

B. (n° 2)
c.
Eurocontrol

138^e session

Jugement n° 4820

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol), formée par M. É. B. le 7 février 2022, le mémoire en réponse d'Eurocontrol du 5 septembre 2022, la réplique du requérant du 2 décembre 2022 et la duplique d'Eurocontrol du 3 mars 2023;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII 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;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

Le requérant conteste les décisions de rejeter ses plaintes pour harcèlement moral et demande réparation pour le préjudice qu'il estime avoir subi.

Certains faits pertinents à la présente affaire sont exposés dans le jugement 4513, prononcé le 6 juillet 2022, concernant la première requête de l'intéressé. Il suffira de rappeler que, le 1^{er} décembre 2013, le requérant fut recruté par Eurocontrol en tant que jeune diplômé en qualité de fonctionnaire au grade AD5. En application de l'annexe Xbis au Statut administratif du personnel permanent de l'Agence Eurocontrol – qui répertorie les dispositions particulières dudit statut applicables aux jeunes diplômés –, sa nomination portait sur une période initiale de vingt-cinq mois, comprenant un stage de treize mois, et était

susceptible, à l'expiration de cette période, d'être convertie en une nomination à durée indéterminée ou, à tout le moins, à durée limitée. Pour la période de stage puis pour chaque période d'affectation ultérieure, un gestionnaire d'accueil devait être désigné et chargé de veiller au bon déroulement de l'affectation. En outre, un mentor devait être désigné pour l'ensemble de la période de service.

Ayant accompli avec succès sa période de stage, le requérant entama, le 1^{er} janvier 2015, une période d'affectation dans un autre service en qualité de fonctionnaire à durée limitée. En dépit de l'absence de rapport d'évaluation pour l'année 2015, son contrat fut renouvelé pour 2016. Le 26 septembre 2016, le Comité des performances se réunit et, constatant la mauvaise qualité des services de l'intéressé en 2015 et 2016, recommanda de mettre fin à l'engagement de ce dernier lorsqu'il arriverait à échéance. Le 27 octobre 2016, la Direction des Ressources proposa toutefois de prolonger d'un an son engagement et de mettre en place un plan de développement des performances spécifique et un suivi étroit. Le 2 décembre 2016, le contrat de l'intéressé fut donc prolongé, une dernière fois et à titre exceptionnel, toujours en tant que jeune diplômé, jusqu'au 31 décembre 2017. Le rapport d'évaluation du requérant pour l'année 2016, qui fut finalement établi en mai 2017, faisait état d'une évaluation insatisfaisante.

Le 30 octobre 2017, sur la base d'une nouvelle recommandation du Comité des performances datée du même jour, le Directeur général décida de ne pas convertir l'engagement de l'intéressé et d'y mettre fin à compter du 31 décembre 2017 au motif que ses performances étaient insatisfaisantes.

Le 20 décembre 2017, le requérant introduisit auprès du Directeur général une réclamation contre cette décision en application du paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif. Dans cette réclamation, il demandait également l'ouverture d'une enquête sur «le comportement et les agissements» de ses gestionnaires d'accueil pour les années 2015 et 2016, à savoir MM. H. B. et P. H., qu'il accusait de harcèlement moral à son encontre. La Commission paritaire des litiges, qui se réunit le 5 février 2018, considéra, à l'unanimité, que le requérant avait une expectative de conversion de son engagement et devait être

réintégré dans le dernier service où il avait été affecté, lequel avait exprimé un besoin en personnel concernant un agent ayant son profil. S'agissant des allégations de harcèlement moral, elle estima que l'administration était dans l'obligation d'entamer une procédure en vertu du Règlement d'application n° 40 relatif au harcèlement, tel que défini à l'article 12bis du Statut administratif.

Par une lettre du 4 octobre 2018, la cheffe de l'Unité des ressources humaines et services d'Eurocontrol, M^{me} S. D., informa le requérant de la décision, prise par délégation de pouvoir du Directeur général, de rejeter sa réclamation comme dénuée de fondement en ce qu'elle concernait la décision de ce dernier de ne pas convertir son contrat d'engagement. Revenant en détail sur l'ensemble du processus d'évaluation, elle estimait que cette décision de non-conversion était légale et dûment justifiée. Concernant les allégations de harcèlement, l'intéressé était cependant avisé que la responsable du Service des risques psychosociaux prendrait contact avec lui. Telle est la décision attaquée dans la première requête de l'intéressé, qui a donné lieu au jugement 4513. Dans ce jugement, le Tribunal a ordonné l'annulation des décisions de ne pas convertir le contrat d'engagement et d'y mettre fin, a condamné l'Organisation à verser au requérant une indemnité de 65 000 euros au titre de la réparation du préjudice, tant matériel que moral, subi et a également accordé au requérant la somme de 2 000 euros au titre du retard constaté dans le cadre de la procédure de recours interne.

Le 27 mars 2019, la responsable du Service des risques psychosociaux, M^{me} A. D., écrivit au requérant pour l'informer sur les démarches à suivre s'il désirait introduire une plainte formelle pour harcèlement. À cet effet, elle joignait à son courriel une copie du Règlement d'application n° 40 précité. Par une lettre du 12 avril suivant, avec copie au Directeur général, le conseil du requérant lui répondit que les faits prétendument constitutifs de harcèlement avaient déjà été évoqués dans la réclamation du 20 décembre 2017, de même que dans la première requête que son client avait formée devant le Tribunal, et que la démarche ainsi accomplie par l'Organisation apparaissait dilatoire. Il faisait en effet valoir que ces actes devaient faire office de plainte formelle pour harcèlement et demandait que la procédure de traitement

de cette plainte soit mise en œuvre et qu'une enquête soit menée à ce sujet, comme l'avait d'ailleurs déjà recommandé la Commission paritaire des litiges dans un avis rendu le 5 avril 2018. Le 20 mai 2019, le conseil du requérant écrivit directement au Directeur général pour l'informer que la plainte de son client n'avait pas été traitée et que, selon lui, la responsable du Service des risques psychosociaux «a[vait] préféré éluder [ladite] plainte au prétexte d'arguments procéduraux dont elle n'a[vait] ni la charge ni la compétence». Il sollicita la communication des statistiques reflétant un «état des actions que l'[Organisation] a[vait] entrepris[es] pour le traitement des plaintes pour harcèlement [...] concernant les [cinq] dernières années». Le 29 mai, le Directeur général indiqua au conseil du requérant que, malgré le fait que la plainte de son client n'avait pas été correctement introduite, le Service des risques psychosociaux avait traité son dossier conformément aux dispositions du Règlement d'application n° 40. S'agissant de sa demande de production des statistiques en matière de harcèlement, il lui fit savoir qu'il n'estimait pas nécessaire de les partager avec lui.

Le 1^{er} juillet 2019, la cheffe de l'Unité des ressources humaines et services accusa réception de la lettre du conseil du requérant du 12 avril précédent et indiqua que l'Organisation avait finalement accepté d'examiner sa plainte pour harcèlement. Elle déclara cependant ne pas pouvoir accepter la mise en cause d'un des gestionnaires d'accueil, M. H. B., chargé de veiller au bon déroulement de l'affectation de l'intéressé en 2015, dès lors que la plainte formelle pour harcèlement – contenue dans la réclamation du 20 décembre 2017 – n'avait pas été introduite en temps utile s'agissant de celui-ci, à savoir «au plus tard dix-huit (18) mois à compter de la date du dernier incident», tel que prévu par l'alinéa a) du paragraphe 5.2 de l'article 5 du Règlement d'application n° 40. Il s'ensuivait que la plainte n'était considérée comme recevable qu'en ce qu'elle était dirigée contre M. P. H.

Le 4 septembre 2019, le Directeur général accusa à son tour réception de la lettre du conseil du requérant du 12 avril et l'informa qu'une enquête administrative portant sur la plainte pour harcèlement, introduite par le biais de la réclamation du 20 décembre 2017, allait être initiée, que les allégations formulées à l'encontre de M. H. B. ne

seraient pas analysées car elles étaient tardives, selon les dispositions du Règlement d'application n° 40, et que seules les allégations concernant le gestionnaire d'accueil pour l'année 2016, M. P. H., seraient prises en compte. Le même jour, le requérant fut informé de la nomination des deux enquêtrices chargées de traiter sa plainte, à savoir une enquêtrice interne, M^{me} A. D., responsable du Service des risques psychosociaux, et une enquêtrice appartenant à une société externe.

Le 6 septembre 2019, le conseil du requérant contesta la légalité du délai de dix-huit mois prescrit par le Règlement d'application n° 40 et réitéra les allégations de harcèlement moral à l'encontre de M. H. B. Il faisait par ailleurs valoir que son client faisait également l'objet d'un harcèlement institutionnel et que l'Organisation «met[tait] tout en œuvre pour entraver une enquête indépendante, impartiale, sérieuse et approfondie» concernant sa plainte pour harcèlement moral. Émettant, par référence à une précédente enquête menée par lesdites enquêtrices mais sans autre précision, des doutes quant à leur impartialité, il demandait leur remplacement. Cette demande ainsi que les arguments visant à contester le délai de dix-huit mois furent rejetés par l'Organisation le 16 octobre 2019.

Par un mémorandum du 28 octobre 2019, le conseil du requérant fournit aux enquêtrices une liste de témoins que son client souhaitait faire entendre au cours de l'enquête. Il décrivait également de nouveaux éléments factuels qu'il considérait comme constitutifs du harcèlement en question et qui impliquaient deux nouveaux membres du personnel. Il déclarait en outre que le requérant avait subi un harcèlement institutionnel de la part des membres du Comité des performances, du secrétaire de la Commission paritaire des litiges, de la responsable du programme «Jeunes Diplômés», de l'ancien et de l'actuel Directeur général, de la cheffe de l'Unité des ressources humaines et services, de la responsable du Service des risques psychosociaux et de la cheffe du Service juridique. Ce mémorandum, qui contenait donc une seconde plainte pour harcèlement moral fondée cette fois sur des faits de harcèlement institutionnel concernant d'autres personnes que celles déjà visées dans la première plainte, n'était cependant pas adressé au

Directeur général, ainsi que le requiert le Règlement d'application n° 40 précité.

Le 30 octobre 2019, les enquêtrices – l'enquêtrice externe ayant entre-temps été remplacée par sa suppléante – auditionnèrent le requérant et lui rappelèrent que leur mandat était limité aux seules allégations formulées à l'encontre du gestionnaire d'accueil pour l'année 2016, à savoir M. P. H. Au cours de leur enquête, elles entendirent cinq témoins ainsi que M. P. H. Dans leur rapport d'enquête, daté du 27 février 2020, qu'elles transmirent au Directeur général le même jour, elles concluaient à l'absence de harcèlement moral de la part de cette personne.

Par courriel du 27 mars 2020, le Directeur général informa le requérant de sa décision, prise sur la base des conclusions contenues dans ce rapport – dont il joignait un extrait –, de rejeter sa première plainte pour harcèlement comme infondée.

Le 5 juin 2020, le requérant introduisit auprès du Directeur général, toujours en application du paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif, une réclamation contre cette décision, dont il demandait l'annulation. Il sollicitait également la communication, à lui-même et à la Commission paritaire des litiges, de plusieurs documents relatifs aux enquêtrices, de l'intégralité des rapports d'entretien des personnes auditionnées par celles-ci et d'une copie du rapport d'enquête complet – documents qu'il avait déjà réclamés dans un précédent courriel du 3 avril 2020, de même que dans le courrier adressé aux enquêtrices le 28 octobre 2019 –, ainsi que des données statistiques en matière de harcèlement couvrant les dix dernières années. En outre, il réclamait le versement de dommages-intérêts pour les préjudices moraux qu'il estimait avoir subis, et qu'il évaluait à au moins 100 000 euros, de même que l'octroi d'une somme de 8 000 euros à titre de dépens. En guise de conclusion, il affirmait que sa réclamation «va[lai]t aussi [seconde] plainte formelle pour harcèlement moral» à l'encontre de la cheffe de l'Unité des ressources humaines et services, de la responsable du Service des risques psychosociaux, des enquêtrices nommées pour traiter sa plainte, de l'ancien et de l'actuel Directeur général et du secrétaire de la Commission paritaire des litiges, et ce, «en raison de

leurs agissements depuis l'introduction de [s]a [première] plainte le 20 décembre 2017 jusqu'à la décision du 27 mars 2020».

Le 24 juillet 2020, la cheffe de l'Unité des ressources humaines et services accusa réception de la réclamation et informa le requérant qu'elle avait été transmise à la Commission paritaire des litiges. Après l'avoir prévenu que, en raison de la pandémie de COVID-19, un retard modéré pourrait affecter le traitement de celle-ci, elle indiqua également, d'une part, que la transmission de la réclamation interrompait, conformément au jugement 3889, le délai de soixante jours dans lequel l'intéressé pourrait introduire une requête pour rejet implicite auprès du Tribunal et, d'autre part, qu'il devait, en conséquence, attendre la décision finale du Directeur général concernant sa réclamation avant d'introduire une telle requête conformément à l'article VII du Statut du Tribunal.

Par une lettre du 10 novembre 2021, dont le requérant reçut notification le 19 novembre suivant, le Directeur général l'informa de sa décision de rejeter sa seconde plainte pour harcèlement – contenue dans sa réclamation du 5 juin 2020 – comme irrecevable au motif qu'elle ne remplissait pas les «critères minimaux de recevabilité» définis par le Règlement d'application n° 40.

Telle est l'une des décisions attaquées dans la présente requête, déposée le 7 février 2022, après que l'intéressé eut, le 26 janvier précédent, enjoint au Directeur général de prendre sans délai une décision définitive et de lui communiquer l'éventuel avis que la Commission paritaire des litiges aurait rendu sur sa réclamation du 5 juin 2020. Dans l'intervalle, par un courriel du 31 janvier 2022, le conseil du requérant écrivit au Directeur général, au président de la Commission paritaire des litiges et à ses membres, en qualité de conseil de plusieurs fonctionnaires et anciens fonctionnaires de l'Organisation, dénonçant, en général, une absence d'examen des plaintes pour harcèlement ainsi qu'un blocage dans le traitement des recours internes au sein de l'Organisation et, en particulier, l'absence de décision concernant la réclamation du requérant.

L'avis de la Commission paritaire des litiges, adopté le 24 janvier 2022, fut finalement transmis au requérant le 12 mai 2022, en même temps que la décision finale du Directeur général du même jour lui notifiant le rejet de sa réclamation concernant les faits de harcèlement allégués dans sa première plainte à l'encontre de M. P. H. comme infondée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du 10 novembre 2021 ainsi que la décision du 27 mars 2020 et de reconnaître qu'il a été victime de harcèlement moral. Il réclame également une indemnité de 100 000 euros à titre de réparation pour le préjudice moral qu'il estime avoir subi et des dommages-intérêts punitifs, qu'il évalue à 25 000 euros. Enfin, il sollicite l'octroi d'une somme de 11 000 euros à titre de dépens pour les procédures d'enquête et de recours interne, ainsi que d'une somme de 7 000 euros à titre de dépens pour la présente procédure.

À titre principal, Eurocontrol demande au Tribunal de rejeter la requête comme irrecevable faute d'épuisement préalable des voies de recours interne et pour forclusion. À titre subsidiaire, elle sollicite le rejet de la requête comme infondée.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant demande au Tribunal de reconnaître qu'il a été victime de harcèlement moral et, en conséquence, d'annuler la décision du Directeur général du 10 novembre 2021, ainsi que celle du 27 mars 2020, de rejeter ses plaintes en ce sens.

2. Le requérant affirme, à l'appui de sa requête, qu'il se serait conformé aux règles internes de l'Organisation et à celles applicables devant le Tribunal en ayant épuisé toutes les voies de recours interne possibles avant de saisir ce dernier. Il reproche à l'Organisation d'avoir tout fait pour l'empêcher de faire valoir ses droits en paralysant la procédure et en l'entravant dans l'exercice de son droit à un recours interne effectif. Il soutient également que «le traitement par l'[Organisation] de la réclamation [du 5 juin 2020], en prenant, d'une part, une décision expresse, et, d'autre part, en refusant de rendre une

décision sur le reste de la réclamation, est source de confusion procédurale: le requérant doit saisir le Tribunal [...] pour la partie rejetée expressément mais devrait encore attendre sans fin une décision définitive pour l'autre partie». Ce serait, selon lui, «incompréhensible et inacceptable», raison pour laquelle la présente requête devrait être déclarée recevable dans son intégralité, le requérant devant être considéré, au regard des circonstances spécifiques de l'espèce, comme ayant valablement épuisé les voies de recours interne prévues en la matière.

Eurocontrol invoque pour sa part trois exceptions d'irrecevabilité.

En premier lieu, la requête devrait être déclarée irrecevable en ce qu'elle tendrait à l'annulation de la décision de rejet de la seconde plainte formelle déposée pour faits de harcèlement moral et institutionnel. Cette plainte aurait en effet été rejetée par la décision attaquée du Directeur général du 10 novembre 2021 et cette décision aurait dû faire l'objet d'une réclamation en bonne et due forme introduite en application du paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif, ce qui n'a pas été le cas.

En deuxième lieu, la requête serait aussi irrecevable en ce qu'elle mettrait en cause la décision prise par le Directeur général, le 4 septembre 2019, relative à la première plainte pour harcèlement, en tant qu'elle était dirigée contre M. H. B. Il y aurait ici tardiveté de la plainte pour n'avoir pas été introduite dans le délai de dix-huit mois prévu par le Règlement d'application n° 40 et cette décision n'aurait pas non plus été contestée par le biais des voies de recours interne prévues en la matière.

En troisième lieu, ce serait même la requête dans son intégralité qui devrait être déclarée irrecevable du fait que, en ce qui concerne la première plainte pour harcèlement en tant qu'elle était dirigée contre M. P. H., la réclamation introduite par le requérant le 5 juin 2020 en application du paragraphe 2 de l'article 92 précité aurait été transmise pour avis à la Commission paritaire des litiges, ce qui, conformément à la jurisprudence du Tribunal, constituerait une «décision touchant ladite réclamation», empêchant par là-même une saisine du Tribunal sur le fondement de l'article VII, paragraphe 3, de son Statut.

3. Aux termes de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, une requête n'est recevable que si la décision attaquée est devenue définitive, «l'intéressé ayant épuisé tous moyens de recours mis à sa disposition par le Statut du personnel» de l'organisation concernée.

4. Le Tribunal relève tout d'abord que la première plainte formelle pour harcèlement moral – introduite sous la forme d'une réclamation adressée au Directeur général le 20 décembre 2017 et confirmée par le conseil du requérant les 12 avril et 20 mai 2019 – a été, en ce qui concerne M. H. B., déclarée irrecevable, car tardive en application des dispositions du Règlement d'application n° 40 relatif au harcèlement, par décision du Directeur général du 4 septembre 2019. Même si cette plainte avait été présentée par le requérant sous la forme d'une réclamation au sens du paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif, elle n'en devait pas moins être considérée comme constituant une plainte formelle pour harcèlement devant être introduite auprès du Directeur général en vertu de l'alinéa a) du paragraphe 5.2 de l'article 5 du Règlement d'application n° 40. Elle devait, en conséquence, donner lieu à une première décision du Directeur général, décision qui pouvait, ensuite, faire l'objet d'une réclamation introduite en application du paragraphe 2 de l'article 92 précité. En l'espèce, cette première décision a été prise par le Directeur général le 4 septembre 2019, lorsque celui-ci a informé le requérant que les allégations formulées à l'encontre de M. H. B. étaient irrecevables. C'est ce qui permet d'expliquer que ces allégations n'ont par la suite pas été examinées conformément aux dispositions du Règlement d'application n° 40.

Même si le conseil du requérant, par un courrier du 6 septembre 2019 adressé au Directeur général, a demandé à la fois la poursuite de l'examen de sa plainte en ce qui concernait M. H. B. et la récusation des deux enquêtrices désignées pour examiner la première plainte pour harcèlement en ce qu'elle visait M. P. H., il n'a cependant pas formellement présenté ce document comme étant une réclamation au sens du paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif dirigée contre la décision du Directeur général du 4 septembre 2019. Le Tribunal estime que c'est à bon droit, en l'espèce, que ce courrier n'a

pas été considéré comme constituant une telle réclamation par le Directeur général.

Il s'ensuit que le requérant n'ayant donc pas valablement épuisé à cet égard les voies de recours interne prévues par le Statut administratif, sa requête doit être déclarée irrecevable en ce qu'elle vise le rejet de la première plainte pour harcèlement dirigée contre M. H. B.

La deuxième exception d'irrecevabilité soulevée par l'Organisation est, en conséquence, accueillie.

5. Le Tribunal relève ensuite que le conseil du requérant n'a formellement déposé une seconde plainte pour harcèlement moral, dans laquelle il alléguait également un harcèlement institutionnel, qu'en date du 6 septembre 2019, plainte complétée par un mémorandum du 28 octobre 2019, directement adressé aux deux enquêtrices chargées d'enquêter sur les faits de harcèlement reprochés à M. P. H., ainsi que par sa réclamation du 5 juin 2020 contestant le rejet de sa première plainte. Cette seconde plainte a été déclarée irrecevable par une décision du Directeur général du 10 novembre 2021, notifiée à l'intéressé le 19 novembre 2021, au motif qu'elle ne remplissait pas les «critères minimaux de recevabilité» définis par le Règlement d'application n° 40. Là encore, le requérant, tout en ayant simplement fait référence à cette décision dans un courrier du 26 janvier 2022, n'a cependant pas introduit, dans le délai imparti à cet effet, de réclamation auprès du Directeur général. Dès lors que le requérant n'a pas valablement épuisé à cet égard les voies de recours interne prévues par le Statut administratif, sa requête doit également être déclarée irrecevable en ce qu'elle vise le rejet de sa seconde plainte.

La première exception d'irrecevabilité soulevée par Eurocontrol est, en conséquence, également accueillie.

6. Dans la mesure où la requête est dirigée contre la décision du Directeur général de rejeter, comme infondée, sa première plainte pour harcèlement moral dirigée contre M. P. H., le Tribunal observe ce qui suit:

a) Lorsque l'administration prend des mesures pour traiter une réclamation, par exemple en la transmettant à l'organe de recours interne compétent, cette démarche constitue en soi une «décision touchant ladite réclamation» au sens de l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal, qui fait obstacle à la naissance d'une décision implicite de rejet susceptible d'être déférée devant le Tribunal (voir, par exemple, les jugements 3715, au considérant 4, 3428, au considérant 18, et 3146, au considérant 12).

b) En application du paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif, le requérant aurait dû introduire une requête devant le Tribunal dans les quatre-vingt-dix jours à compter de l'expiration du délai de quatre mois dont disposait l'administration pour répondre à sa réclamation, et ce, même si la Commission paritaire des litiges avait été saisie. La présente requête devrait donc, en principe, être déclarée irrecevable pour tardiveté en vertu de l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal, combiné avec le paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif.

c) Mais, en l'espèce, le Tribunal considère que le requérant a été induit en erreur par l'Organisation lorsque cette dernière lui a indiqué que, en raison de la transmission de sa réclamation à la Commission paritaire des litiges, il devait, en application de la jurisprudence du Tribunal relative à l'application de l'article VII, paragraphe 3, de son Statut, attendre la décision définitive du Directeur général avant de pouvoir saisir le Tribunal. Ce faisant, l'Organisation a en effet omis de tenir compte de ce que, en application du paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif, le défaut de réponse du Directeur général à une réclamation dans un délai de quatre mois à partir du jour de l'introduction de celle-ci vaut par ailleurs lui-même décision implicite de rejet susceptible d'être attaquée devant le Tribunal. Il n'y a pas lieu de déclarer la requête irrecevable pour tardiveté, en ce qu'elle est dirigée contre une décision de rejet implicite émanant du Directeur général. Statuer en sens contraire reviendrait en effet à priver indûment le requérant de son droit de saisir le Tribunal en raison du seul comportement de l'Organisation.

d) Le Tribunal observe que, bien que le non-respect par le requérant du délai de quatre-vingt-dix jours pour saisir le Tribunal ait été ci-dessus reconnu comme admissible en raison du fait qu'il lui avait été indiqué à tort par l'Organisation qu'il devait attendre une décision explicite, l'intéressé n'a finalement pas attendu l'intervention de cette décision pour introduire sa requête. Celle-ci devrait donc, en principe, être déclarée irrecevable pour méconnaissance de l'exigence d'épuisement préalable des voies de recours interne posée par l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal. Mais, en l'espèce, compte tenu du délai d'un an et sept mois qui s'était écoulé entre l'introduction de la réclamation du requérant, le 5 juin 2020, et le dépôt de sa requête, le 7 février 2022, et du fait que son conseil avait procédé, en vain, à des relances auprès du Directeur général, le Tribunal considère que le requérant était confronté à une paralysie de la procédure de recours interne lui permettant de le saisir directement. En effet, en vertu de la jurisprudence du Tribunal, un requérant est recevable à saisir directement le Tribunal d'une requête dirigée contre la décision initiale qu'il entend contester lorsque les organes compétents ne sont pas en mesure de statuer sur son recours interne dans un délai raisonnable au regard des circonstances de l'espèce, à condition qu'il ait vainement entrepris ce que l'on pouvait attendre de sa part en vue d'accélérer la procédure interne et qu'il ressorte de la situation constatée que l'autorité de recours n'était effectivement pas à même de rendre sa décision définitive dans un tel délai raisonnable (voir, par exemple, les jugements 4660, au considérant 2, 4271, au considérant 5, 4268, aux considérants 10 et 11, 4200, au considérant 3, 3558, au considérant 9, 2039, au considérant 4, ou 1486, au considérant 11).

e) Le Tribunal relève, en outre, qu'une décision définitive a finalement été prise par le Directeur général en date du 12 mai 2022 et que cette décision a été produite en cours de procédure, de même que l'avis de la Commission paritaire des litiges y relatif. Dès lors que le Tribunal est en possession d'un dossier complet et que les parties ont eu la possibilité de s'exprimer pleinement dans leurs écritures au sujet de cette décision de rejet explicite de la réclamation du requérant du 5 juin 2020, et donc de la décision de rejet de la première plainte pour

harcèlement en ce qu'elle était dirigée contre M. P. H., il estime que, conformément à sa jurisprudence, il y a lieu de requalifier la requête comme étant dirigée contre cette dernière décision du 12 mai 2022 (voir notamment, pour des cas de figure similaires, les jugements 4769, au considérant 3, 4768, au considérant 3, 4660, au considérant 6, 4065, au considérant 3, et 2786, au considérant 3).

7. La présente requête est par conséquent recevable en ce qu'elle met en cause la légalité de la décision du Directeur général du 12 mai 2022 de rejeter, comme infondée, la première plainte pour harcèlement moral dirigée contre M. P. H. C'est donc dans cette mesure qu'elle sera examinée par le Tribunal.

8. Selon la jurisprudence constante du Tribunal, la question de savoir si l'on se trouve en présence d'un cas de harcèlement se résout à la lumière d'un examen rigoureux de toutes les circonstances objectives ayant entouré les actes dénoncés (voir, notamment, le jugement 4471, au considérant 18) et l'accusation de harcèlement doit être corroborée par des faits précis dont la preuve incombe à celui qui affirme en avoir été victime, étant entendu qu'il n'a pas à démontrer que la personne accusée aurait agi intentionnellement (voir, par exemple, les jugements 4344, au considérant 3, 3871, au considérant 12, et 3692, au considérant 18). Lorsqu'une procédure spécifique est prévue par l'organisation concernée, elle doit être suivie et les règles doivent être correctement appliquées. Le Tribunal a également considéré que l'enquête doit être objective, rigoureuse et approfondie, en ce sens qu'elle doit être menée d'une manière permettant de s'enquérir de tous les faits pertinents sans pour autant compromettre la réputation de la personne mise en cause et en donnant à celle-ci la possibilité de vérifier les preuves avancées à son encontre et de répondre aux accusations formulées (voir, notamment, les jugements 4663, aux considérants 10 à 13, 4253, au considérant 3, 3314, au considérant 14, et 2771, au considérant 15). Il est toutefois entendu qu'un fonctionnaire qui affirme être ou avoir été victime de harcèlement n'a pas besoin de démontrer, pas plus que la personne ou l'organe chargé(e) d'évaluer la plainte, que les faits permettent d'établir au-delà de tout doute raisonnable le

caractère effectif du harcèlement (voir, en ce sens, les jugements 4663, au considérant 12, et 4289, au considérant 10). L'élément essentiel dans la reconnaissance d'un harcèlement est en effet la perception que la personne concernée peut raisonnablement et objectivement avoir d'actes ou de propos qui sont propres à la dévaloriser ou à l'humilier (voir les jugements 4663, au considérant 13, et 4541, au considérant 8).

Le Tribunal rappelle par ailleurs qu'il ne lui appartient pas de réévaluer les preuves dont dispose l'organe chargé d'enquêter, qui, en sa qualité de première instance d'examen des faits, a eu l'avantage de rencontrer et d'entendre directement la plupart des personnes concernées et d'évaluer la fiabilité de leurs déclarations (voir, en ce sens, les jugements 4291, au considérant 12, et 3593, au considérant 12). Il n'interviendra en conséquence qu'en cas d'erreur manifeste (voir, notamment, les jugements 4344, au considérant 8, 4091, au considérant 17, et 3597, au considérant 2).

9. Le requérant invoque tout d'abord diverses irrégularités qui auraient été commises au cours de la procédure interne suivie dans le cas d'espèce.

Parmi ces diverses illégalités, il en est qui apparaissent de nature substantielle aux yeux du Tribunal, avec cette conséquence que, si elles devaient être reconnues fondées, elles conduiraient à conclure, par elles-mêmes, à l'illégalité de la décision prise par le Directeur général le 12 mai 2022.

10. Ainsi, il est, en premier lieu, manifeste, d'une part, que le rapport d'enquête final, contrairement à ce qu'avait demandé le requérant à diverses reprises, ne lui a jamais été communiqué dans le cadre de la procédure interne, fût-ce sous une forme anonymisée, ce qui ne lui a pas permis de se faire entendre utilement et en toute connaissance de cause dans le cadre de cette procédure.

En effet, il résulte de la décision du Directeur général du 27 mars 2020, par laquelle ce dernier a rejeté le recours interne introduit contre la décision de rejeter la première plainte pour harcèlement en ce qu'elle était dirigée contre M. P. H., que seules les conclusions du rapport

d'enquête, figurant au point 5 de celui-ci, ont été communiquées au requérant, en annexe de cette décision, tandis que le Directeur général s'est contenté, dans la décision proprement dite, de faire état de ce que «les faits examinés dans le cas du requérant n'étaient pas constitutifs d'un harcèlement moral»*. Si le Tribunal s'en réfère par ailleurs à ces conclusions du rapport d'enquête, force est de constater que celles-ci se limitent aux considérations suivantes: en premier lieu, «[l]a perception des faits donnée par [le requérant] n'est pas en phase avec la perception qui en a été faite par M. [P.] H. et par tous les témoins du MUAC [à Maastricht] qui ont été entendus. Les documents renvoient à des réunions, à des appréciations et à des situations, mais ne permettent pas d'établir l'existence d'une forme quelconque de harcèlement psychologique»*; en deuxième lieu, «l'enquête n'a porté que sur un possible harcèlement psychologique de la part de M. [P.] H., étant donné que les enquêtrices n'avaient pas de mandat pour se prononcer sur un contexte plus large»*; en troisième lieu, diverses observations ont été formulées par les enquêtrices concernant les modalités selon lesquelles était organisé le programme de recrutement de jeunes diplômés par l'Organisation.

Le Tribunal considère qu'une communication aussi limitée des conclusions du rapport d'enquête ne répond pas, à l'évidence, aux exigences posées par sa jurisprudence en la matière et qu'il s'ensuit que le requérant peut à juste titre faire valoir qu'il n'a pas été en mesure de vérifier, même au stade de la procédure de recours interne, la teneur des déclarations du prétendu harceleur et des témoins, ni le sérieux de l'enquête menée (comparer, notamment, avec le jugement 4471, aux considérants 14 et 23). Le Tribunal rappelle en effet que, selon sa jurisprudence constante, un fonctionnaire est, en règle générale, en droit d'avoir connaissance de toutes les pièces sur lesquelles l'autorité compétente est appelée à se fonder pour prendre une décision le concernant (voir, par exemple, les jugements 4739, au considérant 10 (et la jurisprudence citée), 4217, au considérant 4, 3995, au considérant 5, 3295, au considérant 13, 3214, au considérant 24, 2700, au considérant 6, ou 2229, au considérant 3 b)). Il en découle, en particulier, qu'une organisation est tenue de communiquer au

* Traduction du greffe.

fonctionnaire ayant déposé une plainte pour harcèlement le rapport élaboré à l'issue de l'enquête diligentée en vue d'instruire cette plainte (voir, notamment, les jugements 4217, au considérant 4, 3995, au considérant 5, 3831, au considérant 17, et 3347, aux considérants 19 à 21).

11. L'Organisation fait valoir à ce sujet que le rapport complet de l'enquête est annexé à son mémoire en réponse et que cela est conforme à la jurisprudence du Tribunal sur ce point, en vertu de laquelle les motifs d'une décision peuvent résulter d'une autre procédure ou peuvent être communiqués à l'occasion d'une contestation ultérieure (voir les jugements 3316, au considérant 7, 1757, au considérant 5, et 1590, au considérant 7).

Mais le Tribunal a déjà rappelé à cet égard que, s'il peut être admis que le défaut de communication d'une pièce puisse être corrigé, dans certains cas, lorsqu'il y est remédié ultérieurement, y compris à l'occasion de la procédure suivie devant lui (voir, par exemple, les jugements 4217, au considérant 4, et 3117, au considérant 11), une telle régularisation ne saurait être admise dans l'hypothèse où le document en cause revêt, comme c'est le cas en l'espèce, une importance essentielle au regard de l'objet du litige (voir les jugements 4217, au considérant 4, 3995, au considérant 5, 3831, aux considérants 16, 17 et 29, 3490, au considérant 33, et 2315, au considérant 27).

12. En deuxième lieu, il apparaît, ainsi que le reconnaît l'Organisation dans son mémoire en réponse, que le rapport d'enquête n'a pas non plus été communiqué, ni dans sa version complète ni même dans une version anonymisée, à la Commission paritaire des litiges avant que celle-ci ne donne son avis le 27 février 2020, ce qui, en soi, constitue également une irrégularité, dès lors que la Commission doit pouvoir donner en toutes circonstances un avis complet et éclairé (voir, en ce sens, les jugements 4471, au considérant 14, et 4167, au considérant 3).

La circonstance que les membres de la Commission ont considéré à l'unanimité que la réclamation du requérant était fondée est sans incidence à cet égard, dès lors que la Commission aurait pu donner un avis encore plus motivé sur le fond si elle avait été mise en possession du rapport d'enquête final.

13. Le Tribunal observe, en troisième lieu, que, bien que les deux éléments qui viennent d'être exposés aient, parmi d'autres, été expressément relevés par la Commission paritaire des litiges afin de conclure à l'unanimité, dans son avis rendu le 24 janvier 2022, au caractère fondé de la réclamation introduite par le requérant, ces éléments n'ont été aucunement abordés dans la motivation contenue dans la décision finale du Directeur général du 12 mai 2022. Il y a donc lieu de considérer que la motivation qui figure dans cette décision n'est pas non plus adéquate, au sens de la jurisprudence du Tribunal en la matière (voir les jugements 4700, au considérant 4, 4598, au considérant 12, 4400, au considérant 10, et 4062, au considérant 3).

14. Le Tribunal en conclut que le requérant peut à juste titre se prévaloir de l'existence d'au moins trois irrégularités substantielles dans la manière dont a été menée la procédure de recours interne relative à sa première plainte pour harcèlement moral, en ce que celle-ci était dirigée contre M. P. H. (comparer avec le jugement 4471, au considérant 15).

Cela suffit, en soi, à conclure à l'annulation de la décision du Directeur général du 12 mai 2022.

15. Mais le Tribunal relève que le requérant fait également valoir que diverses illégalités entachent la régularité de la procédure d'examen du bien-fondé de sa plainte au premier stade de la procédure suivie en la matière.

16. Parmi les diverses irrégularités invoquées par le requérant, il en est une qui apparaît également substantielle aux yeux du Tribunal.

Ainsi qu'il ressort de ce qui précède, il est établi, comme le requérant le fait valoir dans ses écrits de procédure, que, bien qu'il ait adressé une demande expresse en ce sens aux enquêtrices en date du 28 octobre 2019, soit avant même l'audition du prétendu harceleur et des témoins et avant la rédaction du rapport des enquêtrices, il n'a pas eu connaissance de la déposition faite devant ces dernières par M. P. H., pas plus que des témoignages recueillis par celles-ci, ou à tout le moins de leur teneur, fût-ce sous une forme anonymisée, et ce, afin de pouvoir éventuellement les contester avant que les enquêtrices n'établissent leur rapport et que le Directeur général ne prenne sa décision en première instance. Cela va clairement à l'encontre de la jurisprudence du Tribunal selon laquelle, en vertu du principe du contradictoire, l'auteur d'une plainte pour harcèlement doit, avant même la fin de l'enquête, être informé de la teneur des déclarations des personnes accusées et des témoignages recueillis dans le cadre de l'enquête afin de pouvoir éventuellement les contester (voir, en ce sens, le jugement 4781, au considérant 9, et la jurisprudence citée).

17. Il s'ensuit que la procédure d'examen proprement dite du bien-fondé de la première plainte déposée par le requérant est entachée d'au moins une irrégularité substantielle qui entache également d'illégalité la décision prise par le Directeur général le 27 mars 2020.

18. En raison de cette double annulation, l'affaire devrait, en principe, être renvoyée à l'Organisation afin qu'une nouvelle enquête soit menée au sujet du bien-fondé de la première plainte pour harcèlement introduite par le requérant en ce que celle-ci est dirigée contre M. P. H.

Le Tribunal estime toutefois qu'en raison du temps considérable qui s'est écoulé depuis le dépôt de cette plainte, ainsi que de la circonstance que le requérant n'est plus membre du personnel de l'Organisation depuis le 31 décembre 2017, il n'est pas approprié en l'espèce de renvoyer l'affaire à l'Organisation afin que soit à nouveau examinée la plainte pour harcèlement déposée le 20 décembre 2017 en ce qu'elle visait M. P. H. (voir, dans le même sens, les jugements 4781, au considérant 9 (ainsi que la jurisprudence citée), et 4471, au considérant 16).

19. Le requérant ne demande d'ailleurs pas dans ses écrits de procédure qu'il soit procédé à un tel renvoi, mais se limite à réclamer la réparation du préjudice moral subi.

20. Le requérant sollicite la réparation du préjudice moral qu'il estime avoir subi tant en raison des diverses irrégularités commises dans le cadre de l'examen du bien-fondé de sa plainte pour harcèlement moral qu'en raison du délai anormalement long dans lequel cette plainte aurait été examinée par l'Organisation.

En ce qui concerne le premier aspect du préjudice allégué, il apparaît en effet que le requérant peut se prévaloir d'un préjudice moral certain en raison de la violation de ses droits résultant de l'absence d'examen régulier de sa plainte ainsi que des irrégularités censurées plus haut, lesquelles ont substantiellement porté atteinte au droit de l'intéressé à bénéficier d'une procédure équitable.

S'agissant du second aspect du préjudice allégué, le Tribunal observe qu'il est manifeste que les délais prévus par la réglementation applicable en la matière n'ont pas été respectés et que le délai de plus de quatre ans et cinq mois qui s'est écoulé entre le dépôt de la plainte, le 20 décembre 2017, et la décision finale prise à son sujet par le Directeur général, le 12 mai 2022, est clairement déraisonnable. Il relève toutefois qu'une partie de ce délai, à savoir la période allant du 20 décembre 2017 au 4 octobre 2018, peut largement s'expliquer par le fait que le requérant avait créé lui-même une certaine confusion en incluant dans sa réclamation du 20 décembre 2017 sa première plainte pour harcèlement moral, notamment dirigée contre M. P. H., alors qu'il eût été plus indiqué de le faire dans le cadre d'un écrit distinct faisant clairement état dans son intitulé de ce qu'il constituait une plainte formelle pour harcèlement moral au sens du Règlement d'application n° 40. Il n'en reste toutefois pas moins qu'alors que le Directeur général avait annoncé, par sa décision du 4 octobre 2018, son intention d'examiner la plainte, la procédure formelle d'examen de celle-ci n'a réellement commencé qu'avec la décision du Directeur général du 4 juillet 2019. De même, alors que le requérant avait introduit sa réclamation en date du 5 juin 2020 à l'encontre de la décision de rejet

de sa plainte prise par le Directeur général le 27 mars 2020, la décision finale du Directeur général n'a été prise que le 12 mai 2022, soit près de deux ans après l'introduction de la réclamation. De tels délais sont, de toute évidence, inadmissibles.

21. En réparation du préjudice moral subi, le requérant sollicite l'octroi d'une indemnité de 100 000 euros. Pour justifier ce montant, il invoque, entre autres, le caractère abusif de son licenciement.

Mais le Tribunal observe que, par son jugement 4513 précité, il a déjà accordé au requérant une indemnité de 65 000 euros au titre de la réparation du préjudice, tant matériel que moral, subi du fait de ce licenciement abusif.

Eu égard à ce qui précède et compte tenu des circonstances concrètes du cas d'espèce, le Tribunal considère qu'il sera fait une juste réparation du préjudice moral subi à raison du traitement inadéquat de sa plainte pour harcèlement en attribuant au requérant, à ce titre, une indemnité de 15 000 euros.

22. Le requérant demande que l'Organisation soit, en raison de son comportement déloyal, condamnée au paiement de 25 000 euros à titre de dommages-intérêts punitifs.

Mais le Tribunal rappelle que, selon sa jurisprudence constante, l'octroi de tels dommages-intérêts ne se justifie que dans des circonstances exceptionnelles (voir, notamment, les jugements 4659, au considérant 14, 4658, au considérant 10, 4506, au considérant 10, et 4391, au considérant 14) et considère que de telles circonstances ne se rencontrent pas en l'espèce.

Il n'y a, en conséquence, pas lieu de faire droit à cette demande.

23. L'intéressé demande également que l'Organisation soit condamnée au versement de la somme de 11 000 euros pour les frais engagés «relatifs à la procédure de harcèlement et le recours interne restés sans suite».

Mais le Tribunal rappelle sa jurisprudence constante selon laquelle de tels dépens ne peuvent être accordés par le Tribunal qu'en cas de circonstances exceptionnelles (voir, notamment, les jugements 4665, au considérant 10, 4644, au considérant 3, 4554, au considérant 8, 4541, au considérant 12, 4348, au considérant 8, et 4217, au considérant 12). Or rien dans les écritures du requérant ne permet de conclure que de telles circonstances se rencontreraient en l'espèce.

Par conséquent, cette conclusion doit également être rejetée.

24. Le requérant obtenant en partie gain de cause, il y a lieu de lui accorder la somme de 7 000 euros qu'il réclame à titre de dépens pour la présente procédure.

25. La requête sera rejetée en toutes ses autres conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. Les décisions du Directeur général d'Eurocontrol du 27 mars 2020 et du 12 mai 2022 sont annulées.
2. Eurocontrol versera au requérant une indemnité pour tort moral d'un montant de 15 000 euros.
3. Elle lui versera également la somme de 7 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 10 mai 2024, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 8 juillet 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

MIRKA DREGER