu'une telle sanction ne soit prise.

La défenderesse nie qu'il y ait eu une quelconque irrégularité dans la composition de la Commission paritaire des litiges. Elle fait remarquer que, comme le prévoit la note de service n° 6/95, deux membres à part entière avaient été «désignés par le Comité central du personnel». Ils avaient été nommés en mars 2004 pour l'ensemble de l'année et étaient donc membres de la Commission paritaire des litiges lorsque celle-ci s'est réunie le 7 décembre 2004 pour examiner le cas du requérant.

D. Dans sa réplique, le requérant développe ses moyens. Il fait valoir que c'est un comité du personnel nouvellement élu qui s'est réuni le 7 décembre 2004 et que ce comité n'aurait donc pas pu nommer des membres à la Commission paritaire des litiges qui a examiné son cas ce jour-là. De plus, il met en doute la validité de l'avis de la Commission paritaire, dans la mesure où celui-ci n'a pas été rendu dans le délai de deux mois prescrit à l'article 4 de la note de service n° 6/95.

Le requérant soutient qu'une page manquait dans le document annexé à la lettre du 15 juin 2004. Il fait observer qu'il n'a pas reçu la page contenant les déclarations des fonctionnaires du CFMU.

L'intéressé confirme qu'il demande réparation pour «toutes les décisions prises depuis le 1^{er} juin 2004, y compris celle datée de ce jour-là». Il modifie sa demande de dommages-intérêts, réclamant à présent 150 000 euros en réparation du préjudice moral subi.

E. Dans sa duplique, l'Agence maintient sa position et considère qu'aucun motif ne justifie d'accorder des dommages-intérêts au requérant.

En ce qui concerne la composition de la Commission paritaire des litiges, elle affirme que le mandat des membres proposés par le Comité du personnel n'est pas interrompu si des élections audit comité ont lieu dans le courant de l'année. Elle fait également remarquer que l'avis de la Commission paritaire des litiges ne contient aucune indication quant à la date à laquelle le dossier du requérant a été transmis à la Commission et que, de toute façon, rien dans les règles pertinentes n'indique qu'un avis qui serait rendu après le délai de deux mois perdrait toute valeur.

En outre, l'Agence admet que, du fait d'une erreur de sa part, une page manquait dans le document annexé à la lettre du 15 juin 2004 envoyée au requérant.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service d'Eurocontrol en 1993 à la Division de l'exploitation des données de vol

— dans l'unité IFPU 2 — à Brétigny sur Orge. Il est la personne à laquelle il est fait référence comme étant le collègue du requérant dans le jugement 2545.

2. Les faits qui ont donné lieu à la requête dont le Tribunal est saisi ne sont pas matériellement différents de ceux qui sont décrits en détail dans le jugement 2545. La seule différence est que l'audition prévue pour le 17 juin 2004 a été, dans le cas du présent requérant, reportée au 22 juin. Les décisions relatives au comportement du présent requérant ont été libellées dans les mêmes termes que ceux employés pour le requérant dans l'affaire susmentionnée. L'intéressé a introduit une réclamation contre ces décisions en faisant valoir pour l'essentiel les mêmes motifs et la Commission paritaire des litiges, qui avait été saisie, a rendu les mêmes conclusions et fait les mêmes recommandations que dans l'autre affaire. Ces recommandations ont été acceptées par le Directeur général et le présent requérant fait maintenant valoir les mêmes arguments concernant la décision du Directeur général que ceux avancés par le requérant dans l'affaire faisant l'objet du jugement 2545. A une nuance près, il demande la même réparation. La seule différence est que, dans la présente affaire, l'intéressé demande également réparation pour une possibilité d'investissement qu'il aurait manquée du fait qu'il a été suspendu de ses fonctions.

3. Pour les mêmes raisons que celles indiquées dans le jugement 2545, les arguments du requérant doivent être rejetés, de même que la requête.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 12 mai 2006, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice Président, et M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 12 juillet 2006.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet