

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Agence Eurocontrol), formée par M. G. J. M. le 10 octobre 2003, la réponse de l'Agence du 16 janvier 2004, la réplique du requérant datée du 25 mars, la duplique de l'Agence du 25 juin 2004, les écritures supplémentaires déposées par le requérant le 3 février 2005 et les observations d'Eurocontrol à leur sujet du 29 avril 2005;

Vu, également, les requêtes dirigées contre Eurocontrol, formées par MM. P. B., J. B. — sa deuxième —, G. L., P. T., M. T. et R. V. — sa quatrième — le 25 février 2004, MM. P. L., H. P., R. R., M^{me} S. T. et M. M. V. le 26 février, M. F. C., M^{me} M. D., M. P. G., M^{me} D. K., MM. A. L. — sa deuxième —, M. M. — sa deuxième —, D. P. C. — sa deuxième —, P. T. — sa deuxième — et C. T. le 27 février et M^{me} C. M. le 30 avril 2004, la réponse unique de l'Agence datée du 15 avril 2005, la réplique des requérants du 30 juin et la duplique d'Eurocontrol du 22 septembre 2005;

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

Après avoir examiné les dossiers et rejeté la demande de procédure orale formulée par les requérants;

Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Les requérants étaient, à l'époque des faits, commis de première ou de deuxième classe (respectivement de grade C2 ou C3) et affectés dans l'une des deux unités du Système intégré de traitement initial des plans de vol (IFPU, selon leur sigle anglais) à l'Organisme central de gestion des courants de trafic aérien (CFMU, également selon le sigle anglais). Certains des faits pertinents à la présente affaire sont exposés, sous A, dans le jugement 2387, prononcé le 2 février 2005, ainsi que dans les jugements 2494 et 2495 de ce jour. Les requérants participèrent au mouvement de grève dont il est question dans lesdits jugements et auquel avait appelé, pour la période du 10 au 14 mars 2003, la section Eurocontrol de la Fédération de la fonction publique européenne (ci après la «FFPE Eurocontrol») : ils ne se présentèrent pas à leur poste de travail.

Courant mars 2003, le directeur des ressources humaines envoya un mémorandum à chacun des vingt deux requérants les invitant à se présenter à une audition en vue d'une «éventuelle sanction disciplinaire». Un rapport reprenant les faits reprochés était joint à ces mémorandums. Tous les requérants sauf un demandèrent au Directeur général que leur soient communiqués de manière précise les griefs qui leur étaient personnellement reprochés, que les documents pertinents soient traduits en français afin qu'ils puissent assurer leur défense avec l'aide de leur avocat et que soit fixée une nouvelle date d'audition. Le directeur des ressources humaines refusa de faire droit à ces demandes et leur donna jusqu'au 24 mars pour solliciter une nouvelle date d'audition, précisant qu'à défaut ils seraient présumés avoir renoncé à leur droit d'être entendus. Huit requérants ne donnèrent pas suite. Les quatorze autres furent entendus entre le 24 mars et le 17 avril 2003. Le 23 mai, le Directeur général infligea à chaque requérant un avertissement par écrit à titre de sanction disciplinaire pour avoir participé à un mouvement de grève illicite.

A des dates comprises entre le 22 juillet et le 22 août, les vingt deux requérants, tout comme leurs dix collègues dont les affaires font l'objet du jugement 2494, introduisirent des réclamations, selon un modèle type, à l'encontre de ces décisions. La Commission paritaire des litiges rendit, le 22 octobre 2003, un avis sur les réclamations de ces trente deux fonctionnaires, tous affectés à l'un des deux IFPU. Elle conclut que les moyens soulevés par les requérants n'étaient pas fondés mais, soulignant «l'impact social» de l'imposition d'une sanction disciplinaire suite à un fait de grève, elle recommanda de retirer «à titre gracieux» lesdites sanctions ainsi que leur mention dans le dossier individuel des fonctionnaires. Elle relevait également «le manque de bases juridiques claires régissant le droit de grève à Eurocontrol». Le 19 novembre 2003, le directeur des ressources humaines, agissant sur délégation du Directeur général, transmit cet avis aux requérants et rejeta leurs réclamations. Il refusa de retirer les sanctions.

B. Les requérants dénoncent l'incompétence du Directeur général pour se prononcer sur le caractère licite ou non d'une grève et l'accusent d'avoir commis un abus de pouvoir en faisant pression sur le personnel. Ils

soulignent que la grève est un droit fondamental qui ne saurait être limité, de manière unilatérale, par le pouvoir exécutif et relèvent qu'aucune convention ni disposition d'ordre général ne régissait l'exercice de ce droit à Eurocontrol lorsque la grève a débuté. Ils nient avoir violé l'article 11 du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence puisque l'obligation d'assurer la continuité du service est suspendue en cas de grève. Ils font état d'une inégalité de traitement, certains participants au mouvement de grève n'ayant pas été sanctionnés. Ils soutiennent qu'il y a eu des irrégularités de procédure en ce que les griefs qui leur étaient personnellement reprochés ne leur ont pas été communiqués de manière précise, le document de mars 2003 joint aux mémorandums du directeur des ressources humaines étant un rapport type contenant des accusations d'ordre général adressé, sans distinction, à la plupart des grévistes. Un tel document ne peut suffire à justifier l'ouverture d'une procédure disciplinaire sauf à constituer une violation des droits de la défense. Bien que certains des requérants aient été auditionnés, ils déplorent de ne pas avoir été entendus avant que ne soient prononcées les sanctions. Enfin, ils invoquent le défaut de motivation des décisions du 23 mai 2003 leur infligeant une sanction disciplinaire puisque celles-ci renvoient au rapport joint à la convocation à l'audition qui, comme il a été dit, contenait des accusations générales et collectives.

Chaque requérant demande au Tribunal d'annuler les décisions des 23 mai et 19 novembre 2003 le concernant*, et de condamner Eurocontrol à lui verser 4 000 euros au titre du tort moral subi (inquiétude quant à sa liberté d'association, sa liberté d'action syndicale et son avenir professionnel**) ainsi que 4 000 euros de dépens.

C. Dans ses réponses, l'Agence soutient que le Directeur général avait le pouvoir et le devoir d'avertir les fonctionnaires du CFMU qu'en suivant le mot d'ordre de la FFPE Eurocontrol ils participaient à une action illégale les exposant à une sanction disciplinaire, ce qu'il a fait dans un mémorandum du 10 mars 2003. L'action syndicale en cause appelait en effet à la désobéissance et constituait «une ingérence intolérable» dans le bon fonctionnement d'un service opérationnel. Le Directeur général n'a donc commis aucun abus de pouvoir ni outrepassé ses compétences. L'Agence explique que, si elle reconnaît le principe du droit de grève, celui-ci doit s'accorder avec l'environnement opérationnel de certains de ses services et la nécessité d'assurer la sécurité de la navigation aérienne. Elle affirme que tous les fonctionnaires dont la participation aux actions en cause a été prouvée ont été sanctionnés. Elle conteste l'affirmation des requérants selon laquelle ils n'auraient pas reçu communication des griefs précis qui leur étaient personnellement reprochés. Le rapport préalable à l'audition était suffisamment précis et il est normal qu'il ait été rédigé de manière identique pour tous les participants puisqu'il s'agissait d'une action collective. Elle nie avoir violé les droits de la défense et estime que les huit requérants qui ne donnèrent pas suite à l'invitation du directeur des ressources humaines à solliciter une nouvelle date d'audition ne peuvent se plaindre de ne pas avoir été entendus. Elle affirme que les décisions contestées sont suffisamment motivées puisqu'elles font explicitement référence à la motivation contenue dans le rapport précité qui reprenait celle déjà fournie le 10 mars 2003 à tout le personnel du CFMU. Enfin, elle conteste l'existence d'un préjudice moral lié à des incertitudes de carrière, certains requérants ayant, depuis lors, bénéficié de promotions.

Par ailleurs, dans sa réponse à la requête de M. M., Eurocontrol fait observer qu'en vertu du paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif le Directeur général dispose d'un délai de quatre mois pour répondre aux réclamations. Le requérant n'a pas attendu la fin de ce délai mais a préféré déposer sa requête en se fondant sur les dispositions de l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal qui, indique l'Agence, «fixent un délai de carence» de soixante jours. Elle admet que c'est son droit mais fait observer qu'il ne peut dès lors se plaindre des conséquences de son choix.

Dans sa réponse aux autres requêtes, la défenderesse soutient que l'une d'entre elles est irrecevable pour forclusion, la requérante l'ayant déposée le 30 avril 2004, soit plus de deux mois après la fin du délai de trois mois prévu par le Statut administratif pour faire recours contre une décision devant le Tribunal de céans.

D. Dans leurs répliques, les requérants accusent la défenderesse de considérer comme illégale toute grève qu'elle juge inopportune et d'admettre le principe de la grève uniquement lorsque celle-ci a été autorisée, ce qui est inacceptable. Ils relèvent que le Directeur général n'a pas «averti» les fonctionnaires de l'illégalité de la grève mais qu'il a «qualifié» celle-ci d'illégale en se fondant sur des critères édictés pour l'occasion. Au surplus, ils font valoir que, si le Directeur général a indiqué le 10 mars au personnel du CFMU qu'il s'agissait de la reprise d'une grève à ses yeux illégale et que des sanctions disciplinaires seraient prises à l'encontre des grévistes, il n'est intervenu que vers 17 h 40, soit après le début de la grève, les fonctionnaires ne prenant connaissance de la position de la direction générale qu'à leur retour au travail. Ils ajoutent (M. M. dans ses écritures supplémentaires) que, selon une déposition recueillie par le Conseil de discipline dans une autre affaire, le directeur du CFMU, lors d'une vidéoconférence qui s'est déroulée le 12 mars 2003, n'a pas remis en cause la licéité de la grève et a déclaré

qu'aucune sanction ne serait prise à l'encontre des grévistes. Quant à la motivation des décisions du 23 mai 2003, ils soulignent que le rapport joint aux mémorandums envoyés courant mars — auquel la défenderesse se réfère — est justement contesté pour non indication des griefs précis qui leur étaient personnellement reprochés et que le mémorandum du 10 mars était adressé «à tout le personnel du CFMU». Si la grève est effectivement un mouvement collectif, la sanction, elle, ne peut être qu'individuelle. Les requérants font valoir qu'il n'est guère étonnant que l'action syndicale ait consisté en des actes de désobéissance; c'est, selon eux, «le cas de la majorité, sinon de toutes les grèves». Ils maintiennent que plusieurs fonctionnaires ayant participé au mouvement de grève n'ont pas été sanctionnés et citent le nom de l'un d'entre eux. En ce qui concerne les huit fonctionnaires qui n'ont pas été entendus, les requérants reprochent au directeur des ressources humaines d'avoir présumé qu'ils refusaient de l'être alors qu'ils avaient clairement indiqué qu'ils sollicitaient une nouvelle date pour l'audition. Quant au préjudice moral subi, les requérants affirment que celui-ci ne peut être sérieusement contesté.

Ils font état d'avis rendus, les 30 avril et 17 mai 2004, par deux conseils de discipline dans les cas de deux collègues superviseurs qui ont participé au mouvement de grève. Ils font observer que lesdits conseils ont qualifié de grève les actions en cause et ont estimé que les fonctionnaires n'avaient pu obtenir aucune information sur la possible illécitité de cette grève avant la fin du mouvement.

S'agissant de la requête dont la recevabilité est contestée, les requérants affirment qu'elle est dirigée contre une décision, datée du 19 novembre 2003, qui n'a été notifiée à la requérante en question que le 4 février 2004, ce que la défenderesse ne peut démentir sauf à produire un accusé de réception prouvant le contraire.

E. Dans ses dupliques, l'Agence s'estime «habilitée à aménager l'exercice du droit de grève, eu égard aux missions très particulières assurées par Eurocontrol, notamment la sécurité de la navigation aérienne». Mais, en l'occurrence, elle soutient que l'action menée par la FFPE Eurocontrol n'était pas une grève mais une action syndicale illicite. Elle précise que les conseils de discipline ne font que donner un avis au Directeur général et que leur appréciation des faits, notamment lorsqu'ils qualifient de «grève» les actions en cause, n'engage qu'eux. Elle relève que les requérants auraient «pu et dû avoir préalablement connaissance du contenu du message» du 10 mars du Directeur général. Par ailleurs, ils ont reçu une réponse motivée à leurs réclamations, accompagnée de l'avis de la Commission paritaire des litiges. L'Agence explique que, si certains fonctionnaires n'ont pas été sanctionnés, c'est parce qu'elle n'a pas été en mesure d'établir avec certitude qu'ils avaient participé à l'action en cause. Enfin, elle précise que, si le Tribunal venait à annuler les décisions contestées, une telle annulation suffirait à réparer le prétendu tort moral étant donné que la sanction infligée était la moins sévère prévue par le Statut.

La défenderesse maintient son exception d'irrecevabilité à l'encontre de l'une des requêtes. Elle prétend qu'il n'est pas crédible que la requérante concernée n'ait reçu la décision du 19 novembre 2003 que le 4 février 2004 et relève que celle-ci ne donne pas la moindre explication à ce sujet. Par ailleurs, elle soutient que les avis des conseils de discipline dans les cas de deux autres fonctionnaires sont sans pertinence pour la présente affaire.

CONSIDÈRE :

1. Le 23 mai 2003, vingt-deux fonctionnaires de l'Agence Eurocontrol, affectés au CFMU, se sont vu infliger un avertissement par écrit, sanction prévue à l'alinéa a) du paragraphe 2 de l'article 88 du Statut administratif, en raison de leur participation à une action collective considérée comme illicite par la direction. Ils contestent chacun devant le Tribunal de céans les décisions prises, sur délégation du Directeur général, par le directeur des ressources humaines le 19 novembre 2003 rejetant les réclamations qu'ils avaient présentées contre lesdites sanctions.

2. Rédigées dans les mêmes termes et fondées sur les mêmes moyens, ces vingt-deux requêtes tendent au même résultat; il y a donc lieu de les joindre et de rendre à leur sujet un seul jugement.

3. Les circonstances dans lesquelles se sont déroulées les actions collectives auxquelles les fonctionnaires sanctionnés ont participé entre le 10 et le 14 mars 2003 sont les suivantes : le 29 décembre 2002, la FFPE Eurocontrol, syndicat reconnu par l'Agence, avait lancé un préavis de grève concernant le personnel du CFMU qui était appelé à suivre simultanément deux types d'actions à partir du 4 janvier 2003, soit, «d'une part, une grève du zèle [...] appelant le personnel à réduire l'activité au minimum prévu par les règlements et [les] dispositions [...] arrêtées au 10 décembre 2002» et, d'autre part, «une action complémentaire de “refus de responsabilité”». Les modalités de cette action étaient détaillées dans une annexe comportant des «instructions» par

lesquelles les fonctionnaires étaient invités à ne pas appliquer les règles régissant leurs fonctions. De même, le syndicat diffusait, le 3 janvier 2003, une note indiquant aux membres du personnel la façon de répondre aux appels téléphoniques durant l'action collective. La direction réagit les 2 et 3 janvier 2003 en demandant au personnel de continuer à exercer leurs devoirs «comme il se doit et avec professionnalisme», et en menaçant d'appliquer «les dispositions statutaires pertinentes» aux membres du personnel qui suivraient les consignes syndicales, ce qui les exposerait à des poursuites disciplinaires. Le président de la FFPE Eurocontrol rencontra le Directeur général et, à la suite de cette réunion, le syndicat décida la suspension inconditionnelle, à compter du 6 janvier et pendant huit semaines, de toutes les actions syndicales en cours.

4. Le 7 mars 2003, le président de la FFPE Eurocontrol informa le Directeur général qu'après discussion de ses dernières propositions il avait été décidé de poursuivre l'action suspendue le 6 janvier. Le président du syndicat précisait :

«Les actions syndicales recommenceront [...] dès le lundi 10 mars 2003 pour une période indéterminée et prendront la forme d'arrêts de travail temporaires incluant toutes les catégories de personnel opérationnel du CFMU. Dans l'intervalle, le personnel en activité refusera et de rattraper le retard qui aura été causé par les interruptions de service et de reprendre le travail des personnels en arrêt de travail.

[...]

Compte tenu de la mauvaise foi dont a fait preuve l'Administration lors de l'interruption de service du 4 janvier dernier et compte tenu qu'aux dires de la Direction des ressources humaines, les syndicats ne représentent qu'une faible minorité du personnel, nous ne communiquerons aucune modalité d'exécution qui ont été assimilées [sic] à des ordres illégaux lancés par le syndicat.»

5. Par mémorandum du 10 mars 2003, le Directeur général rappela au personnel que, selon lui, l'action envisagée au mois de janvier était illicite car les «instructions» données au personnel par le syndicat révélaient une ingérence extérieure dans les procédures en vigueur; il indiqua que la poursuite de cette action, après la suspension décidée en janvier, constituait la reprise d'une action illégale car contraire aux dispositions du deuxième alinéa de l'article 11 du Statut administratif et exposait ceux qui quitteraient leur poste sans autorisation à des sanctions disciplinaires.

L'action syndicale commença malgré cette mise en garde et il n'est pas contesté que les requérants ont cessé le travail à diverses dates entre le 10 et le 14 mars 2003. Par la note de service 15/03 datée du 13 mars, le Directeur général publia des «Dispositions générales applicables en cas de grève à Eurocontrol». Il indiqua que l'accord à ce sujet, négocié avec les syndicats, n'était pas entré en vigueur car les parties ne l'avaient pas signé et que, dans ces circonstances, il estimait de son devoir d'indiquer «les conditions dans lesquelles une grève serait considérée comme licite». Il précisait que ces dispositions prenaient effet immédiatement.

6. Courant mars 2003, le directeur des ressources humaines convoqua tous les membres du personnel concernés à une audition portant sur les charges retenues contre eux, c'est à dire sur la participation à une «grève illicite» et sur la violation du deuxième alinéa de l'article 11 du Statut, qui leur faisait obligation d'assurer la continuité du service et de ne pas cesser d'exercer leurs fonctions sans autorisation préalable. La quasi totalité des requérants demandèrent que tous les documents soient traduits en français, que les griefs qui leur étaient personnellement reprochés leur soient communiqués de manière précise et qu'une nouvelle date leur soit proposée pour l'audition afin de leur permettre de préparer leur défense. Ces demandes furent, pour l'essentiel, rejetées. Quatorze des vingt deux requérants ont finalement été entendus. C'est dans ces conditions qu'ils firent tous l'objet d'un avertissement par écrit pour avoir participé à une action illicite ayant eu pour conséquence leur absence non autorisée et donc la violation de leurs obligations professionnelles et légales. Les requérants ayant introduit des réclamations, la Commission paritaire des litiges conclut que les moyens avancés n'étaient pas fondés mais suggéra à l'administration de retirer, à titre gracieux, les sanctions disciplinaires en cause. Ces réclamations furent rejetées par des décisions du 19 novembre 2003.

7. Les requêtes sont recevables. La défenderesse relève certes, dans son mémoire en réponse à la requête de M. M., que ce dernier a saisi le Tribunal le 10 octobre 2003, soit avant que la Commission paritaire des litiges se soit prononcée sur sa réclamation et qu'ait été prise la décision expresse du 19 novembre 2003 rejetant sa réclamation, mais elle indique qu'elle ne conteste pas la recevabilité de la requête introduite dans ces conditions. Toute autre solution relèverait, en l'espèce, d'un excès de formalisme. Par ailleurs, si elle oppose une fin de

non recevoir à la requête de M^{me} M. qui n'a introduit sa requête que le 30 avril 2004, soit plus de trois mois après le 19 novembre 2003, date de la décision attaquée, elle n'apporte pas la preuve qui lui incombe de la notification de cette décision. Bien qu'elle estime «invraisemblable» que ladite décision n'ait été notifiée que le 4 février 2004 comme le soutient la requérante, elle ne présente aucun document permettant de démentir les allégations de cette dernière dont la requête ne peut, dans ces conditions, être regardée comme tardive.

8. Certaines des critiques formulées par les requérants ne peuvent être retenues : la procédure contradictoire a été respectée et, si certains n'ont pas été entendus avant d'être sanctionnés, ils ont été régulièrement convoqués et ne peuvent s'en prendre qu'à eux mêmes s'ils ne se sont pas présentés ou n'ont pas proposé d'autres dates d'audition. Ils n'avaient aucun droit à ce que les documents utilisés dans la procédure soient rédigés en français dès lors que les deux langues de travail de l'Agence sont l'anglais et le français, et qu'aucun des requérants ne soutient être dans l'incapacité de comprendre les documents rédigés en anglais. Les griefs formulés à leur encontre étaient convenablement exposés dans le rapport préalable aux auditions et les charges qui ont motivé les sanctions prononcées font référence à ce rapport et à la participation des intéressés à une action collective «illicite», de sorte que le moyen tiré d'une absence ou d'une insuffisance de motivation ne peut être retenu. Sur le fond, les affirmations selon lesquelles certains fonctionnaires ayant participé aux actions litigieuses n'auraient pas été sanctionnés ne sont pas corroborées par les pièces des dossiers, qui ne font nullement apparaître comme discriminatoire l'attitude de l'Agence à l'égard des intéressés.

9. Plus sérieux est le moyen tiré de ce que le Directeur général était incompétent pour se prononcer sur le caractère licite ou non d'une action collective. Mais l'Agence fait remarquer à juste titre que, selon le paragraphe 1 de l'article 3 de ses Statuts, le Directeur général «bénéficie d'une large autonomie de gestion pour la mise en place, l'utilisation et le bon fonctionnement des moyens techniques, financiers et en personnel mis à sa disposition» et «prend à ce titre les initiatives qu'il juge nécessaires pour remplir ses obligations». Il n'est pas douteux qu'en l'absence de dispositions statutaires ou d'accord collectif entre l'Agence et les représentants du personnel, il incombe au Directeur général de prendre toute mesure pour prévenir des actions qu'il juge illégales, pour mettre en garde les membres du personnel contre leur participation à de telles actions et, éventuellement, pour encadrer, dans le respect des principes généraux du droit de la fonction publique internationale, l'exercice des droits collectifs du personnel. De ce point de vue, l'on ne saurait critiquer la légitimité de l'intervention du Directeur général qui, «en l'absence [...] d'un accord avec les syndicats», a diffusé le 13 mars 2003 — soit trois jours après le début de l'action collective — une note de service comportant des «Dispositions générales applicables en cas de grève à Eurocontrol». Mais encore faut-il que les mesures générales prises par l'administration et les décisions individuelles adoptées pour en assurer l'application n'aient pas pour effet d'apporter à l'exercice des droits collectifs des membres du personnel des limitations de nature à les vider de tout contenu. En l'espèce, la défenderesse se fonde sur l'article 11 du Statut administratif, selon lequel le fonctionnaire «est tenu d'assurer la continuité du service et ne peut suspendre l'exercice de ses fonctions sans autorisation préalable», et en conclut dans ses réponses que, bien qu'elle reconnaisse «le principe du droit de grève», les requérants n'avaient pas le droit de suspendre l'exercice de leurs fonctions sans autorisation préalable. Mais, par ailleurs, elle estime que l'action initiée par la FFPE Eurocontrol ne constituait pas une grève, car elle ne faisait que reprendre l'action engagée puis suspendue en janvier 2003 qui définissait des actions syndicales allant bien au delà de ce qu'implique un mot d'ordre de cessation collective du travail.

10. Cette argumentation, contradictoire sur bien des points, ne peut être retenue : en premier lieu, le rapport définissant les charges susceptibles d'être retenues contre les intéressés et auquel se réfèrent les sanctions litigieuses mentionne «la participation à une grève illicite» et la violation des obligations définies par le deuxième alinéa de l'article 11 du Statut administratif. L'on voit mal, dès lors, comment l'Agence peut, dans le cadre de la procédure contentieuse, nier que l'action collective en cause ait constitué une grève. En second lieu, s'il est bien exact que les mots d'ordre syndicaux émis en décembre 2002 et janvier 2003 comportaient non seulement un appel à la cessation du travail mais également une invitation à ne pas respecter les règlements en vigueur et à leur substituer des «instructions» du syndicat, le président de ce dernier avait pris la précaution de préciser dans sa lettre du 7 mars 2003 annonçant la poursuite de l'action suspendue en janvier qu'il ne communiquait aucune modalité d'exécution du mot d'ordre d'arrêt du travail, ces modalités ayant été «assimilées à des ordres illégaux lancés par le syndicat». Il apparaît donc bien que le syndicat ne reprenait pas les consignes qui auraient certainement eu pour effet, si elles avaient été maintenues, de conférer un caractère illégal au mouvement revendicatif.

11. Dans ces conditions, s'il s'agissait d'une cessation de travail non accompagnée d'actions illégales, la question se pose de savoir si l'Agence pouvait, compte tenu des dispositions de l'article 11 du Statut administratif selon lesquelles le fonctionnaire est tenu d'assurer la continuité du service et ne peut suspendre l'exercice de ses

fonctions sans autorisation préalable, considérer comme illicite la participation des fonctionnaires concernés au mouvement collectif. Sans méconnaître le fait que la grève porte nécessairement atteinte à la continuité du service, le Tribunal estime qu'une réponse affirmative à cette question aurait pour effet de vider de toute substance les conditions d'exercice de ce droit dont la défenderesse ne conteste pas l'existence et dont la jurisprudence reconnaît la licéité de principe (voir par exemple les jugements 615 et 2342 du Tribunal de céans). Soumettre au régime des autorisations d'absence l'exercice de ce droit serait de toute évidence incompatible avec ce principe qui a comme corollaire nécessaire la liberté des fonctionnaires d'appliquer ou non les mots d'ordre de grève régulièrement émis par leurs organisations représentatives. En l'espèce, le mot d'ordre de cessation du travail n'était pas par lui-même illégal, même s'il est exact que le préavis n'a été adressé à la direction que trois jours avant le déclenchement de l'action; en l'absence de toute réglementation, la brièveté de ce délai de même que le fait que la grève ait été prévue pour une durée indéterminée n'ont pu entacher d'illégalité le mouvement collectif auquel ont participé les requérants.

12. Ceux-ci sont dès lors fondés à soutenir que c'est à tort que le Directeur général les a sanctionnés en considérant comme fautive leur participation au mouvement de grève de mars 2003. Il y a donc lieu d'annuler les décisions attaquées.

13. Les requérants demandent réparation pour le préjudice moral subi. Ce préjudice doit être regardé comme réparé en grande partie par les annulations prononcées par le présent jugement. Toutefois, l'existence d'une procédure disciplinaire engagée à leur encontre pour des faits de grève a pu leur causer un préjudice qui sera équitablement réparé par l'allocation à chacun d'entre eux d'une somme de 1 000 euros.

14. Les requérants ont droit à des dépens que le Tribunal fixe à 500 euros par personne.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. Les décisions infligeant aux requérants un avertissement par écrit ainsi que les décisions rejetant leurs réclamations sont annulées.
2. Eurocontrol versera à chaque requérant la somme de 1 000 euros en réparation du préjudice moral subi.
3. Elle versera également à chacun d'entre eux 500 euros à titre de dépens.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2005, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Seydou Ba, Juge, et M. Claude Rouiller, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 1er février 2006.

Michel Gentot

Seydou Ba

Claude Rouiller

Catherine Comtet

*M. M. ayant formé sa requête le 10 octobre 2003, il demande l'annulation de la décision implicite de rejet de sa réclamation ainsi que de la décision du 23 mai 2003.

** M. M. ne mentionnant que son avenir professionnel.

