

**A. (n° 4)**

**c.**

**Eurocontrol**

**136<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4695**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la quatrième requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol), formée par M. G. A. le 15 septembre 2020, la réponse d'Eurocontrol du 22 janvier 2021, la réplique du requérant du 3 mars 2021 et la duplique d'Eurocontrol du 11 juin 2021;

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 exigeant le remboursement du salaire qu'il aurait indûment perçu lors d'absences déclarées injustifiées par l'administration.

Certains des faits relatifs à cette affaire sont exposés dans le jugement 4694, également prononcé ce jour, concernant la troisième requête de l'intéressé. Il suffira de rappeler qu'entre 2013 et 2016, le requérant bénéficia de nombreux jours de congé de maladie. Par conséquent, le 30 mars 2016, le Directeur général convoqua une Commission d'invalidité composée du médecin-conseil de l'Organisation (Dr V.), du médecin traitant du requérant (Dr G.) et d'un troisième médecin désigné par les deux autres (Dr M.), dans le but de déterminer l'étendue de l'invalidité de l'intéressé. À l'issue de sa réunion du 9 février 2017, la Commission conclut que le requérant ne présentait

pas une invalidité permanente considérée comme totale et le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. En outre, elle le déclara apte à reprendre le travail. Par lettre du 27 février, le directeur principal des ressources informa le requérant des conclusions de la Commission et l'invita à prendre contact avec l'administration afin d'organiser la reprise de ses fonctions dans les meilleurs délais.

Dès lors, le requérant continua de transmettre de nouveaux certificats médicaux. Le 14 avril 2017, au regard de la production d'un nouvel arrêt de travail pour cause de maladie, le Dr M., qui avait siégé au sein de la Commission d'invalidité, examina à nouveau le requérant. Il conclut que la pathologie de ce dernier demeurait inchangée et qu'il était, par conséquent, apte à reprendre le travail. Entre les mois de juin et juillet 2017, l'administration invita, à deux reprises, le requérant à reprendre le travail en soulignant que ses absences seraient couvertes par ses congés annuels, puis déduites de son salaire, et qu'une procédure disciplinaire pourrait s'ensuivre. Le 1<sup>er</sup> septembre 2017, le requérant reprit ses fonctions tout en sollicitant un aménagement de son temps de travail à 50 pour cent sur la foi d'un autre certificat médical. Un rendez-vous avec le médecin-conseil fut fixé le 9 octobre 2017 pour valider le temps partiel médical. Le 5 octobre 2017, le requérant fut admis aux urgences. Il fut à nouveau placé en congé de maladie et ne put se présenter au rendez-vous fixé avec le médecin-conseil, ni aux rendez-vous ultérieurs, notamment en raison des certificats médicaux signés par son psychiatre pour la période allant du 11 octobre au 31 décembre 2017.

Dans ces circonstances, l'administration sollicita l'avis du médecin-conseil quant à la convocation d'une nouvelle commission d'invalidité et informa le requérant que ses certificats médicaux seraient acceptés dans l'attente d'une décision à ce sujet. Par lettre du 22 décembre 2017, le requérant fut invité à prendre contact avec le service médical afin de fixer un rendez-vous en vue de faire le point sur son état de santé.

Le requérant envoya un nouveau certificat médical pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars 2018. Le 19 janvier 2018, il se soumit à un contrôle médical effectué par le Dr M. Par lettre du 30 mars 2018, la chef de l'Unité des ressources humaines et services informa le requérant

que le médecin-conseil avait conclu, sur la base du dernier rapport médical du Dr M., qu'il était apte au travail. En outre, elle précisait qu'il devait reprendre ses fonctions le 3 avril 2018.

Par courrier du 10 avril 2018, l'administration confirma au requérant qu'il était tenu de reprendre ses fonctions et que toute absence future serait considérée comme injustifiée et ferait l'objet d'une déduction sur ses droits à congé annuel, puis sur son salaire. L'intéressé reprit le travail le 16 avril 2018 sous un régime à temps partiel administratif qu'il avait lui-même demandé et qui fut approuvé par l'Organisation jusqu'au 31 décembre 2018.

En janvier 2019, le requérant présenta de nouveaux certificats médicaux, ce qui donna lieu à une nouvelle convocation par le service médical. Le 1<sup>er</sup> février 2019, il se présenta au rendez-vous de contrôle lors duquel l'examen médical ne put être effectué en raison, selon l'Organisation, de son refus de répondre aux questions du médecin désigné, le Dr M. Par courrier du 27 février 2019, la chef de l'Unité des ressources humaines et services informa le requérant que l'Organisation estimait qu'il refusait de collaborer avec l'Agence pour établir l'étendue de sa pathologie, alors que le médecin-conseil l'avait déclaré apte à reprendre le travail. Elle ajoutait que les certificats médicaux subséquents ne seraient plus acceptés et que toute absence serait dorénavant considérée comme injustifiée résultant sur la déduction de ses droits à congés annuels. En outre, il fut précisé au requérant que le Dr M. organiserait, en dernier recours, un examen psychiatrique avec le professeur D.

À partir du 6 mars 2019, des échanges entre l'administration et le conseil du requérant s'ensuivirent, dans lesquels ce dernier releva des irrégularités de procédure et, plus particulièrement, le non-respect de l'article 59 du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence Eurocontrol.

Le 2 avril 2019, le requérant déposa une plainte pour harcèlement à l'encontre du Département des ressources humaines et du service médical de l'Agence.

Le 7 mai 2019, il se soumit à l'expertise psychiatrique menée par le professeur D. qui, dans son rapport du 20 mai, le jugea apte au travail.

Par un courrier du 5 juillet 2019 reçu par le requérant le 10 juillet, la chef de l'Unité des ressources humaines et services informa l'intéressé de cette conclusion du professeur D. et lui confirma que les certificats médicaux couvrant la période du 1<sup>er</sup> mars au 31 juillet 2019 ne seraient pas acceptés, ainsi que cela lui avait déjà été indiqué le 27 février précédent. En outre, une fois ses droits à congés annuels épuisés, tous les salaires versés à compter du 9 mai 2019 seraient considérés comme ayant été indûment perçus. Par courrier du 17 juillet 2019, le requérant contesta cette décision et demanda également la production du rapport médical du 20 mai émis par le professeur D.

Le 30 juillet 2019, le requérant sollicita sa mise à la retraite anticipée et, par conséquent, le bénéfice de ses droits à la pension d'ancienneté. Par décision du 31 juillet 2019, le Directeur général accepta cette demande et informa le requérant qu'il serait mis à la retraite le 31 juillet 2019 et qu'il percevrait sa pension d'ancienneté à compter du 1<sup>er</sup> août 2019.

Le 2 août 2019, l'administration demanda au conseil du requérant, dans le contexte où sa demande de mise à la retraite avait été acceptée par le Directeur général et où ce dernier se réservait, comme prévu, le droit d'engager une procédure disciplinaire à son encontre, de proposer à l'intéressé de retirer sa plainte pour harcèlement déposée le 2 avril précédent contre les «médecins-conseil de l'Agence», ce que celui-ci fit le 7 août.

Par lettre du 13 septembre 2019, le requérant fut informé que sa mise au bénéfice d'une pension d'ancienneté modifiait les éléments indiqués précédemment dans la lettre du 5 juillet 2019. Notamment, les salaires indûment perçus devaient désormais être remboursés à partir du 15 mars 2019 et il devait s'acquitter des contributions aux régimes de sécurité sociale. Au regard de ces éléments, il devait rembourser la somme de 50 253,10 euros.

Le 19 septembre 2019, le requérant contesta cette lettre.

Par courrier du 26 novembre 2019, la chef de l'Unité des ressources humaines et services précisa qu'il serait considéré que la date du rapport médical du professeur D., soit le 20 mai 2019, constituerait le point à partir duquel sa rémunération serait suspendue. Par conséquent, le montant

à rembourser s'élevait à 24 687,56 euros et non à 50 253,10 euros. Après une demande infructueuse d'accès à son dossier médical et au rapport du 20 mai, le requérant introduisit une réclamation le 17 février 2020.

Le 9 avril 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.

Le 15 septembre 2020, le requérant saisit le Tribunal en vue d'attaquer une décision implicite de rejet.

Dans l'avis de la Commission paritaire des litiges du 8 juillet 2020, qui faisait suite à sa réunion du 30 avril précédent, deux membres estimèrent la réclamation fondée compte tenu de la violation par l'Organisation de la procédure prévue à l'article 59 du Statut visant à contester les certificats médicaux. Les deux autres membres conclurent à l'absence de fondement de la réclamation au motif que l'administration s'était correctement appuyée sur les avis des experts médicaux ayant examiné le requérant. Par lettre du 7 décembre 2020, le Directeur général fit siennes les recommandations de ces deux derniers membres de la Commission et rejeta la réclamation du requérant comme non fondée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision implicite de rejet de sa réclamation du 17 février 2020 ainsi que la décision du 26 novembre 2019. Dans sa réplique, il sollicite l'annulation de la décision expresse du 7 décembre 2020 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 depuis le mois de septembre 2019 en raison de cette décision expresse en ce qu'elle considère ses absences injustifiées pour la période allant du 20 mai au 31 juillet 2019. Il sollicite par ailleurs l'attribution de dommages-intérêts d'un montant de 20 000 euros pour le préjudice moral qu'il estime avoir subi, ainsi que l'octroi de dépens.

Eurocontrol demande au Tribunal de rejeter l'ensemble des conclusions du requérant comme irrecevables et la requête dans son intégralité pour absence de fondement.

CONSIDÈRE:

1. Dans sa quatrième requête, le requérant sollicite l'annulation de la décision implicite de rejet de sa réclamation du 17 février 2020 déposée à l'encontre de la décision du 26 novembre 2019 de la chef de l'Unité des ressources humaines et services de l'Agence Eurocontrol, qui l'informait qu'à compter de la date du rapport médical du professeur D. du 20 mai 2019, l'Organisation n'acceptait plus de certificats médicaux de sa part et interrompait le paiement de son salaire. Puisque le requérant avait été rémunéré entre le 20 mai et le 31 juillet 2019 pour des journées d'absence que l'Organisation considérait ainsi comme injustifiées, cette décision avisait également l'intéressé qu'il devait rembourser un montant de 24 687,56 euros correspondant au salaire qu'il avait, par conséquent, indûment perçu.

2. Eurocontrol soutient que la requête serait irrecevable au motif que le requérant n'aurait pas épuisé, contrairement aux exigences posées par l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, les voies de recours dont il disposait en tant qu'ancien fonctionnaire de l'Organisation. Mais 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 17 juin 2020. Dès lors, à la date du 15 septembre 2020 où le requérant a introduit sa requête, les voies de recours interne dont il disposait avaient bien été épuisées. La requête étant ainsi recevable, la fin de non-recevoir soulevée par l'Organisation sera écartée.

3. Dans sa réplique, tenant compte du fait que, depuis l'introduction de sa requête, une décision de rejet explicite de la réclamation du 17 février 2020 a été prise par le Directeur général le 7 décembre 2020, 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 en cause, le Tribunal estime qu'il y a lieu de requalifier la requête comme dirigée contre cette dernière décision.

4. Le requérant sollicite par ailleurs la tenue d'un débat oral. Le Tribunal considère cependant 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 rejetée.

5. Dans la décision attaquée, le Directeur général a d'abord indiqué que la décision antérieure contenue dans le courrier du 26 novembre 2019 ne pouvait être considérée comme illégale puisqu'en l'espèce l'Organisation n'avait jamais voulu soumettre le requérant à un contrôle médical au sens du paragraphe 1 de l'article 59 du Statut administratif. Le Directeur général a affirmé que cette décision était correctement motivée dans les circonstances de l'espèce et que la chef de l'Unité des ressources humaines et services avait bien indiqué à l'intéressé, dans un courrier antérieur du 27 février 2019, que ses absences seraient considérées comme injustifiées à compter du jour où le rapport final du professeur D. serait rendu, à savoir le 20 mai 2019.

Pour ce qui est du préjudice moral prétendument subi à la suite des arguments soulevés par l'Organisation dans la présente affaire et qui auraient remis en cause la bonne foi du requérant et porté atteinte à son honneur et à sa réputation, le Directeur général a ensuite répondu qu'il n'en voyait pas le bien-fondé. Il estimait au contraire que le requérant avait démontré, depuis 2017, une attitude non coopérative ainsi qu'un manque d'honnêteté et d'intégrité.

Dans la lettre du 26 novembre 2019 à laquelle le Directeur général a fait référence dans la décision attaquée, la chef de l'Unité des ressources humaines et services avait par ailleurs confirmé au conseil du requérant que l'Organisation avait accepté le rapport du professeur D. qui le déclarait apte au travail et que le paiement du salaire de l'intéressé était interrompu à compter de la date de ce rapport. Dans cette lettre, l'Organisation avait de plus rappelé au requérant l'intention déjà exprimée dans son courrier du 27 février 2019, où elle lui avait notamment indiqué ce qui suit:

«Vous devrez vous rendre au rendez-vous fixé avec le [professeur D.] qui vous contactera directement. Sur la base des résultats de cet examen psychiatrique, votre situation sera régularisée. En effet, si suite à l'examen il est confirmé que votre état de santé n'a pas changé depuis la dernière Commission d'invalidité, qui vous a déclaré apte au travail, votre rémunération n'est plus due à compter de la date du rapport médical du [professeur D.]»

6. Parmi les divers moyens articulés par le requérant à l'appui de sa requête, il en est deux qui s'avèrent déterminants pour statuer sur la présente affaire.

7. En premier lieu, le requérant soutient que la décision attaquée du 7 décembre 2020, qui confirme la décision précédente du 26 novembre 2019, serait entachée d'irrégularité et devrait être annulée en raison de sa motivation insuffisante et erronée qui fait référence à un document décisif, soit le rapport médical du professeur D. du 20 mai 2019, dont la teneur n'a pas été communiquée à l'intéressé en temps opportun.

À cet égard, le Tribunal estime qu'il ressort des écritures et des pièces du dossier qu'effectivement le requérant a demandé sans succès à plusieurs reprises, par le biais de son conseil, à avoir accès à ce rapport médical.

Le requérant a été avisé pour la première fois de l'existence de ce rapport le 10 juillet 2019 par le courrier du 5 juillet précédent de la chef de l'Unité des ressources humaines et services l'avisant qu'il avait été jugé apte au travail par le professeur D. lors de son expertise médicale du 7 mai 2019. Même si ce courrier faisait référence au rapport médical

daté du 20 mai 2019, celui-ci n'y était pas joint. Dans son courrier du 17 juillet 2019, le conseil du requérant a d'ailleurs souligné que ce rapport médical n'était pas produit au soutien de cet envoi du 5 juillet 2019.

La non-communication d'un quelconque rapport médical permettant au requérant de comprendre la raison du refus des certificats médicaux qu'il avait présentés a été réitérée par son conseil dans un courrier ultérieur du 19 septembre 2019. Par la suite, dans son autre courrier du 9 décembre 2019, le conseil du requérant faisait de nouveau état de la non-communication, malgré deux demandes expresses, du rapport d'expertise médicale du 20 mai 2019 rédigé par le professeur D. et formulait une demande d'accès au dossier médical de l'intéressé auprès du Directeur général.

Enfin, dans sa réclamation du 17 février 2020, le requérant a fait état des multiples demandes de son conseil en vue d'avoir accès à ce rapport et du fait que celui-ci ne lui avait encore jamais été communiqué.

8. Selon ce qu'indique le requérant sans être valablement contredit par l'Organisation sur ce point, ce rapport médical du professeur D. ne lui aurait été finalement communiqué que le 20 février 2020, et ce, dans une langue qu'il ne comprend pas, le néerlandais. À ce sujet, les écritures révèlent que ce rapport a d'abord été envoyé directement au médecin traitant de l'intéressé entre le 19 décembre 2019 et le 20 février 2020, date à laquelle ce dernier en a reçu copie de la part de ce médecin. Dans un courriel interne du 9 décembre 2019 qui faisait suite à la demande d'accès du même jour du conseil du requérant, l'administration avait en effet reconnu ce qui suit avant d'acheminer le rapport litigieux à ce médecin traitant : «nous sommes dans l'obligation de lui communiquer le rapport puisqu'il constitue le fondement sur lequel nous allons déduire ses absences injustifiées»\*.

9. Alors même qu'Eurocontrol convient dans ses écritures que «[l]e litige porte sur le bien-fondé de la qualification [...] en tant qu'absences non justifiées [d]es absences du requérant à compter du

---

\* Traduction du greffe.

20 mai 2019 jusqu'à son départ en pension le 1<sup>er</sup> août 2019», l'Organisation ne fournit aucune explication ou réponse quant à l'absence de communication de ce rapport médical à l'intéressé avant le 20 février 2020. Le Tribunal constate du reste que ce rapport du professeur D. du 20 mai 2019, qui constitue pourtant le fondement de la décision de l'Organisation du 26 novembre 2019 confirmée par la décision attaquée, n'apparaît nulle part dans les nombreuses pièces versées au dossier.

10. Ainsi que le relèvent à juste titre deux membres de la Commission paritaire des litiges dans l'avis du 8 juillet 2020, «aucune référence aux conclusions du contrôle médical organisé par le [professeur D.] n'a été émise ni envoyée au [requérant]», ce qui l'a empêché de procéder à une véritable contestation de la qualification par l'Organisation de ses absences pour la période allant du 20 mai au 31 juillet 2019 en tant qu'absences non justifiées. Bien que l'Organisation ait retenu que le requérant avait été jugé apte au travail par le professeur D. lors de son expertise médicale du 7 mai 2019, elle n'a jamais communiqué cette expertise à l'intéressé lorsqu'elle l'en a avisé le 5 juillet 2019, dans un courrier qu'il n'a reçu que le 10 juillet suivant. Par ailleurs, lorsque la chef de l'Unité des ressources humaines et services a communiqué au requérant sa décision du 26 novembre 2019 l'informant qu'elle avait accepté ce rapport médical et que l'Organisation interrompait le paiement du salaire de l'intéressé à compter de la date de ce rapport, elle n'a pas non plus communiqué ce rapport médical au requérant.

11. Or, d'une part, la jurisprudence constante du Tribunal rappelle que la motivation d'une décision doit permettre à son destinataire d'en connaître les raisons, notamment pour le mettre à même de se déterminer en conséquence. Cette motivation doit également permettre aux autorités compétentes de vérifier si la décision est conforme au droit, et notamment mettre le Tribunal de céans en mesure d'exercer son pouvoir de contrôle (voir le jugement 4467, au considérant 7).

D'autre part, le Tribunal a aussi affirmé à maintes reprises qu'un fonctionnaire doit avoir connaissance de toutes les pièces sur lesquelles l'autorité fonde ou s'apprête à fonder une décision à son encontre (voir les jugements 4412, au considérant 14, et 2700, au considérant 6). Dans le jugement 4587, au considérant 12, le Tribunal a relevé que la non-communication de documents importants à un fonctionnaire avant qu'une décision ne soit prise à son encontre constitue un manquement au droit de l'intéressé à une procédure régulière, en soulignant notamment ce qui suit:

«[Il] n'a pas [été] tenu compte du droit de la requérante à une procédure régulière en termes de communication de documents. Il ressort de la jurisprudence du Tribunal qu'en règle générale un fonctionnaire doit avoir connaissance de toutes les pièces sur lesquelles l'autorité fonde (ou s'apprête à fonder) sa décision à son encontre. Celle-ci ne saurait normalement lui opposer le caractère confidentiel de tels documents (voir, par exemple, le jugement 2700, au considérant 6; voir également, sur la question de la violation du droit à une procédure régulière, le jugement 4412, au considérant 14).»

Le premier moyen du requérant est donc fondé. Ce manquement de l'Organisation au droit du requérant à une procédure régulière vicie la décision de la chef de l'Unité des ressources humaines et services du 26 novembre 2019 sur laquelle s'est fondée la décision attaquée du 7 décembre 2020, ce qui entache d'irrégularité ces deux décisions.

12. En deuxième lieu, le requérant soutient que l'Organisation a en outre méconnu les dispositions de l'article 59 du Statut administratif et de la procédure qui devait être suivie avant de pouvoir qualifier d'injustifiées ses absences pour la période allant du 20 mai au 31 juillet 2019 et d'exiger par conséquent un remboursement de sa rémunération à hauteur de 24 687,56 euros.

L'article 59 du Statut administratif dispose ce qui suit à ses paragraphes 1 et 5, soit ceux qui sont pertinents à la présente affaire:

«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.»

13. Ces dispositions prévoient ainsi qu'un fonctionnaire d'Eurocontrol qui justifie être empêché d'exercer ses fonctions par suite de maladie bénéficie de plein droit d'un congé de maladie. Il peut cependant à tout moment être soumis à un contrôle médical et, dans le cas où ce contrôle révèle que le fonctionnaire est en mesure d'exercer ses fonctions, son absence sera alors considérée comme injustifiée sous réserve de son droit de saisir le Directeur général d'une demande d'arbitrage par un médecin indépendant, si le fonctionnaire estime les conclusions du contrôle médicalement injustifiées. Si cet avis, qui est par ailleurs contraignant, confirme les conclusions du contrôle organisé par l'Agence, l'absence est traitée comme injustifiée à compter du jour du contrôle.

14. Le Tribunal observe qu'il ressort des écritures et des pièces du dossier que, d'une part, le requérant a bien envoyé à l'administration des certificats médicaux attestant de son incapacité de travail pour les mois de janvier à juin 2019, ainsi que le reconnaît l'Organisation. C'est ce que confirme du reste la fiche d'état des absences pour maladie du requérant préparée par l'Organisation pour la période allant de juillet 2013 à juillet 2019. En outre, le courrier de la chef de l'Unité des ressources humaines et services du 5 juillet 2019 confirme que de tels certificats médicaux couvrant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mars et le 31 juillet 2019 ont bien été reçus par l'Organisation.

D'autre part, l'Organisation reconnaît que c'est après la réception de nouveaux certificats médicaux à compter de janvier 2019 qu'elle a invité le requérant à convenir de la date de l'examen médical, qui s'est tenu le 1<sup>er</sup> février 2019 avec le Dr M. et à la suite duquel ce dernier a recommandé de demander l'avis d'un expert psychiatrique, soit le professeur D., à savoir celui qui a préparé le rapport médical du 20 mai 2019.

Enfin, quand le requérant a finalement été avisé de l'existence de ce rapport médical par l'Organisation, par le courrier du 5 juillet 2019 reçu par l'intéressé le 10 juillet, son conseil a notamment indiqué à l'administration que son client sollicitait la mise en place d'un arbitrage

par un médecin indépendant sur la base de l'article 59 du Statut administratif.

15. Dès lors que les écritures révèlent ainsi que la justification de la demande de l'Organisation de procéder à un examen médical du requérant par le Dr M., et ensuite à un examen psychiatrique par le professeur D., après la réception des certificats médicaux transmis par le requérant, ne pouvait être que le contrôle médical dont fait état l'article 59 du Statut administratif, force est de constater que l'Organisation a méconnu cette disposition en empêchant le requérant de déterminer si les conclusions de ces contrôles médicaux du Dr M. et du professeur D. étaient «médicalement injustifiées», d'abord, en ne lui remettant pas copie du rapport décisif du professeur D., puis en ne donnant pas suite à la demande d'arbitrage du conseil du requérant formulée le 17 juillet 2019.

16. Dans la décision attaquée, le Directeur général soutient que la décision contenue dans le courrier du 26 novembre 2019 ne saurait être considérée comme illégale puisque l'Agence n'aurait jamais voulu soumettre le requérant à un contrôle médical tel que le prescrit le paragraphe 1 de l'article 59 du Statut administratif. Selon le Directeur général, cette procédure de contrôle médical serait mal adaptée à la circonstance qui prévalait au moment des examens médicaux effectués par le Dr M. et le professeur D.

Mais le Tribunal considère que l'Organisation commet une erreur en soutenant n'avoir jamais voulu appliquer cette disposition du Statut administratif dans les faits alors que c'était là la seule disposition statutaire qui pouvait trouver application dans ce cas. En effet, il n'est pas remis en question que le requérant a bien transmis des certificats médicaux attestant de son absence pour maladie à compter de janvier 2019. Or, dans une telle situation, l'administration ne pouvait simplement refuser les certificats; elle ne pouvait que les accepter ou demander un contrôle médical. L'Organisation l'a, de fait, précisément reconnu dans la situation du requérant dans le cadre d'échanges de courriels internes qui ont eu lieu en décembre 2017 et dans lesquels la chef de la Section des rémunérations et avantages sociaux a justement

écrit au médecin conseil, le Dr V., et à la chef de l'Unité des ressources humaines et services que l'Organisation ne pouvait simplement refuser les certificats dans un tel cas.

La demande d'examen médical auprès du Dr M. et, par la suite, à l'initiative de ce dernier, auprès du professeur D. ne pouvait donc s'inscrire que dans le cadre du paragraphe 1 de l'article 59. Il ressort du dossier qu'aucune autre procédure en vigueur au sein d'Eurocontrol ne prévoit un autre mécanisme dont il pourrait être fait application dans un cas tel que celui-ci. C'est du reste ce que relèvent les deux membres de la Commission paritaire des litiges qui ont conclu, dans l'avis du 8 juillet 2020, que l'administration n'avait pas respecté la procédure prévue à ce sujet à l'article 59 du Statut administratif.

17. Dans ses écritures, l'Organisation tente en vain d'expliquer et de justifier le processus qu'elle a suivi en s'appuyant sur la circonstance que la Commission d'invalidité avait déclaré le requérant apte au travail dans son avis du 9 février 2017, ce que l'intéressé n'avait pas contesté à l'époque. Mais ce constat n'est d'aucun secours à l'Organisation en l'espèce. Aux termes de ce que prévoit le paragraphe 5 de l'article 59 du Statut administratif, la Commission d'invalidité peut être saisie en vertu de cette disposition afin d'analyser la mise en invalidité permanente d'un fonctionnaire dans les conditions de l'article 78 du Statut. Dans l'avis qu'elle a émis le 9 février 2017, la Commission d'invalidité s'est ainsi prononcée sur l'absence d'invalidité permanente totale du requérant le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et elle a indiqué que, pour ce motif, il était alors tenu de reprendre ses fonctions. Or, ni cet avis de la Commission d'invalidité ni cette disposition ne sont utiles pour déterminer en quoi l'absence du requérant après le mois de janvier 2019 pouvait ou non être médicalement justifiée aux termes du paragraphe 1 de l'article 59 et des certificats médicaux qui avaient alors été transmis.

D'une part, le requérant n'a pas contesté les conclusions de la Commission d'invalidité du 9 février 2017 mais a plutôt présenté des certificats médicaux concernant des absences pour maladie postérieures.

Ces absences pour maladie étaient donc assujetties à la procédure prévue au paragraphe 1 de l'article 59 du Statut administratif.

D'autre part, les pièces du dossier établissent que l'Organisation était bien consciente de l'absence de procédure particulière, autre que celle prévue à ce paragraphe 1 de l'article 59, dans une situation de refus de travail d'un fonctionnaire après la conclusion d'une Commission d'invalidité selon laquelle il n'y avait pas d'invalidité permanente totale et que celui-ci devait reprendre ses fonctions. Dans un échange de courriels internes des 9 et 10 octobre 2017 entre la chef de la Section des rémunérations et avantages sociaux, la chef de l'Unité des ressources humaines et services et le médecin-conseil de l'Organisation portant sur le «refus de travailler après une Commission d'invalidité»\*, ces trois personnes ont en effet écrit ce qui suit: d'une part, «si nous mettons cette nouvelle pratique dans les règlements d'application, nous pouvons défendre cette politique devant une cour de justice, autrement, beaucoup de discussions avec les avocats sont à prévoir!»\* (Dr V.), d'autre part, «[e]n l'état, il n'y a aucune règle d'application, mais je peux imaginer que nous pouvons assurément en élaborer une»\* et «comme vous l'avez dit, il n'y a aucun doute que, sans aucune règle, nous ferons face à des difficultés»\* (la chef de la Section des rémunérations et avantages sociaux) et, enfin, «[o]ui, en effet, ce sujet mérite un cadre réglementaire»\* (la chef de l'Unité des ressources humaines et services).

Il découle de ces constatations que l'administration avait conscience qu'elle suivait en l'espèce une procédure qui n'existe nulle part dans les règles de l'Organisation et qu'elle ne pouvait pas par conséquent imposer à un fonctionnaire sans d'abord l'informer des paramètres applicables, le cas échéant. Le Tribunal considère qu'Eurocontrol ne peut justifier sa conduite, ainsi qu'elle tente de le faire dans ses écritures, en soutenant que cela aurait été fait en définitive au bénéfice du requérant au motif qu'«une stricte application par [l'Organisation] aurait entraîné des conséquences plus sévères pour [celui-ci]», ce qui, en tout état de cause, n'est au demeurant pas établi.

---

\* Traduction du greffe.

18. Dès lors que l'Organisation a méconnu ses propres règles en faisant fi de la procédure prévue au paragraphe 1 de l'article 59 du Statut administratif avant de conclure au caractère injustifié des absences pour cause de maladie du requérant pour la période concernée, ce deuxième moyen est également fondé et entache tout autant d'irrégularité la décision attaquée ainsi que la décision du 26 novembre 2019.

Il résulte de ce qui précède que ces deux décisions doivent être annulées, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens articulés par l'intéressé dans ses écritures.

Il s'ensuit qu'il y a lieu également d'ordonner à Eurocontrol de rembourser au requérant, à titre de réparation du préjudice matériel qui lui a été occasionné, les montants qui ont été indûment retenus par l'Organisation sur sa pension au titre du remboursement de sa rémunération pour la période allant du 20 mai au 31 juillet 2019, soit la somme de 24 687,56 euros.

19. Le requérant demande que l'Organisation lui verse en outre une indemnité de 20 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral en raison de «la mise en cause hasardeuse de sa bonne foi de nature à porter gravement atteinte à son honneur et à sa réputation». Mais le Tribunal a maintes fois rappelé qu'en matière de dommages-intérêts, la charge de la preuve incombe au requérant, qui doit établir le préjudice allégué. Or, en l'espèce, l'intéressé n'apporte aucune justification précise de l'existence de ce prétendu préjudice à son honneur et sa réputation.

Cette demande doit donc être écartée comme non fondée.

20. Obtenant gain de cause, 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 d'Eurocontrol du 7 décembre 2020 ainsi que la décision de la chef de l'Unité des ressources humaines et services du 26 novembre 2019 sont annulées.
2. Eurocontrol versera au requérant des dommages-intérêts pour préjudice matériel d'un montant de 24 687,56 euros.
3. Elle lui versera également la somme de 8 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 3 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