

A. (n° 6)

c.

Eurocontrol

136^e session

Jugement n° 4697

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la sixième requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol), formée par M. G. A. le 17 décembre 2020 et régularisée les 11 et 18 février 2021, la réponse d'Eurocontrol du 28 mai 2021, la réplique du requérant du 19 juillet 2021, la duplique d'Eurocontrol du 18 octobre 2021, les écritures supplémentaires du requérant du 5 janvier 2022 et les observations finales d'Eurocontrol à leur sujet du 7 février 2022;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

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

Le requérant conteste la décision du Directeur général de lui infliger la sanction disciplinaire de rétrogradation.

Certains des faits relatifs à cette affaire sont exposés dans les jugements 4694 et 4695, également prononcés ce jour, concernant les troisième et quatrième requêtes de l'intéressé. Il suffira de rappeler qu'après que le requérant eut bénéficié de nombreux jours de congé de maladie entre 2013 et 2016, l'administration mit en œuvre, le 30 mars 2016, une procédure afin de déterminer l'étendue de son invalidité. À la suite d'un avis de la Commission d'invalidité du 9 février 2017 déclarant l'intéressé apte au travail et de plusieurs contrôles médicaux auxquels il fut ensuite soumis entre 2017 et 2019 concluant à son

aptitude au travail, l'administration décida de ne plus accepter les certificats médicaux produits par le requérant. Ainsi, par courrier du 27 février 2019, la chef de l'Unité des ressources humaines et services de l'Agence Eurocontrol, secrétariat de l'Organisation, informa le requérant qu'aucun certificat médical transmis subséquent ne serait accepté et que toute nouvelle absence serait considérée comme injustifiée, ce qui entraînerait une déduction de ses droits à congés annuels, puis une retenue salariale. Par un courrier ultérieur du 5 juillet 2019 dans lequel elle demandait au requérant de reprendre le travail sans délai, elle lui indiqua notamment qu'elle allait informer le Directeur général de la situation et que celui-ci déciderait s'il convenait ou non d'engager une procédure disciplinaire.

Le 30 juillet 2019, le requérant sollicita sa mise à la retraite anticipée et le bénéfice de ses droits à la pension d'ancienneté. Par décision du 31 juillet 2019, le Directeur général fit droit à cette demande et informa le requérant que sa mise à la retraite prendrait effet le 31 juillet 2019 et qu'il percevrait sa pension d'ancienneté à compter du 1^{er} août 2019.

Le 31 juillet 2019, le Directeur général mandata la chef de l'Unité des ressources humaines et services afin d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre du requérant. Par mémorandum interne du 2 août 2019, celle-ci demanda au conseil du requérant, dans le contexte où la demande de mise à la retraite de l'intéressé avait été acceptée par le Directeur général et où celui-ci se réservait, comme prévu, le droit de diligenter une procédure disciplinaire à l'encontre du requérant, de proposer à ce dernier de retirer sa plainte pour harcèlement déposée le 2 avril précédent contre «les médecins-conseil de l'Agence», ce que l'intéressé fit le 7 août.

Par lettre du 26 novembre 2019, le requérant fut informé que, compte tenu de sa mise à la retraite anticipée, de ses absences injustifiées et de l'épuisement de ses congés annuels, il était tenu de rembourser la somme de 24 687,56 euros au titre de la rémunération indûment perçue entre le 20 mai et le 31 juillet 2019.

Par mémorandum interne du 30 janvier 2020, le requérant se vit par la suite communiquer le rapport fondant la décision du Directeur général d'engager une procédure disciplinaire ainsi que la composition

du Conseil de discipline. Le 21 février 2020, le requérant fut entendu par le Conseil. Dans son avis du 28 février 2020, ce dernier estima à l'unanimité que les faits incriminés n'étaient pas établis et n'appelaient pas de sanction disciplinaire.

Avant que le Directeur général ne prenne sa décision à la suite de cet avis, le requérant fut entendu par l'administration le 20 mars 2020. Par courrier du 27 mars 2020, le Directeur général décida d'aller à l'encontre de l'avis du Conseil de discipline et d'infliger à l'intéressé la sanction de rétrogradation de deux grades à compter du 1^{er} avril 2020. En outre, le requérant devait rembourser à l'Agence tous les traitements payés entre le 20 mai et le 1^{er} août 2019 au titre de ses absences injustifiées. Par courrier du 6 avril 2020, il fut informé du nouveau montant de sa pension nette revue à la baisse compte tenu de son nouveau grade.

Le 29 mai 2020, le requérant introduisit une réclamation à l'encontre de la décision du 27 mars. Le 11 juin 2020, l'administration accusa réception de la réclamation et la transmit à la Commission paritaire des litiges tout en précisant qu'il s'agissait d'une «décision touchant ladite réclamation»* – au sens de la jurisprudence du Tribunal – ayant pour effet d'interrompre le délai de soixante jours à l'expiration duquel une décision implicite de rejet peut naître en vertu de l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal. Elle évoqua également l'éventualité qu'il y ait des retards de traitement de la réclamation en raison de la pandémie de COVID-19.

Le 17 décembre 2020, le requérant saisit le Tribunal en vue d'attaquer une décision implicite de rejet de sa réclamation du 29 mai.

Dans son avis du 6 octobre 2021, qui faisait suite à une réunion qu'elle avait tenue le 16 décembre 2020, la Commission paritaire des litiges estima, à l'unanimité, que la réclamation était fondée. Dans une lettre du 12 octobre 2021, le Directeur général informa le requérant qu'il considérait que la Commission avait fait erreur dans son analyse et décida de rejeter la réclamation comme non fondée.

* Traduction du greffe.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision de sanction du 27 mars 2020 ainsi que la décision implicite de rejet de sa réclamation du 29 mai 2020. Dans ses écritures supplémentaires, il sollicite l'annulation de la décision expresse du 12 octobre 2021 intervenue en cours de procédure devant le Tribunal. Le requérant demande que l'Organisation soit condamnée au remboursement de toutes les sommes retenues sur sa pension en application de ces décisions. Il sollicite par ailleurs l'octroi de dommages-intérêts d'un montant de 50 000 euros pour le préjudice moral qu'il estime avoir subi, ainsi que l'allocation de dépens.

Eurocontrol demande au Tribunal de rejeter partiellement les conclusions du requérant comme irrecevables et la requête dans son intégralité comme infondée.

CONSIDÈRE:

1. Dans sa sixième requête, le requérant sollicite l'annulation de la décision implicite de rejet de sa réclamation du 29 mai 2020 déposée à l'encontre de la décision du Directeur général d'Eurocontrol du 27 mars 2020 qui lui a infligé la sanction disciplinaire de rétrogradation de deux grades à compter du 1^{er} avril 2020.

Le Tribunal relève que, en vertu de la dernière phrase du paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif, une décision implicite de rejet de la réclamation de l'intéressé, susceptible d'être attaquée devant le Tribunal, était née à l'expiration d'un délai de quatre mois à compter de l'introduction de cette réclamation, soit le 29 septembre 2020. Dès lors, à la date du 17 décembre 2020 où le requérant a introduit sa requête, les voies de recours interne dont il disposait avaient bien été épuisées.

La requête est ainsi recevable.

2. Dans ses écritures supplémentaires, tenant compte du fait que, depuis l'introduction de sa requête et de sa réplique, l'avis de la Commission paritaire des litiges sur sa réclamation du 29 mai 2020 a été rendu le 6 octobre 2021 et qu'une décision de rejet explicite de cette

réclamation a été prise le 12 octobre 2021 par le Directeur général, le requérant attaque également cette décision.

Dès lors 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 29 mai 2020, le Tribunal estime qu'il y a lieu de requalifier la requête comme dirigée contre cette dernière décision.

3. Le requérant sollicite la tenue d'un débat oral. Mais le Tribunal estime que les parties ont présenté des écritures et des documents suffisamment abondants et explicites pour lui permettre d'être dûment informé de leurs arguments et des éléments de preuve pertinents. Cette demande de débat oral est donc rejetée.

4. Le requérant demande également que la présente requête soit jointe à sa quatrième requête, portant sur sa demande d'annulation de la décision concluant au caractère injustifié de certaines de ses absences au motif que les deux requêtes trouveraient leur origine dans les mêmes faits, ce à quoi s'oppose l'Organisation. Puisque chacune des requêtes concerne des décisions attaquées qui sont différentes, des avis de la Commission paritaire des litiges qui sont distincts et des dispositions du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence Eurocontrol qui ne sont pas en tous points les mêmes, le Tribunal considère qu'il convient de traiter les deux affaires séparément et de prononcer des jugements distincts dans chacune de celles-ci. La jonction des requêtes n'est donc pas ordonnée.

5. La décision contestée du 27 mars 2020 et la décision attaquée du 12 octobre 2021 du Directeur général ont ceci de particulier que toutes deux ont écarté l'avis unanime, dans la première, des cinq membres du Conseil de discipline et, dans la deuxième, des quatre membres de la Commission paritaire des litiges. À ce sujet, dans son jugement 3969, aux considérants 10 et 11, le Tribunal a rappelé ce qui suit:

«10. Les principes juridiques fondamentaux applicables à un cas comme le cas d'espèce ont été récemment énoncés par le Tribunal dans le jugement 3862, au considérant 20. Le Tribunal a fait observer ce qui suit :

“Le chef exécutif d’une organisation internationale n’est pas tenu de suivre une recommandation émanant d’un organe de recours interne quel qu’il soit, ni d’adopter le raisonnement suivi par cet organe. Cependant, un chef exécutif qui ne suit pas une recommandation d’un tel organe doit expliquer pourquoi il s’en est écarté et motiver la décision à laquelle il est effectivement parvenu. En outre, selon la jurisprudence bien établie du Tribunal, c’est à l’organisation qu’incombe la charge de prouver, au-delà de tout doute raisonnable, que le fonctionnaire est coupable des actes qui lui sont reprochés, avant d’imposer une mesure disciplinaire (voir, par exemple, le jugement 3649, au considérant 14). Il est aussi de jurisprudence constante que le Tribunal ne cherchera pas à déterminer si les parties se sont acquittées de la charge de la preuve; au lieu de cela, il étudiera les pièces du dossier pour déterminer si l’organe de première instance aurait pu, au-delà de tout doute raisonnable, conclure à la culpabilité de l’intéressé’ (voir le jugement 2699, au considérant 9).”

Ces observations, en ce qu’elles portent sur les rapports et conclusions d’organes de recours interne, sont également applicables aux rapports et avis d’une commission de discipline.

11. En l’espèce, l’avis de la Commission de discipline est une analyse équilibrée et avisée des questions soulevées dans la procédure disciplinaire et, d’après cette analyse, ses conclusions et recommandations étaient justifiées et raisonnables. Un tel avis mérite “la plus grande déférence”, comme le Tribunal l’a récemment rappelé dans le jugement 3608, au considérant 7 (voir également, par exemple, les jugements 2295, au considérant 10, et 3400, au considérant 6).»

Dans un contexte tel que celui qui prévalait dans la présente espèce, le Tribunal considère que le Directeur-général de l’Organisation ne pouvait s’écarter des avis unanimes du Conseil de discipline et de la Commission paritaire des litiges que pour des motifs clairs et convaincants (voir le jugement 4504, au considérant 10). Il est dès lors nécessaire de cerner d’abord la teneur des motifs formulés par le Directeur général dans les deux décisions en cause.

6. Dans sa première décision, en date du 27 mars 2020, le Directeur général a décidé d’aller à l’encontre de l’avis unanime émis par le Conseil de discipline, car il estimait que celui-ci n’avait pas évalué correctement la gravité de la conduite du requérant.

En premier lieu, au sujet de ce qu'il a décrit comme la «[v]iolation des dispositions relatives à la nature contraignante des conclusions de la [C]ommission d'invalidité» (soit en ce qui concerne le paragraphe 5 de l'article 59 du Statut administratif), le Directeur général a insisté notamment sur ce qui suit aux paragraphes 2.1.1, 2.1.6, 2.1.10, 2.1.11 et 2.1.16:

«2.1.1

Je suis en désaccord avec l'avis rendu par le conseil de discipline, qui considère que les dispositions relatives à la nature contraignante des conclusions de la commission d'invalidité n'ont pas été violées. J'estime que le conseil de discipline a commis une erreur en concluant que l'Agence aurait dû s'appuyer sur l'article 59, paragraphe 1, du Statut administratif du personnel en ce qui concerne la réalisation d'un contrôle médical (processus de contrôle) pour vérifier la validité des très nombreux certificats médicaux introduits par vos soins alors que la commission d'invalidité vous avait déclaré apte à exercer vos fonctions, et ce à l'unanimité et en présence de votre médecin traitant.

[...]

2.1.6

En outre, le processus de contrôle médical est réalisé par des professionnels de la santé qui ne disposent d'aucune expérience ni expertise dans le domaine auquel votre pathologie présumée appartient, à savoir la psychiatrie légale. Il s'agit de médecins généralistes, qui ne sont donc pas spécialisés dans ce domaine. Étant donné que votre pathologie présumée est de nature principalement psychiatrique, comme vous l'aviez également soutenu – des médecins-contrôleurs n'auraient pas été en mesure de tirer des conclusions médicales pertinentes.

[...]

2.1.10

Étant donné que toutes les conditions médicales ne se valent pas et qu'il convient par conséquent de s'adapter à chaque cas de figure en fonction de ses particularités, l'Agence a cherché à recourir aux moyens administratifs/médicaux les plus efficaces et appropriés en l'espèce.

2.1.11

C'est effectivement ce que l'Agence a fait. Face à un cas de figure singulier, dans le cadre duquel un fonctionnaire, bien qu'ayant été déclaré apte à exercer ses fonctions à l'unanimité par une commission d'invalidité, refuse de reprendre le travail et introduit à la place de nombreux certificats médicaux, l'Agence a étendu son devoir de diligence en cherchant à déterminer si lesdits certificats médicaux concernaient une pathologie (une

nouvelle pathologie ou une aggravation de la pathologie existante) qui aurait pu justifier la convocation d'une nouvelle commission d'invalidité.

[...]

2.1.16

Votre refus de respecter l'injonction de retour au travail de l'administration démontre que vous ne vous êtes pas conformé aux conclusions contraignantes de la commission d'invalidité, ce qui constitue une violation flagrante des dispositions applicables, ainsi qu'un abus manifeste des procédures de l'Agence.»

En deuxième lieu, au sujet de ce qu'il a qualifié de «[v]iolation des dispositions applicables en matière d'absence pour cause de maladie/d'accident» (soit en ce qui concerne le paragraphe 1 de l'article 59 du Statut administratif), le Directeur général a souligné en particulier ce qui suit aux paragraphes 2.2.6, 2.2.8 et 2.2.10:

«2.2.6

Ayant constaté que [...] les conclusions de la commission d'invalidité restaient valables, les certificats médicaux ne pouvaient plus être acceptés. En conséquence, toute absence liée à ces certificats médicaux serait considérée comme injustifiée en vertu des dispositions de l'article 59 du Statut administratif du personnel.

[...]

2.2.8

D'ailleurs, l'administration n'a considéré vos absences comme injustifiées qu'à partir de la date du dernier rapport médical, à savoir le rapport du [professeur D.] datant de mai 2019.

[...]

2.2.10

Tous les certificats médicaux reçus à partir de mai 2019 continueront à être considérés comme injustifiés puisqu'ils portent sur la pathologie pour laquelle la commission d'invalidité vous a déclaré apte à exercer vos fonctions, les conclusions de cette dernière ayant été corroborées à quatre reprises par des professionnels de la santé expérimentés et spécialisés.»

En troisième lieu, au sujet de ce qu'il a identifié comme étant la «[v]iolation des dispositions relatives aux obligations qui incombent aux membres du personnel en vertu du Statut administratif du personnel» (soit les articles 11 et 12 du Statut administratif), le Directeur général a

notamment formulé les commentaires suivants aux paragraphes 2.3.1 à 2.3.3:

«2.3.1

Je suis au regret de constater que le conseil de discipline n'a pas considéré que les preuves étayant la violation des dispositions relatives aux obligations qui vous incombent en vertu du Statut administratif du personnel étaient suffisantes.

2.3.2

J'estime que les preuves au dossier sont non seulement suffisantes, mais également irréfutables en ce qu'elles démontrent le mépris flagrant dont vous avez fait preuve s'agissant de vos obligations en matière d'intégrité, de loyauté et d'honnêteté.

2.3.3

Comme l'a témoigné le médecin-conseil de l'Agence lors de la séance du conseil de discipline, et comme mentionné ailleurs dans le dossier, vous aviez admis, lors de multiples consultations avec lui, que la seule raison vous ayant poussé à enclencher ce long et ardu processus était votre insatisfaction concernant vos perspectives de carrière, laquelle était due au fait qu'aucune promotion ne vous était accordée.

[...]»

Enfin, dans sa conclusion, pour expliquer la sanction disciplinaire de rétrogradation de deux grades qu'il avait choisi d'infliger au requérant, le Directeur général a écrit ce qui suit aux paragraphes 3.2 et 3.4:

«3.2

J'ai décidé d'imposer une sanction proportionnelle à la gravité des faits, compte tenu de la nature de la faute et des circonstances dans lesquelles elle a été commise. Comme démontré ci-dessus, j'estime que vos infractions sont flagrantes et qu'elles ont été commises de manière répétée pendant une période prolongée. Malgré de nombreux avertissements, vous n'avez pas respecté les instructions et injonctions de l'Agence.

[...]

3.4

Vos agissements étaient clairement intentionnels puisque vous avez admis au médecin-conseil de l'Agence que le déclenchement de ce processus découlait de votre frustration, due, quant à elle, au fait qu'aucune promotion ne vous était accordée. Dès lors, votre motif n'était pas de nature médicale, mais de nature socio-administrative, et n'aurait donc pas dû donner lieu à un

processus spécifiquement réservé aux situations où un membre du personnel souffre véritablement d'une condition médicale.»

Dans son avis unanime du 28 février 2020, il convient de relever que le Conseil de discipline avait pour sa part écrit ce qui suit quant à chacune des trois catégories de violations auxquelles le Directeur général a renvoyé dans sa décision du 27 mars 2020:

«Le Conseil de discipline remarqua que deux procédures distinctes à savoir la procédure menant à l'invalidité et la procédure relative aux absences pour maladie/accident furent confondues par l'administration et, en conséquence:

1. Eu égard au prétendu manquement aux dispositions relatives à la nature contraignante des conclusions de la Commission d'invalidité tel que décrit dans le rapport du Directeur général: le Conseil de discipline est d'avis unanime qu'il n'y a pas un tel manquement, le Conseil n'ayant pas trouvé de preuves que [le requérant] ait jamais contesté ou n'ait pas respecté les conclusions de la Commission d'invalidité. Les certificats médicaux introduits après les conclusions de la Commission d'invalidité concernaient des absences pour maladie/accident (pour lesquelles une procédure distincte existe) et n'ont jamais été contestés par l'administration comme décrit à l'Article 59.1 du Statut du personnel (à aucun moment un médecin de contrôle n'a été sollicité, ce qui aurait pu établir que les absences étaient injustifiées):

2. Eu égard au prétendu manquement aux dispositions relatives à l'absence pour maladie/accident tel que décrit dans le rapport du Directeur général: le Conseil de discipline est d'avis unanime qu'il n'y a pas un tel manquement, le Conseil n'ayant pas trouvé de preuves que [le requérant] ait fait quoi que ce soit qui ne soit pas en conformité avec les dispositions de l'Article 59 du Statut du personnel relatives aux absences pour maladie/accident et la Note de Service No 29/12. Tous ses certificats furent soumis à l'Agence dans les délais. Les examens médicaux qui confirmèrent qu'il était apte à travailler furent organisés dans le contexte de l'invalidité par des professionnels (docteur/expert) impliqués dans la procédure d'invalidité et non par des médecins de contrôle; il ne contesta pas les conclusions formulées dans le contexte de l'invalidité;

3. Eu égard au prétendu manquement aux dispositions relatives aux obligations des membres du personnel i.e. loyauté, intégrité et honnêteté tel que décrit dans le rapport du Directeur général: les débats du Conseil de discipline ne parvinrent pas à une conclusion sur ce point spécifique malgré des doutes (pour certains membres de sérieux doutes) sur le comportement [du requérant] qui ne peuvent cependant être étayés par des preuves.

Le Conseil de discipline est d'avis unanime que les faits incriminés dans cette affaire ne sont pas établis et n'appellent pas de sanction disciplinaire quelconque.

Autres observations :

Comme précédemment indiqué, le Conseil de discipline a remarqué que l'administration a confondu deux procédures distinctes (invalidité et absences pour maladie/accident) et, en conséquence, n'a pas respecté les dispositions et procédure prévues à l'Article 59.1 du Statut du personnel et à la Note de Service No 29/12 en ce qui concerne le contrôle des absences pour maladie/accident. Le respect de ces dispositions aurait mené à confirmer (ou pas) le caractère justifié des absences et aurait clarifié la situation.

[...]»

7. Dans sa deuxième décision en date du 12 octobre 2021, dans laquelle le Directeur général s'est cette fois écarté de l'avis unanime de la Commission paritaire des litiges du 6 octobre 2021 avant de conclure au rejet de la réclamation du requérant du 29 mai 2020, cette autorité a indiqué que, selon lui, ainsi qu'il l'avait exprimé dans sa première décision du 27 mars 2020, la procédure prévue au paragraphe 1 de l'article 59 du Statut administratif était sans pertinence en ce qui concernait la situation de l'intéressé. Par conséquent, l'avis du Conseil de discipline et celui de la Commission paritaire des litiges, selon lesquels l'Organisation avait confondu deux procédures, étaient selon lui erronés. Ainsi qu'il l'avait mentionné préalablement, la seule procédure qui, à ses yeux, avait été appliquée dans la situation du requérant était celle prévue au paragraphe 5 de cet article 59.

Le Directeur général a réaffirmé que, dans le cas de l'intéressé, l'administration avait décidé de suivre la procédure applicable en matière d'invalidité et que, vu le non-respect de ce que le Directeur général avait qualifié de «décisions» de la Commission d'invalidité, l'administration avait conclu que le requérant n'avait pas respecté l'article 3 de la Politique de l'Agence en matière de gestion des absences pour cause de maladie ou d'accident.

Le Directeur général a également indiqué que, selon lui, il n'y avait pas eu violation du droit à une procédure régulière puisque le requérant avait été entendu le 20 mars 2020. Le Directeur général a en outre souligné qu'à son avis la Commission paritaire des litiges avait fait

erreur en concluant que la preuve était insuffisante dans la situation du requérant, car il avait été démontré, au-delà de tout doute raisonnable, que l'intéressé avait contrevenu à ses obligations en vertu du Statut administratif et des règlements de l'Organisation, ce qui aurait été établi par des preuves abondantes, s'étendant sur une période de plus de six ans, d'un abus prémédité, grave et sans précédent des règles applicables.

Le Directeur général a conclu qu'il s'agissait là, à ses yeux, d'une violation flagrante de l'obligation du requérant de se conduire de manière honnête et intègre. Dans son avis unanime, la Commission paritaire des litiges avait pour sa part conclu, même si certains de ses membres avaient quelques interrogations sur le comportement du requérant, que les faits n'étaient pas prouvés au-delà de tout doute raisonnable, contrairement à l'exigence requise en matière disciplinaire.

8. Parmi les multiples moyens articulés par le requérant dans ses écritures, le Tribunal estime qu'il y en a trois qui s'avèrent déterminants pour trancher le présent litige. Le premier est tiré du non-respect des droits de la défense. Le deuxième est tiré de ce qu'il qualifie de «manque de motivation» de la sanction disciplinaire infligée ainsi que de la décision attaquée et qui correspond en fait, au vu de la teneur de ses écritures, à une critique des motifs de ces décisions. Le troisième est tiré du caractère illégal et disproportionné de la sanction prononcée.

9. S'agissant du premier moyen, le requérant invoque la circonstance selon laquelle, avant de rendre sa décision du 27 mars 2020 qui a écarté l'avis unanime du Conseil de discipline et prononcé, malgré cet avis, une sanction disciplinaire à son encontre, le Directeur général n'a ni avisé le requérant de son intention de lui infliger une rétrogradation de deux grades, ni ne l'a entendu sur cet aspect de la procédure disciplinaire.

10. En matière de sanctions disciplinaires, les articles 4 et 5 de l'annexe XIV au Statut administratif, relative à la procédure disciplinaire, prévoient ce qui suit:

«SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Article 4

1. Le Directeur général peut appliquer une des sanctions suivantes :
 - a) l'avertissement par écrit ;
 - b) le blâme ;
 - c) la suspension de l'avancement d'échelon pendant une période comprise entre un mois et vingt-trois mois ;
 - d) l'abaissement d'échelon ;
 - e) la rétrogradation temporaire pendant une période comprise entre 15 jours et un an ;
 - f) la rétrogradation dans le même groupe de fonctions ;
 - g) le classement dans un groupe de fonctions inférieur, avec ou sans rétrogradation ;
 - h) la révocation avec, le cas échéant, la réduction pro tempore de la pension ou une retenue, pour une durée déterminée, sur le montant de l'allocation d'invalidité, sans que les effets de cette sanction puissent s'étendre aux ayants droit du fonctionnaire. Si une telle réduction est opérée, le revenu du fonctionnaire concerné ne peut toutefois être inférieur au minimum vital prévu à l'article 6 de l'Annexe IV du présent Statut, augmenté, le cas échéant, des allocations familiales.
2. Dans le cas d'un pensionné ou d'un fonctionnaire bénéficiant d'une allocation d'invalidité, le Directeur général peut décider, pour une durée déterminée, une retenue sur le montant de sa pension ou de l'allocation d'invalidité, sans que les effets de cette sanction puissent s'étendre aux ayants droit du fonctionnaire. Le revenu du fonctionnaire concerné ne peut toutefois être inférieur au minimum vital prévu à l'article 6 de l'Annexe IV du présent Statut, augmenté, le cas échéant, des allocations familiales.
3. Une même faute ne peut donner lieu qu'à une seule sanction disciplinaire.

Article 5

La sanction disciplinaire infligée doit être proportionnelle à la gravité de la faute commise. Pour déterminer la gravité de la faute et décider de la sanction disciplinaire à infliger, il est tenu compte notamment :

- a) de la nature de la faute et des circonstances dans lesquelles elle a été commise ;
- b) de l'importance du préjudice porté à l'intégrité, à la réputation ou aux intérêts de l'Agence en raison de la faute commise ;
- c) du degré d'intentionnalité ou de négligence dans la faute commise ;
- d) des motifs ayant amené le fonctionnaire à commettre la faute ;

- e) du grade et l'ancienneté du fonctionnaire ;
- f) du degré de responsabilité personnelle du fonctionnaire
- g) du niveau des fonctions et des responsabilités du fonctionnaire ;
- h) de la récidive de l'acte ou du comportement fautif ;
- i) de la conduite du fonctionnaire tout au long de sa carrière.»

Ces articles font ressortir le fait qu'au moment d'infliger une sanction pouvant résulter d'une procédure disciplinaire, le Directeur général peut choisir parmi un éventail de sanctions dont la portée et l'impact varient grandement, dans un cadre où le principe de proportionnalité entre la sanction retenue et la gravité de la faute concernée demeure une considération essentielle de l'exercice.

11. Il résulte d'une jurisprudence constante du Tribunal qu'avant d'adopter une mesure disciplinaire envers un fonctionnaire, les organisations internationales doivent lui donner la possibilité de se défendre de manière contradictoire (voir, par exemple, le jugement 3875, au considérant 3). Cela vise à ce que le fonctionnaire soit mis à même d'exposer pleinement son point de vue, dans l'objectif de lui permettre d'être dûment entendu. Dans le jugement 4408, au considérant 4, le Tribunal a rappelé l'importance de ces principes en ces termes:

«4. Le Tribunal rappelle que le respect du principe du contradictoire et du droit d'être entendu dans le cadre de la procédure de recours interne exige que le fonctionnaire concerné soit mis à même de présenter ses observations sur toutes les questions pertinentes se rapportant à la décision contestée et, en particulier, sur tous les arguments soulevés par l'organisation (voir le jugement 2598, au considérant 6).»

12. La jurisprudence du Tribunal établit également qu'en matière de mesures disciplinaires, le droit du fonctionnaire à une procédure régulière implique, pour une organisation, l'obligation de prouver la faute alléguée au-delà de tout doute raisonnable. Cela sert un objectif propre au droit de la fonction publique internationale et doit être mis en relation avec le fait qu'une procédure disciplinaire peut souvent avoir de graves conséquences pour le fonctionnaire concerné (voir, par

exemple, les jugements 4478, au considérant 10, 4362, aux considérants 7, 8 et 10, et 4360, au considérant 10).

13. En matière de procédure disciplinaire, les dispositions statutaires de l'Organisation contenues à l'annexe XIV au Statut administratif établissent que le fonctionnaire doit d'abord se voir notifier le rapport du Directeur général sur les faits reprochés (paragraphe 2 de l'article 7). Ensuite, dans le cas où le fonctionnaire, préalablement informé des conséquences que pourrait entraîner la reconnaissance de son comportement fautif, reconnaît ce comportement et accepte sans réserve le rapport, le Directeur général peut alors dessaisir le Conseil de discipline, «dans le respect du principe de proportionnalité entre la nature de la faute et de la sanction envisagée»; dans ce cas, le président du Conseil de discipline donne toutefois son avis sur la sanction envisagée (article 9).

Si le Conseil de discipline est saisi d'une procédure disciplinaire, il ne rend son avis qu'après avoir entendu le fonctionnaire (article 11) et cet avis, qui doit porter sur la réalité des faits incriminés et, le cas échéant, sur la sanction que les faits reprochés devraient, selon le Conseil, entraîner, est transmis tant au Directeur général qu'au fonctionnaire (deuxième alinéa de l'article 13). Enfin, après réception de l'avis du Conseil, l'article 17 prévoit expressément que le fonctionnaire doit être entendu avant que le Directeur général ne prenne sa décision «conformément aux dispositions des articles 4 et 5», précitées, de l'annexe XIV, soit celles relatives aux sanctions qui peuvent être envisagées.

14. Le Tribunal estime que ces dispositions propres au Statut administratif d'Eurocontrol font bien ressortir que les fonctionnaires de l'Organisation sont en droit de bénéficier d'une procédure régulière qui leur permette d'être pleinement entendus sur la faute qui leur est reprochée, ainsi que d'une occasion réelle de s'exprimer sur «la sanction envisagée» à leur endroit, tant au regard de sa teneur que de son caractère proportionnel eu égard aux faits reprochés.

En l'espèce, compte tenu du fait que le Directeur général pouvait appliquer un large éventail de sanctions qui devaient être proportionnelles à la faute concernée et dont les conséquences pouvaient être importantes pour l'intéressé selon la sévérité de celle qui serait retenue, le Tribunal estime que les dispositions ci-dessus évoquées exigeaient que le requérant ait l'opportunité de formuler ses observations sur la sanction envisagée par le Directeur général avant que celle-ci ne lui soit infligée.

15. Or, il ressort des pièces du dossier que ni le rapport du 30 janvier 2020 informant le requérant de l'intention du Directeur général d'ouvrir une procédure disciplinaire à son encontre, ni l'avis unanime du Conseil de discipline du 28 février 2020, ni la convocation du 18 mars 2020 à l'audition prévue entre la remise de l'avis du Conseil et la prise de décision du Directeur général, ni le résumé des discussions de cette audition du 20 mars 2020, ne font quelque référence que ce soit à la teneur de la sanction disciplinaire envisagée par le Directeur général, et ce, dans un contexte où le Conseil avait en outre conclu dans son avis qu'aucune sanction n'était justifiée en l'espèce.

Le Tribunal considère que l'Organisation a ainsi méconnu ses propres règles en matière disciplinaire et porté substantiellement atteinte au droit, que l'intéressé tirait du Statut administratif, de pouvoir être entendu en vue de faire valoir ses observations sur la sanction qu'il était envisagé de lui infliger. Cette violation des textes était d'autant plus grave que la sanction en cause était sérieuse et lourde de conséquences pour le requérant, car une rétrogradation de deux grades entraînait une réduction immédiate et permanente de près de 20 pour cent du montant de sa pension.

Ce premier moyen est donc fondé, ce qui suffit à entacher d'irrégularité la décision du Directeur général du 27 mars 2020 et, par conséquent, celle du 12 octobre 2021 qui s'y réfère et la confirme.

16. S'agissant du deuxième moyen du requérant, portant sur le «manque de motivation» de la décision de sanction et de la décision attaquée, l'intéressé soutient, en premier lieu, que le Directeur général aurait commis des erreurs de droit en concluant, contrairement aux avis

unanimes du Conseil de discipline et de la Commission paritaire des litiges, qu'il y avait en l'espèce violation des dispositions du Statut administratif relatives à l'invalidité et aux absences pour maladie.

Les dispositions pertinentes à cet égard se trouvent aux paragraphes 1 et 5 de l'article 59 du Statut, qui disposent ce qui suit:

«1. Le fonctionnaire qui justifie être empêché d'exercer ses fonctions par suite de maladie ou d'accident bénéficie de plein droit d'un congé de maladie.

L'intéressé doit aviser l'Agence, dans les délais les plus brefs, de son indisponibilité en précisant le lieu où il se trouve. Il est tenu de produire, à partir du quatrième jour de son absence, un certificat médical. Ce certificat doit être envoyé au plus tard le cinquième jour de l'absence, le cachet de la poste faisant foi. À défaut, et sauf si le certificat n'est pas envoyé pour des raisons indépendantes de la volonté du fonctionnaire, l'absence est considérée comme injustifiée.

Le fonctionnaire en congé de maladie peut, à tout moment, être soumis à un contrôle médical organisé par l'Agence. Si ce contrôle ne peut avoir lieu pour des raisons imputables à l'intéressé, son absence est considérée comme injustifiée à compter du jour où le contrôle était prévu.

Si le contrôle médical révèle que le fonctionnaire est en mesure d'exercer ses fonctions, son absence, sous réserve de l'alinéa ci-après, est considérée comme injustifiée à compter du jour du contrôle.

Si le fonctionnaire estime que les conclusions du contrôle médical organisé par le Directeur général sont médicalement injustifiées, le fonctionnaire ou un médecin agissant en son nom peut, dans les deux jours ouvrables, saisir le Directeur général d'une demande d'arbitrage par un médecin indépendant.

Le Directeur général transmet immédiatement cette demande à un autre médecin désigné d'un commun accord par le médecin du fonctionnaire et le médecin-conseil de l'Agence. À défaut d'un tel accord dans les cinq jours, le Directeur général choisit l'une des personnes inscrites sur la liste de médecins indépendants constituée chaque année à cette fin d'un commun accord par le Directeur général et le Comité du personnel. Le fonctionnaire peut contester, dans un délai de deux jours ouvrables, le choix de l'Agence, auquel cas celle-ci choisit une autre personne dans la liste ; ce nouveau choix est définitif.

L'avis du médecin indépendant donné après consultation du médecin du fonctionnaire et du médecin-conseil de l'Agence est contraignant.

Lorsque l'avis du médecin indépendant confirme les conclusions du contrôle organisé par l'Agence, l'absence est traitée comme une absence injustifiée à compter du jour dudit contrôle. Lorsque l'avis du médecin indépendant ne

confirme pas les conclusions dudit contrôle, l'absence est traitée à tous égards comme une absence justifiée.

[...]

5. Le Directeur général peut saisir la Commission d'invalidité du cas du fonctionnaire dont les congés cumulés de maladie excèdent douze mois pendant une période de trois ans pour l'analyse de sa mise en invalidité permanente considérée comme totale dans les conditions de l'article 78 du présent Statut.

Cette saisie n'est qu'une faculté et ne constitue pas un droit pour le fonctionnaire.»

17. En ce qui concerne d'abord la Commission d'invalidité, le paragraphe 5 prévoit que le Directeur général peut la saisir afin d'analyser si un fonctionnaire doit être déclaré comme présentant une incapacité totale de travail. L'objectif est alors d'évaluer si le fonctionnaire se trouve ou non dans une situation d'invalidité au moment où la Commission se prononce. Ainsi que le relève à juste titre le requérant dans ses écritures, la Commission examine dans ce cas le passé médical du fonctionnaire et ne préjuge pas des éventuelles évolutions de son état de santé. Le Tribunal observe également que la disposition ne prévoit pas la possibilité de réévaluation de la situation du fonctionnaire par la Commission d'invalidité ni de procédure relative aux conclusions auxquelles elle peut aboutir dans un tel cas.

En ce qui concerne ensuite le paragraphe 1 de l'article 59 relatif aux absences pour maladie, il établit la règle selon laquelle un fonctionnaire peut bénéficier de plein droit d'un congé de maladie. Les conditions posées sont, d'une part, d'aviser sans délai l'Agence et, d'autre part, de produire un certificat médical au plus tard le cinquième jour de l'absence. Si le fonctionnaire se conforme à ces conditions, la disposition prévoit une procédure selon laquelle l'administration peut contester les absences et les considérer éventuellement comme injustifiées. Elle peut à cette fin soumettre le fonctionnaire à un contrôle médical et la disposition ne limite d'aucune manière quand ou comment ce contrôle médical peut être fait. Dans les situations où ce contrôle révèle que le fonctionnaire est en mesure d'exercer ses fonctions, son absence peut alors être considérée comme injustifiée, mais ce dernier peut présenter une demande d'arbitrage par un médecin indépendant s'il estime que les

conclusions du contrôle sont médicalement injustifiées. Si cela se produit, ce n'est que lorsque ce médecin indépendant confirme les conclusions du contrôle médical que l'absence du fonctionnaire peut être considérée comme injustifiée. Ainsi que le précise la disposition, cette conclusion du médecin indépendant est alors contraignante.

18. Le Tribunal estime que le Directeur général a fait une lecture erronée du paragraphe 5 de l'article 59 quand il a considéré que, dans un cas tel que celui du requérant, c'était cette disposition qui trouvait application. D'une part, ce n'est pas ce que le paragraphe 5 prescrit. D'autre part, le dossier révèle qu'à aucun moment le requérant n'a remis en question la conclusion formulée par la Commission d'invalidité, que ce soit quand elle a rendu son avis le 9 février 2017 ou subséquemment. Enfin, le Directeur général est mal fondé à soutenir que le requérant ne se serait pas conformé à la procédure que prescrit le paragraphe 5 alors que cette disposition n'en prévoit aucune une fois l'avis de la Commission rendu.

Dans son avis du 28 février 2020, le Conseil de discipline a constaté qu'il n'y avait pas de preuve que le requérant avait contesté ou fait défaut de respecter les conclusions de la Commission d'invalidité. Il a relevé que l'administration confondait erronément en l'espèce deux procédures distinctes, soit celle du paragraphe 5, relative à l'invalidité, et celle du paragraphe 1, relative aux absences pour maladie et accident. Les membres de la Commission paritaire ont relevé les mêmes incongruités concernant la procédure prévue au paragraphe 5 de l'article 59.

La thèse défendue par le Directeur général est d'autant plus étonnante que l'Organisation était à l'époque parfaitement consciente des lacunes de ses dispositions statutaires en ce qui concerne le mécanisme de ce paragraphe 5 et les recours potentiels qui pouvaient en découler. Dans un échange de courriels révélateur intervenu les 9 et 10 octobre 2017 entre le médecin-conseil de l'Organisation, Dr V., la chef de l'Unité des ressources humaines et services et la chef de la Section des rémunérations et avantages sociaux, ces trois personnes membres de la direction d'Eurocontrol avaient en effet reconnu qu'en l'absence de règle précise à ce sujet, leur application de la politique suivie par

l'administration pouvait être difficile à justifier, qu'il n'y avait pas de règles applicables dans une situation de refus d'un fonctionnaire de retourner au travail à la suite de l'avis d'une Commission d'invalidité concluant à sa capacité de reprendre ses fonctions et que, effectivement, cela requérait l'adoption d'une règle alors inexistante.

En outre, bien qu'à la suite de la mise à la retraite du requérant le 31 juillet 2019, une demande explicite ait été formulée par la chef de l'Unité des ressources humaines et services auprès du médecin-conseil, Dr V., afin que ce dernier fournisse une confirmation selon laquelle l'Organisation ne pouvait accepter de certificats médicaux après que la Commission d'invalidité eut déclaré une personne apte au travail, aucune confirmation de cette nature ne semble avoir été donnée. Il n'y en a, en tout cas, aucune qui figure au dossier devant le Tribunal.

19. Dans ses écritures, l'Organisation soutient s'être trouvée confrontée à une situation inédite et complexe face à laquelle elle estimait que le processus de contrôle prévu au paragraphe 1 de l'article 59 du Statut administratif n'était pas un moyen administratif efficace en l'espèce. Elle expose qu'elle a ainsi cherché à recourir aux moyens administratifs et médicaux les plus efficaces et appropriés dans une situation où elle estimait que le paragraphe 1 ne pouvait répondre au cas inhabituel que représentait la situation du requérant.

Mais, dès lors que l'Organisation a le pouvoir d'adopter des règles, procédures ou politiques claires sur la question et qu'elle a choisi, bien que consciente de cette problématique depuis au moins le mois d'octobre 2017, de ne pas le faire, elle ne saurait se retrancher derrière le caractère prétendument inefficace des dispositions applicables du Statut administratif pour en méconnaître la teneur.

À plusieurs reprises dans ses écritures, l'Organisation soutient qu'elle n'a jamais voulu suivre les dispositions du paragraphe 1 de l'article 59 dans le cas du requérant et qu'à aucun moment elle n'a cherché à soumettre l'intéressé à un contrôle médical au sens de ce paragraphe. D'une part, cela confirme que le Directeur général avait tort d'affirmer que le requérant avait violé cette disposition en l'espèce. D'autre part, dès lors que le requérant lui avait fait parvenir des certificats médicaux

qui couvraient l'entièreté des périodes concernées, l'Organisation ne pouvait procéder autrement que conformément à cette disposition, ce qu'elle reconnaît pourtant n'avoir jamais cherché à faire. De surcroît, dans le contexte où le Directeur général a admis, dans la décision de sanction du 27 mars 2020, que l'administration n'avait jamais considéré les absences du requérant comme injustifiées avant la date du dernier rapport médical du professeur D. du 20 mai 2019, l'Organisation n'établit en définitive aucune violation par le requérant de ce paragraphe 1.

Le Tribunal estime que le Directeur général a donc commis une erreur de droit dans les décisions attaquées en concluant à une violation par le requérant de l'article 59, que ce soit en ce qui concerne le paragraphe 1 ou le paragraphe 5.

20. En second lieu, toujours relativement à ce deuxième moyen portant sur le «manque de motivation» de la sanction disciplinaire, cette fois en ce qui concerne la violation alléguée des dispositions du Statut administratif relatives aux obligations des membres du personnel en matière de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté, les dispositions sur lesquelles le Directeur général a déclaré s'appuyer sont les articles 11 et 12, qui prévoient ce qui suit:

Article 11:

«Le fonctionnaire doit s'acquitter de ses fonctions et régler sa conduite en ayant uniquement en vue les intérêts de l'Agence, sans solliciter ni accepter d'instructions d'aucun gouvernement, autorité, organisation ou personne extérieure à l'Agence. Il remplit les fonctions qui lui sont confiées de manière objective et impartiale et dans le respect de son devoir de loyauté envers l'Agence.

Dès le moment où il accepte de servir l'Agence, il prend l'engagement inconditionnel de ne jamais porter atteinte par ses actes à la sécurité de la navigation aérienne ; il est tenu d'assurer la continuité du service et ne peut suspendre l'exercice de ses fonctions sans autorisation préalable.

Le fonctionnaire ne peut accepter d'un gouvernement ni d'aucune source extérieure à l'Agence, sans autorisation du Directeur général, une distinction honorifique, une décoration, une faveur, un don, une rémunération, de quelque nature qu'ils soient, sauf pour services rendus soit avant sa nomination, soit au cours d'un congé spécial pour service militaire ou national, et au titre de tels services.

Avant de recruter un fonctionnaire, le Directeur général examine si le candidat a un intérêt personnel de nature à compromettre son indépendance ou tout autre conflit d'intérêt. À cette fin, le candidat informe le Directeur général, au moyen d'un formulaire spécifique, de tout conflit d'intérêt réel ou potentiel. En pareil cas, le Directeur général en tient compte dans un avis dûment motivé. Si nécessaire, le Directeur général prend les mesures visées à l'article 11bis, paragraphe 2.

Le présent article s'applique par analogie aux fonctionnaires de retour d'un congé de convenance personnelle.»

Article 12:

«Le fonctionnaire s'abstient de tout acte et de tout comportement qui puissent porter atteinte à la dignité de sa fonction.»

21. Sur ce point, dans les écritures et dans les décisions attaquées, l'Organisation tient à l'encontre du requérant des propos virulents dont l'assise centrale et décisive est le témoignage du médecin-conseil de l'Agence lors de la séance du Conseil de discipline et selon lequel le requérant lui aurait indiqué, lors de multiples consultations, «que la seule raison l'ayant poussé à enclencher ce long et ardu processus était son insatisfaction concernant ses perspectives de carrière, laquelle était due au fait qu'aucune promotion ne lui était accordée». L'Organisation y voit là un grief de nature «socio-administrative» qui aurait été «délibérément transformé», par les soins du requérant, en une situation «socio-médicale» qui a duré six ans et qui était motivée par des agissements «clairement intentionnels» de l'intéressé engageant sa responsabilité personnelle.

Mais, dès lors que, selon la jurisprudence constante du Tribunal, le niveau de preuve auquel est astreint l'Organisation en matière de procédure disciplinaire est celui de la preuve au-delà de tout doute raisonnable (voir, par exemple, les jugements 4478, au considérant 10, et 4247, aux considérants 11 et 12), force est de constater que la matérialité des propos que l'Organisation impute au requérant ne peut être tenue pour établie.

D'une part, en effet, ce n'est pas ce qu'indique le résumé du témoignage du Dr V. devant le Conseil de discipline, tandis que la teneur de cette affirmation est par ailleurs explicitement niée par le requérant dans ses écritures. D'autre part, aucune pièce du dossier

émanant du Dr V., qu'elle soit contemporaine ou non des évènements, n'appuie la prétention selon laquelle le requérant lui aurait dit que sa motivation découlait de son insatisfaction quant à ses perspectives de carrière et à l'absence de promotion.

22. Dans le jugement 4491, au considérant 19, le Tribunal a rappelé que «[l]e fonctionnaire accusé d'avoir commis une faute bénéficie de la présomption de non-culpabilité et le doute doit lui profiter». De même, dans le jugement 3969, au considérant 16, le Tribunal a souligné que, lorsque le chef exécutif d'une organisation cherche à motiver ses conclusions et sa décision de s'écarter de celle d'un comité de discipline, il doit établir au-delà de tout doute raisonnable la conduite ou le comportement reproché à un requérant. Enfin, dans le jugement 4047, au considérant 6, le Tribunal a rappelé qu'il est également de jurisprudence constante que le «Tribunal ne cherchera pas à déterminer si les parties se sont acquittées de la charge de la preuve; au lieu de cela, il étudiera les pièces du dossier pour déterminer si l'organe de première instance aurait pu, au-delà de tout doute raisonnable, conclure à la culpabilité de l'intéressé».

En l'espèce, le Tribunal considère qu'il est manifeste, ainsi que l'ont exprimé les avis unanimes du Conseil de discipline et de la Commission paritaire des litiges, que l'administration ne pouvait conclure au-delà de tout doute raisonnable à la culpabilité de l'intéressé en ce qui concerne les violations alléguées des dispositions statutaires invoquées. Il en va d'autant plus ainsi que divers éléments, énumérés ci-dessous, étaient clairement de nature à soulever un doute raisonnable dont devait bénéficier le requérant:

- l'absence de documentation appuyant la prétendue affirmation du Dr V.;
- la négation de cette affirmation par le requérant;
- le relevé des fiches faisant état des absences pour maladie du requérant préparé par l'Organisation pour la période allant de juillet 2013 à juillet 2019, lequel relevé indiquait que, mises à part cinq situations où apparaissait la mention MALN (ce qui correspond à la désignation d'une absence pour maladie non certifiée), toutes

les autres portaient la mention MALO, ce qui correspondait à des situations d'absences justifiées par un certificat médical, sauf deux périodes au sujet desquelles une justification devait être fournie, soit, d'une part, la période allant du 12 janvier 2019 au 31 mai 2019, et, d'autre part, celle allant du 1^{er} juin 2019 au 31 juillet 2019;

- le relevé des multiples certificats, bilans ou diagnostics médicaux remis par le requérant au fil des ans et qui émanaient de pas moins de dix médecins différents;
- le fait que l'Organisation n'avait considéré les absences du requérant injustifiées qu'à compter de la date du dernier rapport médical du professeur D. du 20 mai 2019;
- enfin, le constat que l'Organisation avait elle-même reconnu avoir accepté les absences du requérant comme justifiées jusqu'au 20 mai 2019.

23. Devant ces constatations, le Tribunal estime que le Directeur général ne pouvait s'écarter des avis unanimes du Conseil de discipline et de la Commission paritaire des litiges comme il l'a fait. Les motifs qu'il a exprimés dans les décisions litigieuses ne satisfont pas à la norme exigeante d'une démonstration claire et convaincante établissant que l'Organisation pouvait conclure, au-delà de tout doute raisonnable, à la culpabilité de l'intéressé.

Ce deuxième moyen est donc également fondé.

24. S'agissant enfin du troisième moyen du requérant, qui porte sur le caractère illégal et disproportionné de la sanction infligée, le Tribunal a rappelé, dans son jugement 4504, au considérant 11, que «[l]e défaut de proportionnalité doit être considéré comme une erreur de droit justifiant l'annulation d'une mesure disciplinaire, même si la décision en cause est de nature discrétionnaire. Lorsque l'on cherche à déterminer si une mesure disciplinaire est disproportionnée au regard de la faute commise, il y a lieu de prendre en compte les circonstances, tant objectives que subjectives (voir le jugement 4478, au considérant 11, et la jurisprudence citée).»

Cette exigence de proportionnalité est d'ailleurs expressément rappelée à l'article 5 précité de l'annexe XIV au Statut administratif.

Or, en l'espèce, le Tribunal estime que, même si les faits reprochés par l'Organisation au requérant avaient été établis, le Directeur général ne pouvait, sans méconnaître le principe de proportionnalité, infliger à l'intéressé une sanction de rétrogradation de deux grades, à supposer même qu'une sanction de cette nature puisse être légalement infligée à un ancien fonctionnaire. Cette sanction apparaît en l'espèce d'autant plus disproportionnée qu'elle avait pour conséquence de réduire substantiellement et de façon permanente le montant de la pension perçue par le requérant, qui se trouvait ramené de 5 212,35 euros à 4 210,68 euros et connaissait ainsi une diminution de près de 20 pour cent.

Ce troisième moyen est, par conséquent, lui aussi fondé.

25. Il résulte de ce qui précède que la décision du Directeur général du 12 octobre 2021 et la décision antérieure de ce dernier du 27 mars 2020 sont toutes deux entachées d'illégalité et doivent être annulées, et ce, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de la requête.

Il s'ensuit qu'il y a lieu d'ordonner à l'Organisation de rembourser au requérant, ainsi qu'il le réclame au titre de la réparation du préjudice matériel qui lui a été occasionné par ces deux décisions, toutes les sommes qui ont été retenues sur sa pension depuis le 1^{er} avril 2020 en application de la décision de sanction du 27 mars 2020. Les sommes dues au requérant au titre de chaque rémunération mensuelle qui doit lui être ainsi remboursée porteront intérêt au taux de 5 pour cent l'an à compter de leur date d'échéance jusqu'à la date de leur paiement.

26. S'agissant de la conclusion du requérant visant à l'octroi de dommages-intérêts pour préjudice moral à hauteur de 50 000 euros, il est bien établi dans la jurisprudence du Tribunal, d'une part, que les organisations internationales sont tenues de s'abstenir de tout comportement de nature à porter atteinte à la dignité de leurs fonctionnaires et que, en vertu du principe général de bonne foi et du devoir de sollicitude qui y est lié, elles doivent avoir envers leurs

fonctionnaires les égards nécessaires pour leur éviter des dommages inutiles (voir, par exemple, le jugement 4559, au considérant 10). D'autre part, il est aussi de jurisprudence constante que les recours internes doivent être menés avec la diligence voulue et avec la sollicitude qu'une organisation internationale doit à ses fonctionnaires (voir le jugement 4178, au considérant 15).

En l'espèce, il est vrai que, dans ses écritures, le requérant n'articule que de façon succincte les justifications à l'appui du préjudice moral allégué. Mais le Tribunal n'en constate pas moins que, au vu des écritures et des pièces du dossier, l'intéressé a inmanquablement subi un lourd préjudice moral en raison du traitement parfois arbitraire dont il a fait l'objet, de l'atteinte à ses droits résultant de l'absence d'information préalable quant à la sanction qui lui a été infligée et des propos particulièrement sévères du Directeur général à son endroit.

Par ailleurs, la décision définitive de rejet du Directeur général a été notifiée à l'intéressé le 12 octobre 2021, plus de seize mois après l'introduction de sa réclamation du 29 mai 2020. Le Tribunal considère que ce délai, qui dépasse sensiblement celui de quatre mois prévu par le paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif, était excessif et déraisonnable dans les circonstances de l'espèce.

Le Tribunal estime qu'il sera fait juste réparation de l'ensemble de ce préjudice moral en octroyant à l'intéressé une indemnité de 25 000 euros.

27. Le requérant a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 8 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision du Directeur général du 12 octobre 2021 ainsi que celle du 27 mars 2020 sont annulées.
2. Eurocontrol devra rembourser au requérant toutes les sommes retenues sur sa pension depuis le 1^{er} avril 2020 en application de ces décisions, et ce, selon les modalités indiquées au considérant 25 ci-dessus.
3. L'Organisation versera également au requérant une indemnité de 25 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
4. Elle lui versera enfin la somme de 8 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 11 mai 2023, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 7 juillet 2023 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ