

QUATRE-VINGT-DIX-SEPTIÈME SESSION

Jugement n° 2343

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Agence Eurocontrol), formée par M. J. I. le 30 avril 2003, la réponse de l'Agence du 5 septembre, la réplique du requérant du 12 novembre 2003 et la duplique d'Eurocontrol du 20 février 2004;

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;

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

A. Le requérant, ressortissant espagnol né en 1956, était, à l'époque des faits, affecté à l'Organisme central de gestion des courants de trafic aérien (CFMU selon son sigle anglais) à la Section des systèmes d'opérations du CFMU (CSO selon son sigle anglais) à Bruxelles, en tant qu'opérateur de réseau de grade C2. Par ailleurs, il était membre élu du bureau de la FFPE Eurocontrol, une des organisations syndicales de l'Agence.

Le 24 octobre 2001, le président de la FFPE Eurocontrol adressa au Directeur général un «cahier de doléances du personnel CSO relatif au respect des dispositions du Règlement d'application n° 29»*, visant à faire bénéficier les membres du CSO des mêmes avantages que ceux accordés au personnel des autres unités du CFMU. Il demandait l'ouverture immédiate de négociations et indiquait les actions que, faute d'un accord au 30 novembre, le personnel de l'équipe CSO envisageait d'entreprendre. Parmi celles-ci se trouvait le refus de «prester» les astreintes. Le 26 novembre, le directeur des ressources humaines lui répondit que l'application du Règlement n° 29 était à l'étude et que la plupart des actions envisagées «constitueraient des actes d'indiscipline caractérisés en violation du Statut du personnel et passibles de sanctions».

Le requérant était soumis à une astreinte à domicile du 3 au 9 décembre 2001 inclus. Le fonctionnaire soumis à une telle astreinte doit pouvoir être joint à tout moment par le biais d'un «sémaphore», afin de pouvoir assurer notamment des remplacements urgents. Les 3, 4 et 5 décembre 2001, plusieurs personnes essayèrent en vain de contacter le requérant. Un collègue réussit à l'atteindre par téléphone mais rapporta à sa hiérarchie que le requérant refusait d'effectuer l'astreinte en raison d'un mot d'ordre syndical. Par memorandum du 22 mars 2002, le directeur des ressources humaines communiqua au requérant un rapport détaillant les faits qui lui étaient reprochés et l'invita à se présenter à un entretien, préalable à une éventuelle sanction disciplinaire, le 19 avril. Par une décision du 16 juin, remise en main propre au requérant le 26 juin, le Directeur général infligea un blâme à l'intéressé.

Le requérant introduisit une réclamation contre cette décision le 30 septembre 2002. Dans son avis daté du 30 janvier 2003, la Commission paritaire des litiges estima que la réclamation était frappée de forclusion. Trois des quatre membres de la Commission la considérèrent comme dénuée de fondement en droit. Deux membres sur quatre recommandèrent une atténuation de la gravité de la sanction, suggérant qu'un avertissement par écrit soit infligé au lieu d'un blâme. Les deux autres membres recommandèrent le retrait total de la sanction «en raison de la nature confuse des informations» détenues par le requérant. Cet avis fut joint à la décision de la défenderesse rejetant la réclamation qui, bien que datée du 10 avril, ne lui fut remise que le 7 mai 2003. Le requérant avait, entre temps, formé la présente requête.

B. Le requérant soutient que son refus de «prester» l'astreinte constitue un fait de grève, licite par principe. En fondant la sanction sur le non respect des dispositions statutaires et réglementaires relatives à la continuité du service, à la disponibilité du personnel et aux astreintes, la défenderesse a enfreint le droit de grève dont peut se prévaloir tout fonctionnaire. En sanctionnant un élu syndical pour une action découlant d'un mot d'ordre syndical,

elle a porté atteinte à la liberté d'association. Il accuse également Eurocontrol de discrimination étant donné que des faits de grève similaires n'ont, par le passé, donné lieu à aucune poursuite disciplinaire. Il estime qu'il a été sanctionné du seul fait de son appartenance syndicale, ce qui est constitutif de harcèlement moral. Par ailleurs, il affirme que l'Agence et les organisations syndicales ont abouti, le 13 janvier 2002, à un accord sur les modalités d'exercice du droit de grève dans le cadre desquelles les faits qui lui sont reprochés entrent parfaitement. Il soutient que le Directeur général a commis un abus de pouvoir en sanctionnant — qui plus est après la signature de cet accord — des faits dont la légalité avait été admise. Il invoque enfin le défaut de motivation de la décision attaquée, le Directeur général n'ayant pas expliqué en quoi l'exercice du droit de grève était illégal.

Le requérant réclame l'annulation de la décision du 16 juin 2002 lui infligeant un blâme et l'octroi de dépens, qu'il estime à 4 000 euros.

C. Dans sa réponse, Eurocontrol soutient que le requérant est forclos puisqu'il n'a pas introduit sa réclamation dans le délai de trois mois prévu à l'article 92, paragraphe 2, du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence.

C'est à titre subsidiaire que la défenderesse répond sur le fond. Elle affirme que les actes reprochés au requérant constituent «une indiscipline caractérisée» et qu'il ne saurait se retrancher derrière un prétendu mot d'ordre syndical appelant à la grève. En effet, la FFPE Eurocontrol avait elle-même précisé, dans son cahier de doléances, que les actions envisagées «ne p[ouvai]ent en aucun cas être assimilées à des mesures de grèves», ce que le requérant ne pouvait ignorer. Par ailleurs, de nombreux éléments caractérisant les actions du requérant et d'un seul de ses collègues (voir le jugement 2342 de ce jour) ne sont pas, selon l'Agence, constitutifs d'une véritable grève mais s'apparentent à «une exécution défectueuse de leur service normal» : premièrement, les deux fonctionnaires n'ont pas cessé leurs activités en même temps, deuxièmement, il s'agissait d'une action surprise prenant l'administration au dépourvu et, troisièmement, les mesures annoncées dans le cahier de doléances visaient à désorganiser le service — violant ainsi le principe de la continuité du service public international — et à nuire à l'image d'Eurocontrol, ce qui donne à l'action entreprise un caractère abusif et «non conforme à l'esprit d'une grève».

Elle ajoute que le droit d'association n'implique pas automatiquement le droit de grève et ne confère aucune impunité aux élus syndicaux en cas d'indiscipline caractérisée. Elle estime abusif de parler de harcèlement moral en l'espèce et explique que les faits de grève auxquels le requérant semble faire allusion étaient de véritables arrêts collectifs du travail de durée limitée et précédés de préavis clairs. Quant à l'allégation relative au prétendu abus de pouvoir, elle repose sur l'hypothèse erronée qu'un accord entre Eurocontrol et les organisations syndicales a été conclu, ce qui n'est pas le cas. Quoiqu'il en soit, celui-ci n'aurait pas eu d'effet rétroactif. Enfin, elle soutient qu'au vu des documents communiqués au requérant lors de la procédure disciplinaire, la décision contestée est suffisamment motivée.

D. Dans sa réplique, le requérant demande la jonction de son affaire avec celle de son collègue sanctionné pour les mêmes faits (voir le jugement 2342), arguant que les moyens soulevés sont identiques et que leurs conclusions respectives visent le même résultat. Il prétend, en conséquence, que la question de la recevabilité de sa requête est devenue sans objet.

Il souligne qu'il n'a jamais reçu de copie de la lettre du directeur des ressources humaines du 26 novembre 2001 adressée au président de son syndicat et qu'il n'était donc pas informé des éventuelles conséquences de ses actes. Il fait valoir que le droit de grève constitue un droit fondamental applicable «notamment» dans les services publics. La «précaution de langage» dont le président de la FFPE Eurocontrol a fait usage dans le cahier de doléances avait pour but d'éviter que les actions de ce syndicat ne soient systématiquement sanctionnées, mais personne n'ignorait que les mesures envisagées entraient dans le cadre d'actions syndicales et constituaient, dès lors, une application du droit de grève. De plus, il paraît, selon lui, difficilement contestable qu'il s'agissait d'un mouvement collectif concerté, lancé à l'initiative d'une organisation syndicale reconnue et visant à la satisfaction de revendications de nature professionnelle, et que «la cessation du travail fut complète, quand bien même elle ne concernait qu'une partie du travail». Si les deux fonctionnaires n'ont pas cessé le service en même temps c'est parce qu'ils n'étaient pas d'astreinte les mêmes jours. Le requérant s'étonne que l'Agence déclare avoir été surprise par leur action car ils avaient donné plus d'un mois de préavis au moyen du cahier de doléances. Enfin, il n'était pas dans leur intention de nuire même si tout mouvement de grève génère certains désagréments pour l'employeur. Le requérant dénonce la vision dépassée des rapports sociaux que révèle l'argumentation d'Eurocontrol. Il souligne que l'Agence n'a pas démontré en quoi le principe de la continuité du service serait supérieur au droit de grève,

droit fondamental qui ne saurait être limité que dans des cas exceptionnels préalablement négociés entre les partenaires sociaux. Il affirme que c'est la défenderesse qui a refusé, au dernier moment, de signer l'accord avec les syndicats mais que les modalités de celui-ci sont néanmoins «intéressantes» en ce qu'elles permettent de définir l'exercice du droit de grève.

E. Dans sa duplique, l'Agence dit laisser la question de la jonction à l'appréciation du Tribunal mais soutient que cela ne relève pas le requérant de la forclusion : sa requête est de toute manière manifestement irrecevable.

Elle réitère ses arguments sur le fond, estimant que le fait d'avoir laissé son «sémaphore» intentionnellement sur le lieu de travail est un acte de désobéissance qui ne peut être qualifié de grève. Le fait que le requérant n'ait pas été informé du courrier du 26 novembre est sans pertinence. Enfin, le cahier de doléances ne saurait constituer une notification claire et non ambiguë d'actions de grève pour une période spécifiée.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant conteste la décision, en date du 10 avril 2003, du directeur des ressources humaines, agissant par délégation du Directeur général, confirmant la sanction qui lui a été infligée le 16 juin 2002 - un blâme - pour avoir refusé de se conformer aux obligations résultant d'une astreinte à domicile au motif qu'il suivait un mot d'ordre de grève émis par son syndicat.
2. Il saisit le Tribunal de céans d'une demande d'annulation de la décision lui infligeant la sanction et de celle rejetant sa réclamation. Eurocontrol oppose à cette requête une fin de non recevoir tirée de ce que la réclamation de l'intéressé a été introduite hors délai et, à titre subsidiaire, soutient que la sanction disciplinaire infligée était bien fondée.
3. Il résulte du dossier que ladite réclamation a été présentée au delà du délai de trois mois prévu par l'article 92, paragraphe 2, du Statut : la décision du Directeur général du 16 juin 2002 lui a été remise le 26 juin 2002, alors que la réclamation est datée du 30 septembre 2002.
4. Ces dates ne sont pas contestées par le requérant - qui encourt ainsi en principe la forclusion qui lui a été opposée - mais il estime que sa requête doit être jointe avec celle présentée par un de ses collègues qui se trouve dans la même situation que lui, invoque les mêmes moyens et formule les mêmes conclusions concernant le blâme qui lui a également été infligé. Comme la requête de son collègue est recevable et fait l'objet d'une décision sur le fond prononcée par le jugement 2342 rendu également ce jour, le requérant estime que la jonction des deux requêtes doit permettre au Tribunal de ne pas statuer sur la fin de non recevoir soulevée par la défenderesse. Il cite à l'appui de son argumentation le jugement 1246 prononcé le 10 février 1993, par lequel le Tribunal a jugé, dans un cas où il joignait deux requêtes, qu'il n'y avait pas lieu de se prononcer sur la recevabilité de l'une des requêtes dès lors que la seconde était recevable. Ce précédent ne saurait cependant être invoqué dans la présente affaire car il s'agissait alors de se prononcer sur deux requêtes présentées par la même requérante et contestant deux décisions de rejet, l'une implicite, l'autre explicite. Dès lors que la requête contre la décision explicite était recevable, il était sans intérêt de rechercher si la requête dirigée contre la décision implicite l'était également. S'agissant, en l'espèce, de deux requêtes introduites par des fonctionnaires différents contre des décisions distinctes les concernant personnellement, il est évident que la recevabilité de l'une des requêtes ne peut avoir aucune incidence sur la recevabilité de l'autre, que ces requêtes fassent ou non l'objet d'une jonction.
5. En tout état de cause, le Tribunal ne croit pas devoir en l'espèce prononcer la jonction de cette requête avec celle qui fait l'objet du jugement 2342. S'agissant de recours contre des sanctions disciplinaires, même si le contexte des affaires est identique et si les moyens de droit présentés par les intéressés sont analogues, l'examen des circonstances de fait qui justifient ou non les sanctions prononcées nécessite en règle générale un traitement distinct, que ce soit sur les questions de procédure ou sur les questions de fond. Le Tribunal rejette les conclusions à fin de jonction et, constatant la tardiveté de la réclamation présentée par l'intéressé, ne peut que conclure que celui-ci n'a pas épuisé dans des conditions régulières les voies internes de recours. Il prononce, en conséquence, le rejet de la requête.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 7 mai 2004, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Jean-François Egli, Juge, et M. Seydou Ba, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 14 juillet 2004.

Michel Gentot

Jean François Egli

Seydou Ba

Catherine Comtet

*Règlement n° 29 relatif aux conditions de travail et indemnités applicables au personnel affecté au CFMU qui travaille par équipes, est soumis à des astreintes, ou effectue des heures supplémentaires

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 19 juillet 2004.