

**A.**

**c.**

**Eurocontrol**

**138<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4819**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol), formée par M. J.-P. A. le 13 août 2021, le mémoire en réponse d'Eurocontrol du 12 novembre 2021, la réplique du requérant du 31 janvier 2022, la duplique d'Eurocontrol du 29 avril 2022, les écritures supplémentaires du requérant du 29 septembre 2023 et les observations d'Eurocontrol à leur sujet du 21 décembre 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 la décision de le mettre en «congé administratif» par suite d'une réorganisation structurelle de l'Agence Eurocontrol, secrétariat de l'Organisation, ayant engendré la suppression de ses fonctions et le lancement d'un processus de réaffectation, ainsi que la décision de rejeter ses allégations de harcèlement moral.

Le requérant, né le 12 novembre 1960, est entré au service d'Eurocontrol au Siège de l'Organisation à Bruxelles (Belgique) en octobre 2005. Au moment des faits, il occupait les fonctions de chef de la Division Systèmes techniques de réseau (NTS selon son sigle anglais), au grade AD14 – échelon 8, au sein de la Direction «Gestion

du réseau» (DNM selon son sigle anglais), soit l'un des plus hauts postes de l'Agence. Cette division, qui comprenait entre 80 à 150 personnes selon la période considérée, s'occupait essentiellement de l'informatique de l'Agence.

Le 4 juillet 2019, le Directeur général prit la décision n° I/25 (2019) relative à l'organisation de l'Agence, qui apportait, avec effet immédiat, des changements dans son organisation managériale afin d'améliorer son efficacité. L'objectif était en effet de réduire le nombre d'unités et/ou services, de regrouper les activités et les expertises afin de construire des synergies et d'éviter une duplication des tâches au sein de différentes directions. Ces changements incluaient notamment une restructuration importante de la DNM, qui reprenait l'essentiel des activités relatives aux tâches informatiques de l'ensemble de l'Agence. Cela impliquait en conséquence de regrouper, au sein d'une nouvelle Division Technologie, l'ensemble des services travaillant sur de telles activités, de même que tous les membres du personnel dont les tâches étaient principalement dédiées à ce domaine d'expertise. Il était également précisé que «l'organisation détaillée des [différentes directions et de l'Unité des ressources humaines et services de l'Agence] fer[ai]ent l'objet de décisions distinctes», mais que la structure organisationnelle générale décrite dans cette décision prévalait déjà. Par une note interne du même jour, le Directeur général informa les membres du personnel de ces changements. Il précisait que la réorganisation était d'application immédiate et que «toutes les activités [relatives aux technologies de l'information et de la communication] de l'Agence ser[ai]ent groupées au sein de la [nouvelle] Division Technologie»\*, instituée au sein de la DNM en lieu et place de la Division NTS que dirigeait le requérant et qui disparaissait en tant que telle. En annexe à cette note figurait un organigramme dont il ressortait que cette nouvelle division, structurée sur une nouvelle base de modèles de fonctions, était dorénavant composée de sept unités et/ou services, au lieu des trois unités antérieurement prévues au sein de la Division NTS.

---

\* Traduction du greffe.

Par un mémorandum interne en date du 5 juillet 2019, le directeur de la DNM informa les membres du personnel qu'il entreprenait de mettre en œuvre la nouvelle structure de cette direction, d'affecter le personnel au sein de cette structure et de décider de la publication éventuelle de concours, le tout avant la fin du mois de septembre 2019, et indiqua par ailleurs les noms des personnes qui, dans l'intervalle, étaient appelées à diriger les diverses divisions et unités de la DNM. Le nom du requérant n'en faisait pas partie. Par ailleurs, il leur fit savoir que le poste de chef de la nouvelle Division Technologie – qu'il allait occuper temporairement, assisté par un conseiller en technologie de l'Agence et par un consultant externe – et celui de chef de la Division Opérations feraient prochainement l'objet d'avis de vacance.

Le requérant fut convoqué le 5 juillet 2019 par la chef de l'Unité des ressources humaines et services de l'Agence, en présence de la chef du Service juridique, qui lui fit part de sa décision, contenue dans un mémorandum daté du même jour, de le placer en «congé administratif» avec effet immédiat par suite de la disparition de la Division NTS et, partant, de la suppression de ses fonctions, et de la création de la nouvelle Division Technologie. L'intéressé était également informé qu'il s'agissait non pas d'une sanction disciplinaire mais d'une mesure temporaire visant à faciliter la mise en place de la nouvelle structure et lui permettant d'analyser avec les services administratifs ses possibilités de réaffectation en vertu de l'article 5 de l'Annexe X au Statut administratif du personnel permanent de l'Agence Eurocontrol, qui régit la procédure et le préavis applicables lorsque les fonctions d'un membre du personnel «cessent ou sont modifiées de manière substantielle». Il lui était également précisé que l'Agence allait déterminer dans quelle mesure ses compétences pourraient être en accord avec des emplois, existants ou nouveaux, devenus vacants à Bruxelles ou dans un autre site. D'après l'intéressé, à l'issue de cet entretien, il fut invité à quitter les locaux de l'Agence, sous peine d'y être contraint par des membres de la sécurité. Ces diverses décisions, notifiées au requérant par le mémorandum du 5 juillet 2019, constituent, selon lui, les décisions attaquées dans la présente requête.

Entre le 8 et le 18 juillet 2019, l'intéressé eut des échanges avec l'Unité des ressources humaines et services, puis avec le Service juridique, afin d'obtenir des explications au sujet de la suppression de ses congés annuels, de sa mise en «congé administratif» et de son éventuelle réaffectation. Ces démarches restèrent, dans l'ensemble, vaines. Entre-temps, le 12 juillet 2019, il fut placé en congé de maladie par son médecin traitant.

Le 31 juillet 2019, alors que le processus de réaffectation venait de débiter et que le requérant avait reçu, à ce titre, trois descriptions de postes vacants correspondant à son profil (à savoir celui de chef de la Division Technologie à la DNM, celui de chef de l'innovation à la Direction Aviation civile-militaire européenne (DECMA) et celui de chef des opérations à la DNM), son conseil introduisit une réclamation en vertu du paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif pour contester les décisions de la chef de l'Unité des ressources humaines et services, contenues dans son mémorandum du 5 juillet 2019, mettant fin aux fonctions de son client et le plaçant en «congé administratif» à compter de la même date. Parmi les nombreux moyens soulevés, il formula également des allégations de harcèlement et demanda qu'une enquête soit ouverte «pour déterminer si ce harcèlement moral [était] le fait de personnes ou [était] organisationnel». Le conseil précisait que la réclamation valait plainte formelle pour harcèlement. Outre l'ouverture d'une enquête, il demandait l'annulation des décisions du 5 juillet 2019, la communication de l'étude ayant conduit à la réorganisation de la DNM et à la suppression des fonctions du requérant, la réintégration de ce dernier, de même que l'allocation d'un dédommagement pour les préjudices matériel et moral prétendument subis, y compris ceux à venir, et l'octroi de dépens.

Le 5 août 2019, le requérant manifesta son intérêt pour les postes de chef de la Division Technologie à la DNM et de chef de l'innovation à la DECMA, tout en émettant des doutes quant à la volonté de l'Agence de le réaffecter à un nouveau poste au vu de son éviction «brutal[e]» et «humiliante». Le 8 août, la coordinatrice des partenaires d'affaires ressources humaines lui expliqua qu'il était «prioritaire pour occuper une fonction de [s]on groupe de grades pour laquelle [il]

disposera[i]t] des compétences requises» et que «des entretiens [pouvaient] être organisés (avant toute publication d'une [procédure de concours]) pour déterminer si [s]a réaffectation sur les postes vacants [était] envisageable au vu des exigences [requises]». Ces entretiens eurent lieu les 20 et 28 août. Invoquant son état de santé fragile, le requérant refusa de participer à l'entrevue portant sur le «feedback» desdits entretiens, qui devait se tenir le 30 août. Le 5 septembre, la coordinatrice des partenaires d'affaires ressources humaines lui fit savoir qu'elle lui communiquerait un compte rendu des entretiens par écrit mais qu'elle l'informait d'ores et déjà que sa réaffectation n'était pas envisagée pour les deux postes brigüés, «[u]ne analyse du profil des[dits] postes et de [s]on profil n'ayant pas conduit à un avis favorable», ce qui fut confirmé par un courrier de la chef de l'Unité des ressources humaines et services du 13 septembre. La coordinatrice affirma rester à sa disposition pour en parler de vive voix, mais également et principalement pour envisager sa future affectation dès la fin de son congé de maladie.

Les décisions distinctes détaillant l'organisation des différentes directions annoncées dans la décision n° I/25 (2019) du Directeur général furent publiées le 20 septembre 2019, avec effet rétroactif au 4 juillet 2019. La Division Technologie était composée de quatre unités (Organisation et coordination informatiques et gestion des relations avec les clients; Stratégie et architecture informatiques; Développement et mise en œuvre; Infrastructure et opérations informatiques) et de trois services (Programmes de l'Agence; Sécurité informatique; Stratégie en matière de recherche des fournisseurs informatiques).

Le 24 septembre 2019, la chef de l'Unité des ressources humaines et services accusa réception de la réclamation du 31 juillet et informa le requérant que celle-ci allait être examinée par le service compétent et transmise au Président de la Commission paritaire des litiges pour traitement à la prochaine session disponible, ce qui fut fait le même jour. Le lendemain, elle fit savoir au conseil de l'intéressé que la plainte pour harcèlement contenue dans la réclamation n'était pas suffisamment étayée et ne répondait pas aux conditions énoncées dans le Règlement d'application n° 40 relatif au harcèlement tel que défini à l'article 12bis

du Statut administratif. Elle lui demandait de fournir des détails supplémentaires afin de pouvoir examiner la plainte de manière approfondie tout en respectant les délais réglementaires.

Le 26 septembre 2019, le requérant fut informé qu'il était «temporairement administrativement affecté» à l'Unité des ressources humaines et services, étant donné que sa future affectation n'avait pas encore été définie, et un bureau lui fut attribué au sein de cette unité.

Entre le 15 octobre 2019 et le 12 avril 2020, différents postes furent envisagés en vue d'une éventuelle réaffectation de l'intéressé, mais sans succès, soit du fait que le requérant était d'avis que le niveau des postes qui lui étaient ainsi proposés était «vexatoire et humiliant», soit parce que, pour certains de ces postes, il avait été considéré qu'il n'avait pas le profil requis, soit parce que l'un des postes envisagés aurait impliqué un déménagement de la Belgique vers la France, en région parisienne.

Le 14 janvier 2020, le requérant s'enquit, auprès du Président de la Commission paritaire des litiges, de l'état d'avancement du traitement de sa réclamation et demanda à être entendu lors de l'examen de celle-ci. Le 20 janvier, le Secrétaire de la Commission lui répondit que le recours avait bien été enregistré sur la plateforme digitale prévue à cet effet, que ses membres y avaient accès, mais qu'aucune date n'avait encore été fixée pour le traitement de celui-ci. Un membre de la Commission répondit toutefois au Secrétaire – en mettant le requérant en copie – qu'après vérification aucune réclamation n'apparaissait sur la plateforme en question, ce qui lui paraissait surprenant compte tenu de la date de dépôt de la réclamation.

Le 1<sup>er</sup> février 2020, le conseil du requérant adressa au Directeur général un mémoire ampliatif à sa réclamation, et notamment à la plainte pour harcèlement qu'elle contenait, reprenant les événements survenus depuis le 31 juillet 2019, qui, selon lui, étaient constitutifs de harcèlement, indiquant les circonstances dans lesquelles ces faits s'étaient déroulés, identifiant les prétendus harceleurs et désignant d'éventuels témoins à entendre. Il reprochait au Directeur général de ne pas avoir respecté les dispositions du paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif en s'abstenant de transmettre la réclamation à la Commission paritaire des litiges et de prendre une décision finale dans

les délais fixés. S'agissant de la plainte pour harcèlement moral – qu'il considérait comme ayant été rejetée, voire «tout simplement ignorée et niée», par la chef de l'Unité des ressources humaines et services «pour un motif dilatoire» –, il réitérait sa demande d'ouverture d'une enquête. Par ailleurs, il émettait des doutes quant à la réelle volonté de l'administration de réaffecter son client au vu des postes qui lui étaient proposés et du rejet de sa candidature à des postes pour lesquels il disposait du profil requis.

Le 24 avril 2020, le conseil du requérant écrit à la chef de l'Unité des ressources humaines et services, l'accusant d'avoir, avec la complicité d'une de ses collaboratrices, pris l'initiative de «simulacres de reclassement», d'avoir adopté des agissements particulièrement nuisibles à la santé de son client et d'être responsable de la situation de harcèlement endurée par ce dernier. Il demanda notamment que la réclamation du 31 juillet 2019 et la plainte pour harcèlement qu'elle contenait, telles que complétées le 1<sup>er</sup> février 2020, soient enfin traitées «sérieusement et avec diligence». Le 15 mai, il s'adressa au Directeur général pour connaître les suites données à la réclamation. Cette demande resta sans réponse.

Dans l'intervalle, le Directeur général avait informé les membres du personnel de la nomination, en date du 20 avril 2020, du nouveau chef de la Division Technologie au sein de la DNM. Le 8 mai 2020, il adressa un courrier à tous les directeurs généraux d'aviation civile des États membres d'Eurocontrol pour les informer des activités de l'Agence pendant la pandémie de Covid-19 et leur annoncer notamment le recrutement de plusieurs «senior managers», dont le nouveau chef de la Division Technologie, soulignant que ces recrutements étaient «essentiels en vue d'un changement de culture [destiné à] améliorer la productivité».

Alors que le requérant se trouvait en congé de maladie depuis le 12 juillet 2019, il fut contacté, le 8 mai 2020, par le médecin-conseil de l'Organisation, qui lui annonça qu'une commission d'invalidité allait être constituée concernant son cas. Celle-ci fut en effet créée par une décision du 6 juillet 2020 de la chef de l'Unité des ressources humaines et services, agissant par délégation de pouvoir du Directeur général,

dont le requérant reçut notification le 9 juillet suivant. Le 6 octobre, le Directeur général l’informa que, conformément aux conclusions de la commission ainsi constituée, il était placé en invalidité totale et permanente à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2020, date à laquelle il était mis fin à ses services au sein d’Eurocontrol et à compter de laquelle il se verrait octroyer une allocation d’invalidité.

Le 14 octobre 2020, le requérant se vit communiquer par le président de la Commission paritaire des litiges le rapport final de celle-ci, daté du 8 juillet précédent, dans lequel il était conclu au caractère fondé de sa réclamation introduite le 31 juillet 2019. Les quatre membres de la Commission considéraient en effet, à l’unanimité, que son droit d’être entendu et celui de recevoir une motivation suffisante quant aux décisions prises le 5 juillet 2019 avaient été violés et que la position de «congé administratif» dans laquelle il avait été placé était irrégulière car «inexistant[e] statutairement». Ils concluaient en affirmant que les changements résultant de la réorganisation du 4 juillet 2019 ne justifiaient pas une éviction du requérant de son poste et que l’intéressé aurait, à tout le moins, dû recevoir une proposition de mutation à un poste équivalant à celui qu’il détenait avant cette réorganisation.

Le 1<sup>er</sup> décembre 2020, le conseil du requérant demanda au Directeur général de lui faire part sans délai de ses intentions, à savoir prendre une décision finale ou continuer à ignorer la réclamation et la plainte pour harcèlement moral du 31 juillet 2019. Il réitéra sa demande le 6 mars 2021. Ces demandes restèrent à nouveau sans réponse.

Invoquant dès lors une paralysie volontaire de la procédure de recours interne par l’Organisation portant atteinte à son droit de recours, le requérant forma la présente requête le 13 août 2021. Il demande au Tribunal d’annuler les décisions contenues dans le mémorandum de la chef de l’Unité des ressources humaines et services du 5 juillet 2019, de déclarer qu’Eurocontrol lui a délibérément fait subir un traitement dégradant et un harcèlement moral, d’ordonner la réparation des torts matériel et moral qu’il estime avoir subis, ainsi que le versement de dommages-intérêts punitifs à hauteur de 150 000 euros, et de lui octroyer la somme de 18 000 euros à titre de dépens pour les recours administratif et contentieux.



Eurocontrol considère, pour sa part, que la conclusion tendant au versement de dommages-intérêts punitifs est irrecevable car elle n'a jamais été formulée au stade du recours interne. Elle demande au Tribunal de rejeter la requête comme partiellement irrecevable pour ce motif et, en tout état de cause, comme infondée.

Par deux lettres du 17 février 2022 – intervenues après le dépôt de la réplique mais avant que l'organisation défenderesse ne soumette sa duplique –, le requérant a été informé que le Directeur général avait décidé de rejeter tant sa réclamation dirigée contre les décisions du 5 juillet 2019 que sa plainte pour harcèlement moral, aux motifs que la première manquait de fondement et que la seconde ne satisfaisait pas aux «critères minima[ux] de recevabilité» définis dans le Règlement d'application n° 40.

#### CONSIDÈRE:

1. Le requérant demande au Tribunal d'annuler les décisions qui lui ont été notifiées par le memorandum de la chef de l'Unité des ressources humaines et services de l'Agence du 5 juillet 2019, par lesquelles, d'une part, il a été placé en «congé administratif» avec effet immédiat par suite d'une réorganisation de la Direction «Gestion du réseau» (DNM) au sein de laquelle il travaillait, ayant entraîné la disparition de la Division «Systèmes techniques de réseau» (NTS selon le sigle anglais) qu'il dirigeait, et, d'autre part, ses fonctions ont été supprimées. Au titre du préjudice matériel prétendument subi, il sollicite le paiement de la différence entre son salaire, augmenté de sa prime d'expatriation, avant le 30 octobre 2020 correspondant à son grade et à son échelon et son allocation d'invalidité, avec effet rétroactif à la même date jusqu'à la date de sa mise à la retraite et le versement de ce différentiel en une seule fois jusqu'à la date du présent jugement, assorti d'intérêts de retard au taux de 5 pour cent l'an, et mensuellement après le prononcé du jugement. Il demande également au Tribunal de déclarer qu'Eurocontrol lui a délibérément fait subir un traitement dégradant et un harcèlement moral et réclame, à ce titre, la réparation du tort moral qu'il estime avoir subi, à concurrence de 373 355,64 euros, ainsi que le

versement de dommages-intérêts punitifs à hauteur de 150 000 euros, et l'octroi d'une somme de 18 000 euros à titre de dépens pour les recours administratif et contentieux.

Dans les écritures supplémentaires qu'il a déposées le 29 septembre 2023, le requérant conteste également les deux décisions explicites prises par le Directeur général le 17 février 2022 et qui concernent, d'une part, le rejet de sa réclamation du 31 juillet 2019 dirigée contre les décisions de supprimer ses fonctions et de le placer en «congé administratif» et, d'autre part, la conclusion d'«irrecevabilité» de sa plainte pour harcèlement moral.

2. Dans ses observations finales déposées le 21 décembre 2023, Eurocontrol fait valoir que la requête devrait être déclarée irrecevable en ce qu'elle est dirigée contre la décision du Directeur général du 17 février 2022 de rejeter la plainte pour harcèlement moral. Elle se fonde à cet égard sur la circonstance que cette décision n'aurait pas été contestée par le requérant dans les délais statutaires.

Le Tribunal observe en effet que, conformément aux dispositions de l'article 92 du Statut administratif, il incombait au requérant d'introduire une réclamation au sens du paragraphe 2 de cet article soit contre ce qu'il considérait être une décision implicite de rejet de sa plainte pour harcèlement moral à l'expiration d'un délai de quatre mois à dater du jour de l'introduction de la plainte, soit contre la décision prise par le Directeur général le 17 février 2022 de rejeter cette plainte.

Le requérant n'ayant fait ni l'un ni l'autre, il y a lieu de considérer qu'il n'a pas, préalablement à l'introduction de sa requête, épuisé les voies de recours interne au sens de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal.

La requête est, en conséquence, irrecevable en ce qu'elle est dirigée contre le rejet de la plainte pour harcèlement moral.

3. Dans la mesure où la requête est dirigée contre les décisions du 5 juillet 2019 et contre le rejet de la réclamation du requérant du 31 juillet 2019, 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 un délai de 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 donc 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 prévue par l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal. Mais, en l'espèce, compte tenu du délai de plus de deux ans qui s'était écoulé entre l'introduction de la réclamation du requérant, le 31 juillet 2019, et le dépôt de sa requête, le 13 août 2021, et du fait que son conseil avait procédé, en vain, à de nombreuses relances auprès notamment du Directeur général ou du président de la Commission paritaire des litiges, le Tribunal considère que le requérant était confronté à une paralysie de la procédure de recours interne lui permettant de saisir directement le Tribunal. 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 notamment 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 17 février 2022 et que cette décision a été produite en cours de procédure. 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 31 juillet 2019, il estime que, conformément à sa jurisprudence, il y a lieu de requalifier la requête comme étant dirigée contre cette dernière décision du 17 février 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).

4. La présente requête est, en conséquence, recevable en ce qu'elle met en cause tant la légalité de la décision du Directeur général du 17 février 2022 de rejeter la réclamation du requérant du 31 juillet 2019 que celle des décisions initiales de la chef de l'Unité des ressources humaines et services du 5 juillet 2019 de supprimer ses fonctions et de le placer en «congé administratif».

5. Eurocontrol demande que soient écartés des débats les transcriptions et les enregistrements des entretiens téléphoniques entre, d'une part, le requérant et, d'autre part, la coordinatrice des partenaires d'affaires ressources humaines et le médecin-conseil de l'Organisation, du fait que l'autorisation de ces personnes n'aurait pas été préalablement sollicitée en vue de procéder à ces enregistrements.

Mais le Tribunal n'estime pas nécessaire de se prononcer sur la manière, répréhensible ou non, dont ces enregistrements ont été obtenus. Il dispose en effet d'un dossier suffisamment complet pour se prononcer en toute connaissance de cause sur le cas d'espèce, sans qu'il soit nécessaire de tenir compte du contenu de ces enregistrements. Il ne prendra donc pas ces pièces en considération.

6. À titre liminaire, il convient de rappeler qu'il est de jurisprudence constante que les décisions relatives à la restructuration d'une organisation internationale, y compris en matière de suppression de poste, relèvent du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de celle-ci et ne peuvent faire l'objet, en conséquence, que d'un contrôle restreint. Ainsi, le Tribunal vérifiera si ces décisions sont prises dans le respect des règles de compétence, de forme ou de procédure, si elles ne reposent pas sur une erreur de droit ou de fait, ou si elles ne sont pas entachées

de détournement de pouvoir. Le Tribunal ne se prononcera donc pas sur le bien-fondé d'une restructuration ou des décisions y relatives, tout comme il ne substituera pas sa propre appréciation à celle de l'organisation (voir, par exemple, les jugements 4608, au considérant 7, 4405, au considérant 2, 4180, au considérant 3, ou 4004, au considérant 2, et la jurisprudence citée). Le Tribunal a cependant considéré que toute suppression de poste doit être justifiée par des raisons objectives et ne saurait avoir pour but dissimulé d'éloigner du service un fonctionnaire considéré comme indésirable, ce qui constituerait un détournement de pouvoir (voir les jugements 4599, au considérant 11, 4353, au considérant 6, 2830, au considérant 6 b), et 1231, au considérant 26).

7. En ce qui concerne les différentes décisions du 5 juillet 2019 de supprimer les fonctions du requérant au moment où a été décidée la réorganisation de l'Agence, de lancer à son égard une procédure de réaffectation et de le placer avec effet immédiat en «congé administratif», l'intéressé invoque, en premier lieu, une violation de son droit d'être entendu, ce que conteste Eurocontrol.

Mais le Tribunal constate qu'il ressort des écritures des parties que l'entretien qui a eu lieu le 5 juillet 2019 – soit le jour même de l'annonce faite par le directeur de la DNM aux membres du personnel quant à la réorganisation structurelle de l'Agence – n'avait manifestement pas pour but d'entendre le requérant au sujet des mesures qu'il était envisagé de prendre à son égard, mais simplement de lui notifier les décisions qui avaient déjà été prises le concernant. Il apparaît de même que les demandes d'explications qui ont été présentées par le requérant dans les jours qui ont suivi sont, elles aussi, restées sans réponse.

L'organisation défenderesse fait valoir à cet égard qu'il s'agissait en l'espèce d'une opération de réorganisation de ses services et que le droit d'être entendu individuellement ne saurait en tout état de cause être envisagé dans le cadre d'une telle décision de portée générale.

Mais le Tribunal relève que, au-delà de l'opération de réorganisation des services décidée pour des raisons managériales, les décisions qui ont été prises le 5 juillet 2019 entraînaient des conséquences fondamentales

sur la situation du requérant dès lors qu'elles avaient notamment pour effet de procéder à la suppression de ses fonctions, laquelle est fermement contestée par l'intéressé. Elles faisaient donc grief au requérant, raison pour laquelle il aurait dû avoir l'occasion de faire valoir son point de vue avant qu'elles ne soient prises (voir, par exemple, les jugements 4622, au considérant 10, 3124, au considérant 3, 1817, au considérant 7, et 1484, au considérant 8).

Le moyen tiré de la violation du droit d'être entendu est en conséquence fondé en ce qui concerne la décision de supprimer les fonctions du requérant.

8. S'agissant toujours des décisions qui lui ont été notifiées le 5 juillet 2019, le requérant considère, en deuxième lieu, qu'elles reposeraient sur des motifs fallacieux. En effet, la réorganisation dite substantielle qu'aurait subie la Division NTS que dirigeait l'intéressé serait purement fictive, ses fonctions n'auraient en réalité pas été supprimées, ainsi que cela lui avait été indiqué lors de la réunion du 5 juillet 2019, et aucun autre membre du personnel de sa division n'aurait été réellement désavantagé par la mise en place de la nouvelle Division Technologie. Il considère de même qu'en aucun cas une réorganisation devant être finalisée en septembre 2019 ne pouvait donner lieu à la suppression de ses fonctions décidée dès le 5 juillet 2019, soit plus de trois mois auparavant. Dans ces conditions, le requérant estime qu'il n'a jamais été mis en mesure de connaître les véritables motifs qui ont présidé à la suppression de ses fonctions, ce qu'ont par ailleurs relevé à l'unanimité les membres de la Commission paritaire des litiges. L'intéressé conteste à cet égard point par point les divers motifs qui sont, tour à tour, invoqués par Eurocontrol, que ce soit dans les décisions du 5 juillet 2019 ou dans ses écritures devant le Tribunal, et relève à cet égard une contradiction dans les motifs successivement indiqués par l'Organisation.

Le Tribunal constate que, dans le mémorandum de la chef de l'Unité des ressources humaines et services notifié au requérant le 5 juillet 2019, il a, dans un premier temps, été fait état de ce que, à la suite de la réorganisation de l'Agence, la Division NTS allait disparaître,

de même que les fonctions de l'intéressé. Dans un deuxième temps, il a été indiqué, dans un courriel du 8 août 2019, qu'à la suite du regroupement de toutes les activités informatiques de l'Agence, la fonction de chef de la nouvelle Division Technologie était devenue une fonction substantiellement différente de celle de chef de la Division NTS, du fait notamment que cette nouvelle division atteignait environ trois fois la taille de l'ancienne Division NTS. Enfin, dans un troisième temps, l'Agence a fait valoir que les changements organisationnels effectués en son sein nécessitaient de nouvelles compétences pour les postes managériaux, tandis que le style de «leadership» souhaité et requis par le Directeur général ne correspondait plus au profil du requérant, qui était plus un expert technique qu'un «leader».

Ainsi, les justifications précises données au sujet des différentes décisions notifiées au requérant le 5 juillet 2019 ont évolué dans le temps, au fur et à mesure des critiques formulées par l'intéressé. L'on est ainsi passé d'une suppression pure et simple de ses fonctions à une modification substantielle des fonctions à exercer et, enfin, à une modification du style de «leadership» exigé de la part des titulaires de postes managériaux. Cela est d'autant plus regrettable que le requérant a clairement fait valoir, sans être contredit à ce sujet par Eurocontrol, d'une part, qu'il avait dirigé, de 2014 à 2017, la Division NTS, qui comptait déjà environ 150 membres du personnel et au sein de laquelle l'ensemble des services informatiques de l'Agence étaient regroupés avant qu'il ne soit décidé de les scinder et, en juillet 2019, de les regrouper à nouveau, et, d'autre part, que ses divers rapports d'évaluation, notamment ceux portant sur cette période, avaient toujours été très positifs, notamment en ce qui concerne sa capacité de «leadership».

Il s'ensuit que les divers motifs sur lesquels sont censés reposer lesdites décisions ne peuvent être considérés comme valables et suffisants au sens de la jurisprudence du Tribunal (voir, par exemple, les jugements 4467, au considérant 7, 4108, au considérant 3, et 1817, au considérant 7).

Le moyen ainsi soulevé est, en conséquence, fondé.



9. Le requérant fait également valoir, en troisième lieu, que la décision de le placer en «congé administratif» serait, en elle-même, illégale du fait que cette position administrative n'est pas prévue par le Statut administratif et les Règlements d'application dudit statut. Il observe à cet égard qu'il serait le seul membre du personnel de l'Agence à avoir été démis de ses fonctions et placé en «congé administratif» dans le cadre de la réorganisation opérée en 2019.

L'organisation défenderesse répond que la simple circonstance que le «congé administratif» n'est pas explicitement prévu par le Statut administratif ne rend toutefois pas son application illégale. En effet, cette mesure s'intégrerait tout naturellement, selon elle, dans le processus de recherche de possibilités de réaffectation détaillé à l'article 5 de l'Annexe X au Statut et constituerait un moyen légitime pour gérer des situations complexes occasionnées par des mesures de restructuration entraînant la perte de fonctions de l'agent concerné et dans lesquelles une réaffectation immédiate ne serait pas possible, notamment en raison du grade élevé qu'occupait le requérant au moment de la réorganisation.

À cet égard, l'article 5 de l'Annexe X au Statut administratif, relative aux modalités statutaires particulières applicables aux fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée ou limitée à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022, dispose, pour partie, ce qui suit:

- «1. Le Directeur général peut mettre fin aux fonctions d'un fonctionnaire nommé pour une durée indéterminée lorsque les fonctions que celui-ci exerce cessent ou sont modifiées de manière substantielle, avec ou sans suppression de l'emploi budgétaire.
2. Avant de prendre une telle décision, le Directeur général explore toutes les possibilités de réaffectation du fonctionnaire à un autre emploi de son groupe de fonctions, à un grade égal ou inférieur, y compris, si nécessaire, en recourant à des mesures de recyclage. Toute proposition de cessation des fonctions est motivée et communiquée au fonctionnaire concerné. Celui-ci a la faculté de formuler à son sujet tout commentaire qu'il juge utile. La décision motivée est prise par le Directeur général après consultation du Comité paritaire des rapports.»

Il n'est aucunement prévu dans cet article 5 que le fonctionnaire concerné puisse, durant la procédure d'examen de son éventuelle réaffectation, être placé dans une position de «congé administratif» temporaire, sachant qu'une telle position n'est pas non plus prévue par

le Statut administratif ou les Règlements d'application. En effet, et ainsi que l'ont relevé à bon droit les membres de la Commission paritaire des litiges dans leur rapport du 8 juillet 2020, cette position statutaire ne figure pas dans la liste exhaustive des positions possibles que peut occuper un membre du personnel, telle que fixée par l'article 37 du Statut administratif, et, s'il est vrai que la notion de «congé administratif» est bien utilisée à l'article 10 du Règlement d'application n° 6 relatif aux modalités d'octroi des congés, c'est dans une toute autre hypothèse, à savoir celle dans laquelle un fonctionnaire est mis d'office en situation de «congé administratif octroyé à titre exceptionnel par le médecin-conseil», en application du paragraphe 6 de l'article 59 du Statut administratif. Enfin, dans la mesure où la détermination de la position administrative dans laquelle est placé un membre du personnel doit être considérée comme un élément essentiel de son statut, l'Organisation ne peut pas non plus être suivie lorsqu'elle se contente d'affirmer que la mesure de mise en «congé administratif» temporaire s'intégrerait tout naturellement dans le processus de recherche de possibilités de réaffectation prévu à l'article 5 de l'Annexe X précitée.

Il s'ensuit que le moyen tiré de ce que la décision de placer le requérant dans la position de «congé administratif» temporaire serait entachée d'une erreur de droit est également fondé.

10. L'ensemble des griefs d'illégalité retenus à l'encontre des décisions notifiées au requérant par le mémorandum du 5 juillet 2019 valent tout autant pour la décision du Directeur général du 17 février 2022, par laquelle ce dernier a rejeté la réclamation introduite par l'intéressé le 31 juillet 2019, et ce, d'autant plus qu'il apparaît manifeste, aux yeux du Tribunal, que le Directeur général, en ignorant purement et simplement ces griefs, n'a pas non plus suffisamment motivé sa décision de s'écarter de l'avis unanime formulé en sens contraire par les membres de la Commission paritaire des litiges dans le rapport du 8 juillet 2020. Le Tribunal s'abstiendra de reproduire dans le présent jugement tant la motivation exposée dans le rapport de la Commission que celle retenue par le Directeur général pour ne pas suivre l'avis de cette commission. Il se contentera en effet de relever que le Directeur général n'a pas indiqué de manière adéquate, dans sa

décision, les raisons pour lesquelles il s'est écarté de l'avis unanime rendu par celle-ci, dès lors qu'il n'y a pas examiné les motifs qu'elle a retenus.

La décision du Directeur général du 17 février 2022 de rejeter la réclamation introduite par le requérant le 31 juillet 2019 doit, en conséquence, être annulée.

11. Au regard de ce qui précède, le Tribunal n'estime pas nécessaire d'examiner les autres moyens d'illégalité invoqués par le requérant à l'appui de sa requête.

12. Au titre du préjudice matériel qu'il estime avoir subi, le requérant fait valoir que sa santé s'est immédiatement détériorée dès son éviction forcée de l'Agence, qu'il a été contraint d'être placé en congé de maladie de manière continue depuis le 12 juillet 2019, qu'il n'a plus jamais été en capacité de reprendre son activité professionnelle en dépit de ses efforts et de sa volonté de tout faire pour retrouver sa place ou un autre poste au sein de l'Organisation et qu'il a, par la force des choses, été finalement placé en invalidité totale et permanente à dater du 1<sup>er</sup> novembre 2020, ce qui a eu pour effet de mettre fin à ses services à seulement quelque trois années de son admission possible à la retraite et de réduire son salaire de 30 pour cent.

13. En réponse à ces arguments, Eurocontrol déclare «décline[r] [...] toute responsabilité pour l'état de santé du requérant [dès lors qu'elle] n'[aurait] pas commis d'actes répréhensibles qui pourraient être à l'origine de son état de santé dégradé». Elle ajoute qu'elle «n'a[urait] pas eu de comportement répréhensible envers le requérant» et que «la décision attaquée [ne serait] entachée d'aucune illégalité». Elle en déduit que «le requérant n'a[urait] subi aucun préjudice qui appellerait réparation dans la mesure où l'acte attaqué [serait] pleinement justifié au vu des circonstances».

14. Mais le Tribunal relève tout d'abord que, contrairement à ce que fait ainsi valoir la partie défenderesse, la décision du Directeur général du 17 février 2022 est entachée de diverses illégalités, comme

énoncé aux considérants 7 à 10 ci-dessus. En outre, le Tribunal estime que ces illégalités traduisent un comportement gravement fautif de l'Organisation à l'égard du requérant.

Le Tribunal observe par ailleurs que le requérant, après avoir été informé le 5 juillet 2019 de la décision de supprimer ses fonctions, a été placé en congé de maladie dès le 12 juillet 2019 et que ce congé s'est prolongé, sans interruption, jusqu'au 30 novembre 2020, date à laquelle il a définitivement quitté l'Organisation. Il ressort à cet égard de l'un des certificats médicaux établis par le médecin traitant de l'intéressé en date du 27 avril 2020 que ce médecin a justifié l'interruption d'activité par l'existence d'une «anxio-dépression lié[e] à l'environnement professionnel». Dans un second certificat délivré le 15 mars 2021, ce médecin a de même confirmé que l'incapacité de travail du requérant de juillet 2019 à la fin octobre 2020 résultait d'une «dépression liée à une mise à pied professionnelle brutale».

Le Tribunal observe que le placement en invalidité du requérant à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2020 s'est inscrit dans la continuité du congé de maladie dont celui-ci bénéficiait depuis le 12 juillet 2019. Le Tribunal constate en outre qu'il ne ressort pas du dossier que l'Organisation ait contesté, de quelque manière que ce soit, la validité ou la teneur du certificat médical du 27 avril 2020 ou celles des autres certificats de même nature présentés par l'intéressé pendant son congé de maladie.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal estime que, dans les circonstances particulières de l'espèce et au vu des éléments dont il dispose, il y a lieu d'admettre que le préjudice matériel subi par le requérant est en corrélation étroite avec les illégalités ci-dessus constatées.

15. Il s'ensuit que, au titre de la réparation du préjudice matériel ainsi subi entre sa mise en invalidité le 1<sup>er</sup> novembre 2020 et la date où il aurait atteint l'âge normal de départ à la retraite, le requérant est fondé à réclamer le versement par Eurocontrol d'une somme équivalant à la différence entre, d'une part les traitements et l'indemnité d'expatriation dont il aurait bénéficié s'il était resté au service de l'Organisation et, d'autre part, les allocations d'invalidité qu'il a perçues durant cette

période, déduction faite des éventuels gains professionnels perçus d'autres sources durant cette même période. Toutes les sommes en cause porteront intérêt au taux de 5 pour cent l'an à compter de leurs dates d'échéance jusqu'à la date de leur paiement.

16. Le requérant fait également valoir qu'en raison des hautes fonctions qu'il occupait au sein de l'Agence, du parcours professionnel exemplaire qu'il avait accompli, du caractère brutal de son éviction, ainsi que du «leurre» ayant caractérisé l'ensemble du processus de réaffectation initié à son égard, il serait fondé à réclamer à l'Organisation le paiement d'une indemnité au titre de l'important préjudice moral qu'il aurait subi.

17. Le Tribunal considère tout d'abord qu'il n'est pas contestable que les évaluations annuelles du requérant ont toujours été très positives, y compris depuis qu'il a été amené à occuper les fonctions de chef de la Division NTS, jusqu'à ce qu'il soit écarté de la nouvelle Division Technologie lors de la réorganisation de l'Agence décidée par le Directeur général le 4 juillet 2019.

En outre, le caractère brutal de l'éviction du requérant ne fait pas non plus de doute au regard des circonstances du cas d'espèce.

Par ailleurs, les différentes décisions qui lui ont été notifiées le 5 juillet 2019 reposent sur des illégalités manifestes, comme cela ressort des considérants 7 à 10 ci-dessus.

Enfin, le Tribunal observe que la manière dont a été mené le processus de réaffectation du requérant faisant suite à son éviction lui a également occasionné un préjudice moral évident. Ainsi, l'intéressé fait tout d'abord valoir, sans être sérieusement contredit par la défenderesse, que les deux entretiens qu'il a eus les 20 et 28 août 2019 en vue d'être éventuellement réaffecté aux postes de chef de la nouvelle Division Technologie de la DNM et de chef de l'innovation à la Direction Aviation civile-militaire européenne (DECMA), sans devoir passer par une procédure de concours, n'ont en réalité été que des «simulacres de reclassement» et qu'il aurait été décidé dès le début qu'il ne serait pas jugé apte à accomplir ces nouvelles fonctions, ce que

l'intéressé conteste avec véhémence. Le Tribunal observe ensuite que les explications données par Eurocontrol quant à l'absence de réponse en temps utile aux diverses candidatures déposées par le requérant en vue de participer à des appels à concours pour divers postes au sein de la nouvelle Division Technologie n'apparaissent pas non plus convaincantes. Quant aux autres postes qui ont été proposés au requérant, notamment au sein de la nouvelle Division Technologie, ce dernier a pu raisonnablement considérer que ces propositions, qui concernaient des postes d'un niveau inférieur au sien, vis-à-vis desquels il avait exercé les fonctions de chef dans l'ancienne Division NTS et dans le cadre desquels il allait, pour certains des postes proposés, se retrouver sous la direction d'anciens subordonnés, étaient «humiliant[es]» et «vexatoire[s]» et n'avaient en réalité pour but que de le pousser à refuser toutes ces propositions. De même, le requérant a pu raisonnablement considérer que le poste de chef de projet Drones au sein de la DECMA à Brétigny-sur-Orge (en région parisienne) n'était pas non plus acceptable, notamment en raison du fait qu'il ne s'agissait pas d'un poste correspondant à son niveau de responsabilité et qu'il avait finalement été précisé, contrairement à ce qui lui avait été indiqué initialement, qu'il ne conserverait, s'il y était nommé, ni sa rémunération ni son grade.

En résumé, il est clair que, dans le cadre du processus de réaffectation lancé à son égard, le requérant n'avait aucune chance de pouvoir être reclassé dans un poste relevant de la Division Technologie, voire au sein d'une autre division de la DNM. Le Tribunal relève à ce sujet que l'organisation défenderesse reconnaît elle-même, mais sans s'expliquer plus amplement sur ce point, qu'«il n'était pas envisageable que le requérant retourne travailler dans une structure dans laquelle il avait perdu ses fonctions», et ce, alors même que l'intéressé fait valoir, sans être à nouveau sérieusement contredit sur ce point, que l'ensemble des membres de l'ancienne Division NTS qu'il dirigeait ont été finalement réaffectés au sein de la nouvelle Division Technologie ou d'une autre division de la DNM.

18. Au vu de ce qui précède, le Tribunal ne peut que conclure que le contexte d'ensemble dans lequel s'est déroulé le processus de réaffectation de l'intéressé n'a pu qu'être très douloureusement ressenti par celui-ci, ce qui justifie que soit indemnisé le préjudice moral ainsi subi.

19. De surcroît, le délai mis par l'Organisation pour statuer sur la réclamation introduite par le requérant le 31 juillet 2019 est déraisonnable puisque la décision finale n'a été prise par le Directeur général qu'en date du 17 février 2022. Ce retard est d'autant plus inadmissible que le rapport de la Commission paritaire des litiges, unanimement favorable à l'intéressé, a été établi le 8 juillet 2020, soit dix-neuf mois avant que n'intervienne cette décision finale.

20. Le Tribunal constate que le montant de l'indemnité réclamée par le requérant, soit 373 355,64 euros, qui correspond à dix-huit mois de traitement et d'indemnité d'expatriation, procède, à l'évidence, d'une confusion entre le préjudice moral et le préjudice matériel qu'il entend invoquer.

Au regard des divers éléments et irrégularités qui viennent d'être relevés, le Tribunal estime qu'il sera fait une juste réparation du tort moral subi par le requérant en lui allouant une indemnité de 60 000 euros.

21. Le requérant demande qu'Eurocontrol soit condamnée au versement de dommages-intérêts punitifs compte tenu «du traitement exceptionnellement déloyal, inacceptable et odieux [...] réservé à ses réclamations et plaintes, de la violation délibérée de ses propres règles par l'[Organisation], de [la décision de] le placer sous un faux statut [de] "congé administratif" pour se débarrasser de lui illégalement et l'intimider [...], de la volonté implacable de le chasser de l'Agence par tous moyens y compris les plus dégradants, [de] [l]a volonté de l'atteindre dans son être et dans sa santé [...], des comportements de tous les intervenants [...] et [du] refus de prendre une décision finale [dans] le seul but [...] [de l]'empêcher [...] d'exercer ses droits et recours [...]». Il évalue ces dommages-intérêts à 150 000 euros.

22. La défenderesse fait tout d'abord valoir que cette conclusion serait irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne, dès lors qu'elle n'a pas été formulée dans le cadre de la procédure de recours interne.

Mais le Tribunal observe que cette conclusion repose sur de nombreux comportements reprochés à l'Organisation, qui, pour certains, sont intervenus postérieurement à l'introduction de la réclamation du 31 juillet 2019 et, notamment, au cours de la procédure devant le Tribunal. Il ne peut dans ces conditions, en tout état de cause, être reproché au requérant de ne pas l'avoir formulée dans le cadre de la procédure de recours interne. Cette conclusion est donc bien recevable.

La défenderesse soutient ensuite que les circonstances exceptionnelles requises par la jurisprudence du Tribunal pour l'octroi de dommages-intérêts punitifs ne seraient pas réunies en l'espèce.

Mais le Tribunal considère, au vu du dossier, que la multitude et la gravité des diverses illégalités commises par Eurocontrol en l'espèce caractérisent une violation flagrante de son obligation d'agir de bonne foi et un traitement gravement irrespectueux de l'intéressé, qui justifient la condamnation de l'Organisation au versement de dommages-intérêts punitifs (voir, par exemple, les jugements 4391, au considérant 14, 4385, au considérant 7, 2720, au considérant 16, et 2418, au considérant 15).

En l'espèce, le Tribunal estime approprié de fixer le montant de ces dommages-intérêts à 20 000 euros.

23. Le requérant demande qu'Eurocontrol soit condamnée aux dépens à hauteur de 18 000 euros, dont 8 000 euros destinés à couvrir les sommes engagées pour l'introduction et le suivi des procédures de recours interne. Il soutient à cet égard que les circonstances de l'espèce, à savoir la volonté délibérée de l'Organisation d'ignorer ses recours internes et donc l'impossibilité de pouvoir obtenir une décision réparatrice sans qu'il soit nécessaire de s'adresser au Tribunal, justifient que ces dépens lui soient effectivement accordés.



Il résulte de la jurisprudence du Tribunal que les dépens au titre de la procédure de recours interne ne peuvent être octroyés que dans des circonstances exceptionnelles (voir, par exemple, le jugement 4217, au considérant 12). En l'espèce, le Tribunal considère que l'on se trouve, au vu notamment de la complexité de la situation dans laquelle se trouvait le requérant du fait du comportement fautif de l'Organisation, dans une situation exceptionnelle qui justifie que les dépens réclamés lui soient également accordés. Il sera donc fait droit à sa demande en ce sens et Eurocontrol sera condamnée à lui verser la somme de 8 000 euros qu'il réclame.

Obtenant gain de cause, le requérant a également droit à la somme de 10 000 euros qu'il réclame au titre des dépens exposés devant le Tribunal.

Par ces motifs,

**DÉCIDE:**

1. La décision du Directeur général du 17 février 2022 rejetant la réclamation du requérant du 31 juillet 2019 est annulée, de même que les décisions antérieures de la chef de l'Unité des ressources humaines et services du 5 juillet 2019.
2. Eurocontrol versera au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel selon les modalités fixées au considérant 15 ci-dessus.
3. Eurocontrol versera au requérant une indemnité de 60 000 euros pour tort moral.
4. L'Organisation lui versera également une indemnité de 20 000 euros à titre de dommages-intérêts punitifs.
5. Elle lui versera la somme de 18 000 euros à titre de dépens pour la procédure de recours interne et la présente procédure devant le Tribunal.
6. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 21 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