

D.

c.

Eurocontrol

122^e session

Jugement n° 3660

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol), formée par M. E. D. le 21 octobre 2013, la réponse d'Eurocontrol du 24 janvier 2014, la réplique du requérant du 28 mars et la duplique d'Eurocontrol du 4 juillet 2014;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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;

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

Le requérant conteste sa mutation. Il se plaint d'avoir été, sans préavis et sans consultation préalable, évincé de ses fonctions et d'avoir été affecté à un «emploi fictif».

Au moment des faits, le requérant occupait le poste, de grade AD12, de chef des Services d'information et de communication au sein de la Direction des ressources.

Lors d'une réunion tenue le 18 juin 2013, le Conseil de direction d'Eurocontrol accepta que soit menée une étude relative à la centralisation des divers services de l'Organisation traitant des technologies de l'information (ci-après «l'étude»), parmi lesquels figurait celui dirigé par le requérant. Au cours de la réunion, le Directeur général avait indiqué que ce dernier avait été contacté pour participer à l'étude en tant que membre de son comité de pilotage.

Par courriel du 25 juin 2013, l'ensemble du personnel de la Direction des ressources fut informé que le requérant se consacrerait désormais à temps plein à l'étude et qu'une fonctionnaire exercerait par intérim ses anciennes fonctions.

Par décision du même jour, le chef de la Division de la gestion du personnel, agissant par délégation de pouvoir du Directeur général, indiqua au requérant qu'en application notamment de l'article 7 du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence Eurocontrol — qui donne au Directeur général la compétence de muter un fonctionnaire, dans le seul intérêt du service, à un emploi de son groupe de fonctions correspondant à son grade —, il était muté au sein même de la Direction des ressources et nommé à l'emploi type générique d'expert principal avec effet immédiat. Il lui précisait qu'il conservait son grade et son échelon.

Le 7 août 2013, le requérant introduisit une réclamation, soutenant que les «procédures de mutation et de nomination» n'avaient pas été respectées. En outre, faisant valoir qu'il avait été démis de ses fonctions «sans préavis et [...] sans justification», qu'il était désormais «sans affectation à un emploi réel» et que sa mutation était une sanction déguisée, il se plaignait d'être victime de harcèlement moral. Il sollicitait ainsi l'annulation de la décision du 25 juin 2013 qui portait, selon lui, atteinte à sa dignité, à sa réputation professionnelle et à sa santé. En outre, il demandait sa réintégration dans les fonctions qu'il exerçait avant le 25 juin 2013, la réparation du préjudice moral subi, ainsi que le remboursement de tous les frais médicaux à venir et des dépens.

Dans sa requête formée le 21 octobre 2013, le requérant attaque la décision implicite de rejet de cette réclamation et demande sa réintégration dans les fonctions qu'il exerçait avant le 25 juin 2013, «sans interruption d'ancienneté et de promotions», une indemnité de 100 000 euros en réparation du préjudice moral subi, ainsi qu'une somme de 7 500 euros pour les dépens. Il demande également qu'Eurocontrol soit condamnée à prendre en charge tous les «frais médicaux et d'assistance» engagés ou à engager en conséquence de la décision du 25 juin 2013.

Dans sa réponse, Eurocontrol conclut au rejet de la requête comme dénuée de fondement.

Entre-temps, le 13 décembre 2013, la Commission paritaire des litiges avait rendu son avis. Selon elle, la décision de muter le requérant — dont Eurocontrol n'avait pas démontré la nécessité ou l'opportunité — avait été prononcée de façon hâtive et sans consultation préalable, ce qui l'avait placé dans une situation «pénible». La Commission avait par conséquent recommandé de le réintégrer dans les fonctions qu'il exerçait avant le 25 juin 2013, mais de rejeter ses autres demandes.

Le 17 mars 2014, le Directeur général fit savoir au requérant qu'il ne partageait pas le point de vue de la Commission et qu'il avait décidé de rejeter sa réclamation dans la mesure où, selon lui, la décision du 25 juin 2013, motivée par le seul intérêt du service, était suffisamment détaillée et conforme à la jurisprudence du Tribunal, notamment en ce qui concernait le respect de son droit d'être entendu.

Dans sa réplique, à laquelle il joint l'avis de la Commission paritaire des litiges et la décision du 17 mars 2014, le requérant maintient ses conclusions.

Dans sa duplique, Eurocontrol réitère sa position.

CONSIDÈRE :

1. Initialement dirigée contre une décision implicite de rejet de la réclamation du requérant, la requête doit être regardée comme visant à attaquer la décision explicite, prise en cours de procédure le 17 mars 2014, par laquelle le Directeur général a confirmé la décision du 25 juin 2013 ayant muté le requérant avec effet immédiat.

2. Le requérant soutient tout d'abord que la décision de le muter n'était pas motivée et qu'elle aurait été prise en violation de son droit d'être entendu. Il en aurait été informé sans consultation préalable par l'assistante du directeur principal des ressources, qui lui aurait annoncé oralement qu'il était démis de ses fonctions avec effet immédiat et qu'il devait quitter immédiatement son ancien bureau pour s'installer dans le nouveau.

3. Le deuxième paragraphe de l'article 25 du Statut administratif prescrit que toute décision individuelle prise en application de ce Statut doit être communiquée par écrit et sans délai au fonctionnaire intéressé et que toute décision faisant grief doit être motivée.

Selon la jurisprudence du Tribunal, toute décision faisant grief, telle qu'une décision de mutation, doit être motivée. La motivation peut être contenue dans l'avis qui informe le fonctionnaire de la décision ou dans un autre document. Le Tribunal admet également que les motifs peuvent résulter d'une procédure préalable, d'une communication verbale, ou qu'ils peuvent être communiqués à l'occasion d'une contestation ultérieure. (Voir les jugements 1590, au considérant 7, 1757, au considérant 5, et 3316, au considérant 7.)

4. La mutation du requérant a certes fait l'objet d'une décision écrite, datée du 25 juin 2013, par laquelle le chef de la Division de la gestion du personnel, disant agir sur délégation du Directeur général, l'a informé de sa nouvelle affectation et du fait qu'il conserverait dans celle-ci «ses grade et échelon actuels». Cette décision se référait à l'article 7 du Statut administratif, qui donne au Directeur général la compétence de muter un fonctionnaire, dans le seul intérêt du service, à un emploi de son groupe de fonctions correspondant à son grade. Elle se référait en outre, de manière tout aussi générale, au Règlement d'application n° 35, relatif à la gestion des emplois, qui traite de la description des fonctions, des attributions associées à chaque emploi type et du niveau de celui-ci exprimé en grade(s). Pour le surplus, ladite décision se bornait à mentionner une demande faite le jour même par le directeur principal des ressources.

Le Tribunal constate que les raisons données au requérant dans ce document pour justifier la décision de le muter ne vont en fait pas au-delà de références génériques aux dispositions applicables. Or, ces références sont dénuées de sens si elles ne sont pas assorties d'indications plus précises qui permettent au fonctionnaire et, éventuellement, au juge d'appréhender les véritables motifs qui sont à la base de la décision prise, spécialement s'il s'agit d'une mesure devant être entourée de garanties telles que celle de muter un fonctionnaire.

Telle que présentée dans la décision du 25 juin 2013, la motivation de la décision de mutation n'était pas suffisante pour permettre au requérant de connaître le motif présidant à cette décision.

Il n'apparaît pas non plus que l'obligation de motivation ait été respectée, au regard du contexte dans lequel ladite décision a été prise.

Selon la jurisprudence du Tribunal, une organisation doit, pour assurer une bonne gestion et une confiance mutuelle, traiter son personnel de manière équitable. Ainsi, elle doit notamment donner au fonctionnaire muté la possibilité de se faire entendre. (Voir les jugements 2226, au considérant 20, et 1234, au considérant 19.)

Le Tribunal constate que le grief relatif à la violation du droit d'être entendu est fondé dans la mesure où aucune pièce du dossier ne révèle que le requérant, qui certes avait été contacté pour participer à l'étude, ait été informé, à un moment quelconque, — et ait été mis en mesure de s'exprimer à ce sujet — de ce que sa participation impliquerait sa mutation d'un poste de chef de service, qui aux dires mêmes de la défenderesse lui convenait parfaitement, à un poste dont les attributions demeuraient imprécises.

5. Enfin, il est manifeste que la manière dont la décision a été signifiée à l'intéressé, au service de l'Organisation depuis près de vingt ans au moment des faits et reconnu par elle comme un excellent fonctionnaire, était de nature à le blesser, à le choquer et à le déstabiliser.

6. Force est donc de constater que la mutation immédiate du requérant a été décidée en violation de son droit d'être entendu et du devoir de motivation consacré à l'article 25 du Statut administratif. De plus, en agissant comme elle l'a fait le 25 juin 2013, la défenderesse a méconnu gravement son devoir de sollicitude et a porté atteinte à la dignité de l'intéressé.

Il en résulte que la requête doit être admise pour ces motifs et que la décision du 17 mars 2014 doit être annulée, sans qu'il soit utile d'examiner les autres moyens de la requête relatifs à la légalité de cette décision.

7. Le requérant se plaint en outre d'avoir été victime de harcèlement moral.

Le Tribunal n'a pas à se poser la question du bien-fondé de ce grief au regard du paragraphe 3 de l'article 12bis du Statut administratif, qui fait du caractère durable, répétitif ou systématique des actes dénoncés l'un des éléments constitutifs du harcèlement moral. Il doit en revanche constater que le requérant a d'emblée soulevé ce grief dans sa réclamation du 7 août 2013 et que la défenderesse ne l'a nullement traité, au motif qu'il eût appartenu au requérant d'entamer une procédure pour harcèlement conformément aux textes en vigueur.

C'est le lieu de rappeler que, selon la jurisprudence constante du Tribunal, «les allégations de harcèlement au travail doivent être prises très au sérieux, et [que] les organisations internationales doivent diligenter au plus vite une enquête approfondie en cas d'allégations à ce sujet. Cela relève du devoir qui incombe à l'organisation de protéger ses fonctionnaires contre toute atteinte à leur dignité. [...] C'est en relation avec cette obligation que le Tribunal [...] a souligné que les organisations internationales sont tenues de veiller à ce qu'un organe interne chargé d'enquêter et de faire rapport sur des allégations de harcèlement fonctionne correctement.» (Voir le jugement 3337, aux considérants 11 et 12.)

Conformément à son devoir de sollicitude, il eût appartenu à la défenderesse de transmettre d'office la plainte pour harcèlement aux organes qu'elle dit être compétents pour en connaître, ou, à tout le moins, d'orienter le requérant sur les voies à suivre, les possibilités juridiques dont elle parle n'étant guère perceptibles pour les agents concernés. En ne le faisant pas, l'Organisation a violé ses devoirs. Au regard des circonstances de l'espèce, il n'y a pas lieu de lui renvoyer l'affaire pour qu'elle examine la plainte pour harcèlement. Mais son comportement devra être pris en compte pour mesurer le préjudice subi par le requérant.

8. Au regard de l'ensemble des circonstances de l'espèce, il n'y a pas lieu d'admettre la conclusion de la requête qui tend à ce que le requérant soit réintégré dans son ancien poste.

9. Du fait du traitement qui lui a été appliqué en l'espèce, le requérant a incontestablement subi un préjudice moral sérieux qui doit être réparé.

Le Tribunal estime qu'il est approprié de fixer à 20 000 euros le montant de l'indemnité à laquelle il a droit en réparation de ce préjudice.

10. S'agissant de la demande de prise en charge de tous les «frais médicaux et d'assistance» engagés ou à engager en conséquence de la décision du 25 juin 2013, le Tribunal ne peut y faire droit, dès lors que les dépenses en cause ne sont ni établies ni chiffrées.

11. Obtenant gain de cause dans une mesure importante, le requérant a droit à des dépens qu'il y a lieu de fixer à 5 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du 17 mars 2014 est annulée.
2. Eurocontrol versera au requérant une indemnité de 20 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
3. Eurocontrol lui versera également une somme de 5 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 27 avril 2016, par M. Claude Rouiller, Président du Tribunal, M. Patrick Frydman, Juge, et M^{me} Fatoumata Diakité, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2016.

CLAUDE ROUILLER

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

DRAŽEN PETROVIĆ