

Le Tribunal administratif,

Vu les requêtes dirigées contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Agence Eurocontrol), formées par M. F. d. J. le 25 février 2004, MM. P. L. — sa deuxième — et J. P. — sa deuxième également — le 26 février, MM. M. B., P. C., N. D. — sa deuxième —, G. F. et A. P. le 27 février, M. E. v. I. le 28 février et M. S. R. — sa deuxième — le 26 mars 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 le dossier et rejeté la demande de procédure orale formulée par les requérants;

Vu les pièces du dossier, 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 2493 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 quittèrent leur poste de travail alors qu'ils avaient déjà pris leur service.

Courant mars 2003, le directeur des ressources humaines envoya un mémorandum à chacun des dix 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 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. Cinq requérants ne donnèrent pas suite. Les autres furent entendus entre le 26 mars et le 11 avril 2003. Le 23 mai, le Directeur général infligea à chaque requérant un blâme à titre de sanction disciplinaire pour avoir participé à un mouvement de grève illicite.

A des dates comprises entre le 26 juillet et le 6 septembre, les dix requérants, tout comme leurs vingt deux collègues dont les affaires font l'objet du jugement 2493, 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 sa réponse, 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 cinq 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, l'un des requérants ayant, depuis lors, bénéficié de promotions.

La défenderesse soutient que l'une des requêtes est irrecevable pour forclusion, le requérant l'ayant déposée le 26 mars 2004, soit au moins un 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 leur réplique, 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 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 cinq personnes qui n'ont pas été entendues, les requérants reprochent au directeur des ressources humaines d'avoir présumé qu'elles refusaient de l'être alors qu'elles avaient clairement indiqué qu'elles 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 au requérant en question que le 27 décembre 2003, ce que la défenderesse ne peut démentir sauf à produire un accusé de réception prouvant le contraire.

E. Dans sa duplique, 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 l'une des deux moins sévères prévues 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 le requérant concerné n'ait reçu la décision du 19 novembre 2003 que le 27 décembre 2003 et relève que celui-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, dix fonctionnaires de l'Agence Eurocontrol, affectés au CFMU, se sont vu infliger un blâme, sanction prévue à l'alinéa b) 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 et de leur abandon de poste pendant la durée de leur tour de service. 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 dix 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 ont participé les fonctionnaires sanctionnés sont rappelées dans le jugement 2493 également rendu ce jour, auquel le Tribunal renvoie en tant que de besoin. La sanction prononcée contre chaque requérant, c'est à dire le blâme — prévu à l'alinéa b) du paragraphe 2 de l'article 88 du Statut administratif —, a été plus sévère que le simple avertissement par écrit — prévu à l'alinéa a) du même article — infligé à chaque fonctionnaire visé par le jugement 2493. En effet, le Directeur général a estimé qu'outre leur participation à une action illicite, équivalant à une absence sans autorisation, les requérants ont abandonné leur poste pendant la durée de leur tour de service et ainsi «gravement perturbé le fonctionnement du CFMU».
4. Les requêtes sont recevables. La défenderesse soutient que la requête de M. R. est tardive car présentée plus de trois mois après la notification de la décision rejetant sa réclamation, mais elle n'apporte pas la preuve de la date de la notification effective de ladite décision. A défaut de la production d'une telle preuve, qui incombe à l'Agence, la requête de l'intéressé doit être regardée comme introduite dans les délais.
5. Les moyens des requêtes relatifs aux irrégularités procédurales reprochées à l'Agence, à l'incompétence du Directeur général pour prendre les mesures générales exigées par les circonstances et à l'atteinte au principe d'égalité de traitement ne peuvent être retenus pour les raisons exposées dans le jugement 2493. En revanche, les requérants sont fondés à soutenir que c'est à tort que le Directeur général a estimé qu'ils avaient participé à un mouvement de grève illicite et avaient ainsi été «absent[s] sans autorisation». Le Tribunal renvoie également sur ce point à son jugement 2493.

6. Toutefois, les sanctions litigieuses comportent un second motif, tiré de ce que les intéressés ont abandonné leur poste de travail pendant leur tour de service. Sur ce point, la défenderesse a raison de souligner, comme elle l'a fait dans son mémoire en réponse, que «dans un environnement opérationnel il est impératif que celui qui se présente à son travail posté le preste et ne puisse le quitter à son gré». Compte tenu des missions particulières d'Eurocontrol concernant la sécurité de la navigation aérienne, le droit de grève, dont la légitimité n'est pas en cause, ne doit pas conduire à des cessations brutales d'activités comme c'est le cas de l'abandon d'un travail posté. Or les requérants ne contestent pas la matérialité des faits qui leur sont reprochés sur ce point. Le Tribunal considère en conséquence que, si le premier motif retenu par l'Agence — à savoir la participation à un mouvement de grève illicite — ne pouvait légalement fonder la sanction litigieuse, le second motif en revanche était de nature à justifier l'application d'une sanction.

7. Dans ces conditions, il y a lieu d'annuler les décisions attaquées, mais il ne convient pas de donner à ces annulations une portée définitive puisque l'un des motifs peut être légalement retenu à charge contre les requérants. La procédure disciplinaire pourra, si la défenderesse le juge opportun, être reprise, ce qui implique que soit réexaminée la question de savoir quelle sanction doit être infligée aux intéressés sur la seule base des faits qui peuvent légalement être retenus contre eux.

8. Compte tenu de ce qui précède et en l'absence de solution définitive sur l'issue de la procédure disciplinaire, il n'y a pas lieu d'allouer aux intéressés la réparation demandée pour le préjudice moral qu'ils invoquent (voir, en ce sens, le jugement 2391).

9. Les requérants obtenant partiellement satisfaction, l'Agence versera à chacun d'entre eux 500 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. Les décisions infligeant aux requérants un blâme ainsi que les décisions rejetant leurs réclamations sont annulées.
2. Les requérants sont renvoyés devant l'Agence pour que celle-ci reprenne, si elle le juge opportun, la procédure disciplinaire engagée à leur rencontre.
3. Eurocontrol versera à chacun des requérants 500 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions des requêtes est rejeté.

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