

G. (G.) (n° 2)

c.

Eurocontrol

139^e session

Jugement n° 4959

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol), formée par M. G. G. le 31 août 2021, le mémoire en réponse d'Eurocontrol du 5 janvier 2022, la réplique du requérant du 1^{er} mars 2022 et la duplique d'Eurocontrol du 25 mai 2022;

Vu la demande d'intervention déposée par M. R. G. le 25 juillet 2022 et les observations formulées à ce sujet par Eurocontrol le 18 octobre 2022;

Vu les renseignements complémentaires communiqués le 24 septembre 2024 par Eurocontrol à la demande du Tribunal, les observations supplémentaires du requérant du 2 octobre 2024 et les commentaires finaux d'Eurocontrol du 8 octobre 2024;

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

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

Le requérant conteste son décompte de congés pour les jours fériés de l'année 2021 et le calcul des déductions effectuées à ce sujet du fait qu'il travaillait à temps partiel.

Le requérant est entré au service de l'Agence Eurocontrol, secrétariat de l'Organisation, en 1991. Par une décision du 27 août 2019, il fut informé qu'à compter du 1^{er} janvier 2020 il travaillerait à temps partiel (50 pour cent), tout en recevant son salaire de base à hauteur de 66.16667 pour cent, en préparation de sa retraite prévue le 1^{er} janvier 2022. Concernant ses droits à congés, il était indiqué que les congés pris en tant que travailleur à temps partiel ne pouvaient pas excéder la moitié des jours travaillés pour un mois donné. Le requérant était alors membre du personnel opérationnel de la direction gestionnaire du réseau (DNM selon son sigle anglais) et travaillait en équipe et par roulement.

Par la note de service n° 15/20 du 15 juin 2020, le Directeur général fixa la liste des jours fériés de l'année 2021. Il y expliquait que certains membres du personnel travaillant en équipe et par roulement étaient soumis à des règles particulières. Ainsi, le personnel du cadre opérationnel de la direction «gestionnaire du réseau» relevait du Règlement d'application n° 29, qui prévoyait que tout «jour férié ouvr[ait] droit à un jour de compensation».

En février 2021, le requérant reçut son rapport de solde de droits à congés relatif à l'année 2021. Ce rapport comportait un décompte afférent aux heures et minutes de travail inscrites au tableau de service pour l'année 2021. Le 7 février 2021, il demanda à l'administration de réexaminer son décompte de droits à congés et de lui expliquer la réduction effectuée au titre de son temps de travail partiel. S'ensuivit un échange de courriels dans lequel le requérant contestait la réduction de ses «congés fériés/compensés» au prorata de son temps de travail partiel et demandait sur quelle base juridique cette réduction était autorisée. Selon lui, les règles en vigueur ne permettaient pas d'opérer de réduction pour les jours «fériés/compensés». L'administration maintint que le calcul était correct et qu'un nouvel outil de calcul était appliqué. La responsable du Service des rémunérations confirma, par un courriel du 30 mars 2021, que les jours fériés/compensés étaient traités comme des jours de congé supplémentaires en cas de travail en équipe et par roulement et qu'il était impossible d'accorder des jours entiers de congé en compensation d'un travail à mi-temps. Elle ajoutait que cette façon de procéder s'appliquait depuis de nombreuses années.

Le 30 avril 2021, le requérant introduisit une réclamation auprès du Directeur général visant à contester la comptabilisation de ses absences pour congé en heures. Il expliquait disposer de 24 jours ouvrables de congé en vertu de l'article 57 du Statut administratif du personnel, de six jours additionnels en raison de son grade et de son âge en vertu des dispositions d'exécution du Règlement d'application n° 6 relatif aux modalités d'octroi des congés, ainsi que de 17 jours fériés pour 2021 en vertu de la note de service n° 15/20 précitée. Il ajoutait que la réduction proportionnelle à son temps de travail partiel ne s'appliquait que pour les congés annuels. Or l'administration avait réduit de 50 pour cent ses congés de compensation pour jours fériés.

N'ayant pas obtenu de réponse dans le délai de 60 jours prévu par l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal après avoir introduit sa réclamation, il déposa, le 31 août 2021, une requête devant le Tribunal contre le rejet implicite de sa réclamation.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision de réduire ses droits à des «jours fériés/compensés», de dire que cette suppression/diminution de ses «jours fériés/compensés» était illégale, de lui octroyer des dommages-intérêts d'un montant de 4 092 euros en réparation de son préjudice matériel, ainsi qu'une indemnité de 25 000 euros en réparation du préjudice moral qu'il estime avoir subi. Il réclame également la somme de 10 000 euros en raison des conditions de traitement de sa réclamation interne. Enfin, il sollicite l'octroi d'une somme de 7 000 euros à titre de dépens, «augmentés des frais de la réclamation», soit un total de 9 500 euros. Dans ses observations supplémentaires, il réclame en outre le versement d'une indemnité de 25 000 euros à titre de dommages-intérêts exemplaires et punitifs, ainsi que l'octroi de dépens additionnels d'un montant de 2 000 euros.

Eurocontrol demande au Tribunal de déclarer que la requête est infondée.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant est un ancien fonctionnaire d'Eurocontrol qui a été au service de l'Organisation du 1^{er} décembre 1991 au 1^{er} janvier 2022, date à laquelle il a été admis à la retraite. Il défère au Tribunal le rejet implicite de la réclamation qu'il avait introduite le 30 avril 2021 contre le décompte de ses jours fériés et compensés pour l'année 2021. Dans cette réclamation, il avait contesté la décision de l'Organisation de réduire de moitié le nombre de jours fériés/compensés dont il devait bénéficier pour l'année 2021 au motif qu'il travaillait alors à temps partiel et n'effectuait pas le même nombre d'heures de travail hebdomadaire qu'un fonctionnaire travaillant à temps plein.

2. Même si l'Organisation bénéficiait, aux termes de l'article 92 du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence Eurocontrol, d'un délai de quatre mois pour permettre au Directeur général de prendre une décision quant à la réclamation du requérant, il appert, d'une part, que la réclamation n'avait toujours pas été transmise à la Commission paritaire des litiges pour avis ni fait l'objet d'une décision du Directeur général le 31 août 2021, au moment du dépôt de la présente requête.

D'autre part, selon les écritures et les pièces du dossier, cette réclamation n'aurait été transmise à la Commission paritaire des litiges que le 25 novembre 2021 et l'avis de cette dernière n'aurait finalement été émis que le 9 décembre 2022, soit près de 20 mois après l'introduction de la réclamation, et ce, sans que l'intéressé en reçoive notification à l'époque. En effet, c'est à la suite d'une demande de clarification du Tribunal envoyée à l'Organisation le 20 septembre 2024, à laquelle cette dernière a répondu le 23 septembre 2024, qu'il a été précisé que la Commission avait rendu cet avis près de 22 mois auparavant.

En revanche, aucune décision explicite n'aurait encore été rendue par le Directeur général au jour du délibéré du Tribunal, et ce, près de 23 mois après la date de l'avis de la Commission et plus de 42 mois après celle de la réclamation.

3. Sur le fond, la réclamation du requérant soulève en définitive une question d'interprétation bien circonscrite des dispositions statutaires applicables de l'Organisation: dans une situation où le fonctionnaire travaille à temps partiel, en équipe et par roulement, dans une année donnée, cela affecte-t-il le calcul de la compensation à laquelle il a autrement droit pour les jours fériés de l'année concernée?

Selon le requérant, en l'absence de disposition précisant que tel est le cas, la réponse doit être négative. Selon l'Organisation, puisque, notamment, le Tribunal aurait déjà statué en ce sens dans le jugement 3029, au considérant 11, et que faire preuve d'un excès de formalisme à ce sujet créerait une discrimination injustifiée entre fonctionnaires, la réponse doit être affirmative.

En l'espèce, le requérant travaillait à temps partiel (à hauteur de 50 pour cent) durant l'année 2021 en préparation de son départ à la retraite, qui s'est effectué le 1^{er} janvier 2022. Le nombre total de jours de congé fériés et de compensation, qui était de 17 pour l'année 2021, a été limité dans son cas à l'équivalent de 8,5 jours, calculés sur la base de 7 heures et 30 minutes par journée de travail en raison du fait que l'intéressé faisait partie des fonctionnaires travaillant en équipe et par roulement au sein du personnel opérationnel de la direction «gestionnaire du réseau».

4. L'article 57 du Statut administratif d'Eurocontrol est la disposition pertinente s'agissant des congés d'un fonctionnaire. Il est rédigé comme suit:

«Article 57

Le fonctionnaire a droit, par année civile, à un congé annuel de 24 jours ouvrables au minimum et de 30 jours ouvrables au maximum.

En dehors de ce congé, il peut se voir accorder, à titre exceptionnel, sur sa demande, un congé spécial.

Les modalités d'octroi de ces congés sont fixées par un règlement d'application du Directeur général.

[...]» (Soulignement ajouté.)

5. Par ailleurs, dans le Règlement d'application n° 6 relatif aux modalités d'octroi des congés, il est précisé ce qui suit à l'article 9 quant aux jours fériés:

«Article 9

La liste des jours fériés par pays de service est arrêtée chaque année pour l'année suivante par Note de service du Directeur général.» (Soulignement ajouté.)

Dans les dispositions d'exécution de ce règlement, il est précisé ce qui suit à l'article 10 quant aux modalités d'application dans la situation d'un travail à temps partiel:

«Article 10

Travail à temps partiel

Les règles de réduction des jours de congés pour les fonctionnaires travaillant sous le régime du temps partiel normal ne s'appliquent pas par analogie aux fonctionnaires travaillant sous le régime du temps partiel médical.

Les droits à congé annuel (droits à congé de 24 jours majorés des droits à congé pour grade et âge, à concurrence de six jours) du fonctionnaire autorisé à exercer son activité à temps partiel sont, pour la durée de cette activité, réduits proportionnellement. Cette réduction est calculée sur la base d'un maximum de 30 jours.

Le nombre de congés spéciaux, déterminé en jours civils, est identique pour tous les fonctionnaires, indépendamment de leurs modalités de travail. Ainsi, dans le cas d'un fonctionnaire autorisé à travailler à temps partiel, cette période correspond à l'horaire qui serait effectué le ou les jour(s) où le congé spécial est pris.

Si un temps partiel médical est octroyé pendant une activité à temps partiel, celle-ci est suspendue durant la période du temps partiel médical.» (Soulignement ajouté.)

6. Enfin, le Règlement d'application n° 29 édicte les dispositions applicables relatives aux conditions de travail du cadre du personnel opérationnel de la DNM (dont relevait le requérant), qui sont établies en fonction du nombre d'heures travaillées.

L'article 3 de ce règlement dispose ce qui suit:

«Article 3

1. Sur proposition du Directeur [de la DNM], et après consultation du Comité du personnel, le Directeur général arrête les horaires spéciaux de travail que suivent les fonctionnaires chargés d'effectuer des tâches particulières ou d'assurer le fonctionnement de certains services à la DNM, par un système d'équipes successives en roulement et alternatives dans les conditions prévues au présent article.
2. Pour les fonctionnaires qui sont soumis à une durée hebdomadaire de travail de 37h30, les horaires spéciaux sont établis sur la base d'une durée moyenne de 37h30, par période de sept jours consécutifs y compris le dimanche et les jours fériés. Chaque période ainsi définie, comporte deux jours de repos, si possible, consécutifs, qui sont attribués compte tenu de l'intérêt du service et des préférences des intéressés. Seule une durée ininterrompue d'au moins trente heures est considérée comme jour de repos, toutefois, lorsque le repos se prolonge au-delà, les jours suivants sont comptés pour vingt-quatre heures.
3. Dans le cadre des dispositions du paragraphe précédent, un nombre égal pour tous de jours de repos, est accordé le dimanche. Un fonctionnaire ne doit pas, normalement, travailler plus de trois dimanches consécutifs.
4. Les jours fériés sont compensés par un nombre égal de jours de congé.
5. Les pauses reconnues nécessaires pour la détente et les repas sont comptées comme temps effectif de travail.» (Soulignement ajouté.)

7. La note de service n° 17/97 du 15 septembre 1997 concernant le travail à temps partiel complète ces dispositions et prévoit ce qui suit à ses points 3 et 4 relatifs aux droits à congé et aux modalités d'octroi de la réduction du temps de travail:

«**3. Droits à congé**

Le nombre de jours de congés prévus au Règlement n°6 est réduit au prorata de la partie non prestée de l'activité. Sont inclus dans le calcul de la réduction des jours de congé, les congés annuels (24 jours de base) et les jours pour âge (de 1 à 6 jours). Les délais de route et les jours de compensation ne sont pas pris en compte sauf pour les membres du personnel prestant leur activité à 50%.

La fraction de jour de congé à déduire est arrondie à la fraction inférieure.

4. Modalités d'octroi de la réduction du temps de travail

[...]

II Personnel bénéficiant d'un temps partiel avec horaire journalier réduit:

La réduction du temps de travail est calculée sur base hebdomadaire de 37h30, selon les modalités ci-après :

Durée du temps de travail effectué	Réduction exprimée en heures/semaines
50%	18,45
60%	15
70%	11,15
80%	7,30
90%	3,45

La réduction hebdomadaire est déterminée de manière fixe pour la durée de l'autorisation. Par conséquent, la notion de quota de jours de "congés temps partiel" n'est pas d'application.

Lors de la demande, l'intéressé est tenu de spécifier l'horaire hebdomadaire souhaité.

L'ajustement entre la durée normale d'un jour de congé annuel (7h30) et l'horaire journalier réduit se fera par une compensation sur les droits à congés annuels.

[...]» (Soulignement ajouté.)

8. Le présent litige portant sur l'interprétation des dispositions statutaires applicables d'Eurocontrol, il y a lieu de rappeler les règles définies par la jurisprudence du Tribunal en matière d'interprétation des textes. Selon celles-ci, il convient de donner aux mots employés leur sens évident et ordinaire, et les termes d'un texte doivent être analysés de manière objective en fonction de leur contexte, de leur objet et de leur but (voir, par exemple, les jugements 4796, au considérant 3, 4639, au considérant 3, 4506, au considérant 5, 4066, au considérant 7, 4031, au considérant 5, ou 3744, au considérant 8). Il est en revanche acquis qu'en cas d'ambiguïté une disposition doit être interprétée de manière favorable aux intérêts non de l'organisation, mais du personnel (voir, par exemple, les jugements 3701, au considérant 4, 3434, au considérant 6, et 2276, au considérant 4).

9. Le Tribunal fait d'abord une constatation fondamentale: celle que, comme le soutient à juste titre le requérant, les dispositions statutaires applicables de l'Organisation ne prévoient nulle part expressément que les jours fériés sont des jours de congé qui doivent être réduits proportionnellement, que ce soit en jours ou en heures, lorsqu'un fonctionnaire travaille à temps partiel.

10. En effet, d'une part, que ce soit à l'article 57 du Statut administratif ou dans le Règlement d'application n° 6, Eurocontrol a identifié séparément et distinctement les mots ou expressions «congé», «congé annuel», «congé spécial» et «jour férié».

D'autre part, à l'article 10 des dispositions d'exécution de ce Règlement d'application n° 6 qui concerne le travail à temps partiel, Eurocontrol a prévu précisément que les droits à congé annuel du fonctionnaire autorisé à exercer son activité à temps partiel sont, pour la durée de cette activité, réduits proportionnellement. Cet article fait également référence à la situation des congés spéciaux dans son traitement des règles de réduction des jours de congé pour les fonctionnaires travaillant sous le régime du temps partiel normal, ainsi qu'à la situation particulière du temps partiel médical. Rien n'y est mentionné quant aux jours fériés.

Enfin, dans la situation où il s'agit de «congé annuel», l'Organisation a jugé nécessaire de prévoir expressément, au point 3 précité de la note de service n° 17/97 concernant le travail à temps partiel, que ce qu'elle qualifie de «jours de congés prévus au Règlement n° 6» sont réduits proportionnellement pour la partie non prestée de l'activité, sans toutefois faire mention des «jours fériés».

11. Le Tribunal observe ensuite que, dans un tableau émanant de l'Organisation traitant des 17 jours fériés («public holidays»), au 1^{er} janvier 2011, pour les travailleurs par roulement («shift workers») et approuvé en 2009 pour les travailleurs par roulement ou non («shift and non shift staff»), il est expressément prévu que, dans le contexte de ce qui est qualifié de jours de compensation additionnels («Additional Compensation days»), il n'y a pas de réduction aux jours de

compensation («compensation days») qui s'applique dans une situation, similaire à celle du requérant en l'espèce, où il s'agit d'un travail à temps partiel qui précède un départ à la retraite. Bien que l'Organisation ait soutenu dans ses écritures que ce document, qu'elle qualifie de «très ancien», n'aurait pas de valeur juridique et ne saurait remplacer les règles du Statut administratif du personnel permanent, le Tribunal considère qu'il ne saurait en ignorer la teneur dès lors que la caducité de ce tableau n'est pas établie et que, contrairement à ce que soutient l'Organisation, il n'est pas avéré qu'il soit contraire aux dispositions applicables en la matière.

12. Le Tribunal relève par ailleurs que, si, selon le paragraphe 4 de l'article 3 du Règlement d'application n° 29, les jours fériés sont «compensés» par des jours de congé, les articles pertinents précités du Règlement d'application n° 6 ne font pas référence à des jours dits «de compensation». Les dispositions d'exécution de ce Règlement d'application n° 6 assimilent de fait la notion de jour férié à celle de jour de repos, ce qui semble difficile à concilier avec l'affirmation de l'Organisation selon laquelle les jours fériés pourraient être réduits de façon proportionnelle selon, par exemple, le nombre d'heures travaillées.

En outre, le fait que le paragraphe 4 de l'article 3 du Règlement d'application n° 29 prévoit que «[l]es jours fériés sont compensés par un nombre égal de jours de congé» n'implique pas en soi que les «jours de congé» ainsi visés soient des «jours de compensation» au sens du point 3 de la note n° 17/97 précitée.

13. Le Tribunal constate enfin que les arguments centraux de l'Organisation à l'appui de sa position sont axés, d'une part, sur le considérant 11 du jugement 3029, qui, selon elle, réglerait la question, et, d'autre part, sur l'assertion que l'Organisation suivrait «depuis des années» la pratique adoptée dans la situation du requérant quant au calcul effectué de ses droits à compensation pour les jours fériés de l'année 2021.

Mais le Tribunal considère qu'il y a lieu d'écarter le second de ces arguments dans un contexte où non seulement l'assertion de cette pratique passée est fermement niée par le requérant et le document «très ancien» mentionné ci-dessus s'inscrit en faux contre l'affirmation de la défenderesse, mais aussi où l'Organisation ne présente en outre aucune preuve documentaire qui puisse corroborer de quelque manière que ce soit cette affirmation, qui, normalement, devrait être aisément établie, le cas échéant.

Quant au premier de ces arguments, le Tribunal considère qu'il ne peut suivre l'Organisation dans la lecture qu'elle propose du considérant 11 du jugement 3029, qui souligne ce qui suit:

«11. Il est exact que l'article 57 du Statut administratif et l'article premier du Règlement d'application n° 6 se réfèrent à un congé annuel défini en nombre de "jours ouvrables", et non en nombre d'heures de congé autorisé. Mais, si elle ne soulève aucune difficulté d'application s'agissant de la détermination des droits à congés des fonctionnaires soumis aux horaires de bureau ordinaires, la notion de "jour ouvrable" à laquelle renvoient ainsi ces textes nécessite, à l'évidence, un effort d'interprétation lorsqu'il y a lieu de l'appliquer à des fonctionnaires soumis à des horaires spéciaux. Tel est notamment le cas pour les membres du personnel exerçant leur activité à temps partiel ou, précisément, pour les fonctionnaires travaillant, comme les requérants, par roulement. Dès lors, le Tribunal estime que la référence aux "jours ouvrables" figurant dans les dispositions précitées doit s'entendre comme permettant, dans de telles hypothèses, d'accorder aux fonctionnaires concernés des congés d'une durée équivalente à celle prévue par ces dispositions, alors même que cette durée serait calculée en heures, et non en jours, de congé. La conclusion inverse, qui conduirait à exiger que ces congés soient fixés en jours par souci de conformité à la rédaction littérale des textes, procéderait en effet d'un formalisme excessif. Du reste, et ainsi qu'il a déjà été indiqué plus haut, le droit à congés annuels dont bénéficient les requérants, s'il est certes fixé en heures, est bien déterminé par conversion du nombre de jours de congé auxquels les intéressés peuvent prétendre en application de l'article 57 du Statut administratif et du Règlement d'application n° 6.»

Il ressort en effet d'une analyse de ce considérant que la situation traitée dans cette affaire était celle de la réduction proportionnelle des droits aux congés annuels dans un contexte de travail à temps partiel, soit une situation où des dispositions statutaires trouvaient à s'appliquer, ce qui n'est pas le cas dans la présente affaire. L'Organisation se

méprend donc quant à l'interprétation et aux conséquences pouvant être tirées du passage concerné de ce jugement.

D'ailleurs, le Tribunal relève que, dès le considérant suivant du jugement 3029, il est précisé ce qui suit:

«12. Il va de soi que cette comptabilisation des congés en heures ne saurait pour autant être admise si la méthode de calcul qui y préside avait pour effet de léser les requérants dans la détermination du temps de congé global auquel ils peuvent prétendre. [...]»

Or la lecture des dispositions statutaires applicables que l'Organisation propose aurait précisément pour effet de léser le requérant dans la détermination de ses droits à compensation pour les jours fériés de l'année 2021.

14. Le Tribunal ajoute que, dans l'avis consultatif de la Commission paritaire des litiges, la majorité des membres de la Commission a souligné que les différents articles du Règlement d'application n° 6 ne se référaient qu'aux jours de congé annuels et non aux jours fériés ou de compensation, que la note de service n° 15/20 du 15 juin 2020 relative aux jours fériés de l'année 2021 ne précisait pas le mode de calcul de ces jours fériés ou de compensation pour les fonctionnaires travaillant à temps partiel et que, à titre comparatif, il n'était pas appliqué de réduction du nombre de jours fériés ou de compensation pour le personnel opérationnel d'Eurocontrol à Maastricht occupant à temps partiel des postes de travail par roulement.

Le Tribunal estime fort regrettable que le Directeur général n'ait pas pris de décision quant à la réclamation du requérant, dans laquelle il aurait pu, le cas échéant, fournir une motivation claire et convaincante des raisons pour lesquelles il estimait ne pas devoir suivre l'avis de la majorité des membres de la Commission sur l'interprétation correcte à donner aux dispositions statutaires applicables. Ainsi que le Tribunal l'a souvent rappelé, l'une des justifications essentielles du caractère obligatoire de la procédure de recours interne est de lui permettre, s'il a en définitive à connaître effectivement de l'affaire, de disposer d'un dossier nourri des constatations de fait et des éléments d'information ou d'appréciation issus des travaux des instances de recours. Celles-ci sont

en effet appelées à jouer un rôle fondamental dans la résolution des litiges, eu égard tant aux garanties d'objectivité résultant de leur composition qu'à leur connaissance intime du fonctionnement de l'organisation (voir, par exemple, les jugements 4168, au considérant 2, 4072, au considérant 1, et 3424, au considérant 11 b)).

En l'espèce, compte tenu de l'avis exprimé par cette majorité des membres de la Commission, il eût certes été utile au Tribunal de bénéficier de la motivation d'une décision du Directeur général qui se serait détachée de cet avis.

15. Eu égard à l'ensemble de ces considérations, le Tribunal estime que l'interprétation que propose le requérant est celle qui doit prévaloir. La discrimination alléguée entre fonctionnaires qui en résulterait selon Eurocontrol n'est pas établie. Ce n'est pas faire preuve d'excès de formalisme que d'interpréter les dispositions statutaires en fonction de ce que l'Organisation a choisi de préciser ou de ne pas préciser dans les textes qu'elle a édictés. Le Tribunal en conclut que l'Organisation n'était par conséquent pas fondée à réduire de moitié le nombre de jours fériés/compensés dont l'intéressé devait bénéficier pour l'année 2021.

16. Il résulte de ce qui précède que la décision implicite de rejet du Directeur général doit être annulée, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de la requête.

Le requérant a droit à l'indemnisation des préjudices qui ont été occasionnés par la décision ainsi annulée.

17. S'agissant tout d'abord du préjudice matériel, le requérant a droit à une compensation du montant de la rémunération dont il a été privé au titre des jours fériés de 2021. Dans sa requête, le requérant chiffre ce montant à 4 092 euros. Si Eurocontrol conteste l'exactitude du calcul de cette somme, elle ne propose pas de chiffre alternatif. Dans ces conditions, le Tribunal estime qu'il y a lieu d'octroyer au requérant une indemnité du montant susmentionné.

18. S'agissant ensuite du préjudice moral que le requérant prétend avoir subi à hauteur de 25 000 euros, le Tribunal relève qu'il ne fournit aucune justification précise de l'existence d'un tel préjudice et, eu égard à la nature de la décision en cause dont les effets sont d'ordre exclusivement pécuniaire, le Tribunal estime que le remboursement du montant de la rémunération dont il a été indument privé au titre des jours fériés de 2021 suffit à indemniser l'intéressé, en l'espèce, de l'intégralité du tort qui lui a été occasionné par la décision attaquée (voir, pour un cas analogue, le jugement 4469, au considérant 15).

19. Le requérant réclame également une indemnité de 10 000 euros en raison de l'absence de traitement adéquat de sa réclamation par l'Organisation et de la circonstance que cette dernière aurait totalement ignoré la teneur des délais impératifs applicables.

Le Tribunal rappelle à ce sujet que, selon sa jurisprudence constante, les fonctionnaires internationaux sont en droit de s'attendre à ce que leur cause soit examinée par les organes de recours interne dans un délai raisonnable et que tout manquement à cette exigence de célérité de traitement est susceptible de justifier l'octroi d'une réparation de ce chef (voir, par exemple, les jugements 4655, au considérant 21, 3510, au considérant 24, ou 2116, au considérant 11). Selon la jurisprudence, le montant de la réparation susceptible d'être accordée à ce titre dépend notamment, en principe, de deux facteurs essentiels, soit, d'une part, la durée du retard constaté et, d'autre part, les conséquences de ce retard pour le fonctionnaire intéressé (voir, par exemple, les jugements 4635, au considérant 8, 4178, au considérant 15, 4100, au considérant 7, ou 3160, au considérant 17).

Or, en l'espèce, le Tribunal relève que, alors que la réclamation du requérant a été introduite le 30 avril 2021, il n'avait toujours pas été statué sur cette réclamation à la date du dépôt des dernières écritures soumises par l'Organisation au Tribunal le 8 octobre 2024, soit près de trois ans et demi plus tard. Un tel délai est manifestement excessif. Même si les conséquences de ce retard pour le requérant étaient limitées eu égard à la nature de la décision en cause, celui-ci n'en a pas moins subi un certain préjudice du fait du caractère déraisonnable du retard

constaté, dont il sera fait une juste réparation en lui allouant une indemnité de 5 000 euros.

20. Par ailleurs, dans ses observations supplémentaires, le requérant soutient avoir droit à une indemnité de 25 000 euros à titre de dommages-intérêts exemplaires et punitifs, en raison des délais démesurés encourus depuis le début de cette affaire et de la circonstance inacceptable qu'il n'a même pas pu bénéficier, après presque trois ans et demi, d'une décision explicite finale et définitive sur la teneur de sa réclamation, malgré un avis de la Commission paritaire des litiges qui lui était favorable sur le fond.

Mais une jurisprudence constante du Tribunal rappelle que la condamnation d'une organisation au versement de tels dommages-intérêts ne peut être justifiée que dans des circonstances exceptionnelles (voir, par exemple, les jugements 4819, au considérant 21, 4640, au considérant 15, 4493, au considérant 11, et 4484, au considérant 9). Or, malgré la désinvolture et le mépris regrettable de l'Organisation envers son obligation de traiter adéquatement et diligemment la réclamation de l'intéressé, le Tribunal considère que de telles circonstances ne se rencontrent pas en l'espèce. Il n'y a donc pas lieu de faire droit à cette conclusion.

21. Enfin, le requérant sollicite l'octroi de la somme de 2 500 euros au titre des dépens encourus pour le recours administratif.

Mais il résulte de la jurisprudence du Tribunal que les dépens relatifs aux procédures de recours interne au sein des organisations internationales ne peuvent, sauf disposition expresse en sens contraire, être octroyés que dans des circonstances exceptionnelles (voir, par exemple, les jugements 4819, au considérant 23, et 4217, au considérant 12). Or de telles circonstances exceptionnelles ne sont pas établies dans la présente affaire.

22. Obtenant gain de cause, le requérant a droit aux dépens qu'il réclame au titre de la procédure devant le Tribunal, soit, dans le dernier état de ses écritures, la somme de 9 000 euros.

23. L'Organisation admet que l'intervenant se trouve dans une situation de droit et de fait similaire à celle du requérant, et ne s'oppose pas à sa demande d'intervention. Celui-ci a droit, en conséquence, à bénéficier d'une indemnité pour tort matériel tel qu'indiqué dans le présent jugement, dont le montant doit être fixé en fonction de sa situation propre (voir par exemple, à ce sujet, le jugement 4670, au considérant 29). Selon les écritures relatives à la demande d'intervention, ce montant s'établit à la somme de 5 311 euros. L'intervenant a également droit à une indemnité pour tort moral du même montant que celle accordée au requérant. Conformément à la jurisprudence du Tribunal, il n'a en revanche pas droit à des dépens (voir par exemple, à ce sujet, les jugements 3692, au considérant 11, et 3571, au considérant 10).

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision implicite de rejet de la réclamation du requérant du 30 avril 2021 est annulée.
2. Eurocontrol versera au requérant une indemnité pour préjudice matériel d'un montant de 4 092 euros.
3. L'Organisation versera à l'intéressé une indemnité pour tort moral de 5 000 euros.
4. Elle lui versera également la somme de 9 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.
6. Eurocontrol versera par ailleurs à l'intervenant une indemnité pour préjudice matériel d'un montant de 5 311 euros.
7. Elle versera également à l'intervenant une indemnité pour tort moral de 5 000 euros.
8. Le surplus des conclusions de la demande d'intervention est rejeté.

Ainsi jugé, le 13 novembre 2024, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 6 février 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

MIRKA DREGER