

**W. (n° 2)**

**c.**

**Eurocontrol**

**139<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4960**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol), formée par M<sup>me</sup> A. W. le 19 février 2020, le mémoire en réponse d'Eurocontrol du 18 juin 2020, la réplique de la requérante du 2 septembre 2020, la duplique d'Eurocontrol du 17 décembre 2020, les écritures supplémentaires de la requérante du 16 septembre 2024 et les observations finales d'Eurocontrol du 24 septembre 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:

La requérante conteste, d'une part, la décision de ne pas la promouvoir lors de l'exercice annuel de promotion de 2018 et, d'autre part, le refus d'examiner un reclassement de son poste. Elle se plaint également d'une discrimination fondée sur le genre.

La requérante est entrée au service de l'Agence Eurocontrol, Secrétariat de l'Organisation, au Siège à Bruxelles (Belgique) le 1<sup>er</sup> juin 2003, au grade A7, grade qui fut renommé AD8 à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010. Elle fut promue au grade AD9 le 1<sup>er</sup> juillet 2011. Le 1<sup>er</sup> juillet 2014, elle fut nommée responsable des Accords et des Affaires économiques, au grade AD10, dans la fourchette de grades AD5-AD12.

En juillet 2016, son emploi type fut renommé «Administrateur» dans la fourchette de grades AD5-AD12, l'intéressée restant au grade AD10. Depuis le 20 avril 2018, la requérante est affectée auprès de la Direction «Service central des redevances de route, Finances et Services informatiques centralisés» (la Direction CFI, selon le sigle anglais), dans l'Unité Finances et achats (l'Unité CFI/AFS/FPR, selon le sigle anglais) au sein des Services financiers (CFI/AFS, selon le sigle anglais), unité qui fut renommée Unité Achats et accords (l'Unité CFI/AFS/PAR, selon le sigle anglais) à partir du 4 juillet 2019. Dans son service, elle était responsable d'une équipe de huit à dix personnes.

Par un mémorandum du 30 avril 2018, la requérante demanda au Directeur de la Direction CFI de créer, dans le cadre d'une réorganisation qu'il était prévu d'entreprendre concernant son service, une Unité «Accords et Affaires économiques» et de la nommer à la tête de cette nouvelle unité en tant que chef d'unité, mais toujours à son grade AD10. Elle avançait à cet égard que le grade AD10 figurait également dans la fourchette de grades AD9-AD13 dont relevaient les postes de chef de service, que ses fonctions avaient évolué au fil des années et que cette mesure n'était que la reconnaissance du travail qu'elle menait à bien. Au regard des pièces figurant au dossier, il n'apparaît pas qu'il aurait été directement répondu à cette demande. Toutefois, à la suite de la publication de la décision du Directeur général datée du 20 avril 2018 No. XX/1(2018) – signée par ce dernier le 30 mai 2018 –, la requérante, qui avait constaté qu'une nouvelle unité avait finalement été créée au sein de la Direction CFI, demanda au Directeur général à être transférée à la tête de celle-ci. Il lui fut répondu par la chef de l'Unité des Ressources humaines et services (M<sup>me</sup> D.) que l'attribution de ce nouveau poste ne pouvait avoir lieu qu'en faveur d'un(e) candidat(e) qui était déjà chef d'unité, ce qui n'était pas son cas. Il lui était aussi demandé à l'avenir de ne plus s'adresser directement au Directeur général chaque fois qu'elle envisageait une progression dans sa carrière, mais de prendre contact avec M<sup>me</sup> G., la «partenaire d'affaires RH» (Ressources humaines) pour sa direction.

Le 3 octobre 2018, la requérante demanda à la Direction des Ressources humaines (ci-après la DRH) que le Comité du Développement Organisationnel (ci-après Comité OD) procède à la révision de son emploi, rappelant qu'une réorganisation de son service en entier était en cours. Le 23 octobre 2018, il lui fut répondu qu'une demande de ce type ne pouvait être soumise directement par le fonctionnaire titulaire du poste, mais seulement par la voie hiérarchique et avec l'accord final du Directeur de division concerné. Il était aussi précisé que la réorganisation du service alors en cours visait l'établissement du niveau de ressources approprié en termes d'efficacité mais ne comprenait pas, en tant que telle, la révision du grade correspondant au poste de la requérante et qu'il ne semblait guère approprié de solliciter une telle révision au regard de la situation financière de l'Organisation. Le même jour, le Directeur de la Direction CFI, M. H., se rallia expressément à la position ainsi exprimée par la DRH. Le 17 décembre 2018, M<sup>me</sup> G. rendit compte à l'intéressée et à son chef d'unité, et donc superviseur de cette dernière, M. St., des besoins identifiés dans l'Unité CFI/AFS/FPR. Il ressort de cet entretien qu'il n'était pas envisagé de réviser le niveau de responsabilité des emplois types existants, y compris celui de la requérante, ceux-ci étant jugés adéquats par la hiérarchie.

Dans l'intervalle, le Directeur général avait également lancé, le 31 juillet 2018, l'exercice annuel de promotion pour cette même année. Des lignes directrices, ainsi qu'une liste de fonctionnaires éligibles, sur laquelle figurait la requérante pour la Direction CFI, furent publiées. Le superviseur direct de la requérante proposa effectivement celle-ci pour une promotion dans le cadre de l'exercice de 2018, mais, dans l'étape qui suivit, le Directeur de la Direction CFI, dans le cadre du budget qui était alloué à sa direction pour proposer des candidats à une promotion de poste, ainsi que des consultations préliminaires menées, dans un premier temps, avec les représentants du Comité du personnel et, dans un second temps, avec les directeurs des autres directions, décida de ne pas inscrire le nom de la requérante sur la liste des fonctionnaires éligibles pour une promotion, à soumettre au Comité de promotion, et celui-ci adopta le 23 novembre 2018, à l'unanimité de ses membres, la liste définitive des fonctionnaires qu'il recommandait pour une promotion. Le 10 décembre 2018, le Directeur général adopta, par la note de

service n° 13/18, la liste des fonctionnaires promus, sur laquelle ne figurait pas la requérante. Un seul membre de la Direction CFI, à savoir son collègue, M. V., fut promu dans le cadre de l'exercice de 2018.

Le 22 janvier 2019, la requérante introduisit une réclamation contre, à la fois, la décision du 10 décembre 2018 de ne pas lui accorder une promotion et celle du 23 octobre 2018 refusant de soumettre son poste à l'évaluation du Comité OD, tout en demandant sa promotion au grade AD11 à l'emploi type de «Chef d'unité ou équivalent». Elle regrettait le fait qu'aucune justification ne lui avait été donnée, invoquait un certain nombre d'illégalités dans la procédure de promotion suivie par le Comité de promotion et le Directeur général, et affirmait également être victime d'une discrimination fondée sur le genre en termes de progression de carrière par rapport à ses collègues masculins. Le 8 avril 2019, la chef de l'Unité des Ressources humaines et services informa la requérante que la Commission paritaire des litiges examinerait sa réclamation lors de sa prochaine réunion. Le 11 septembre 2019, la Commission paritaire des litiges rendit son avis, sans vraiment exprimer une position commune claire. En effet, la majorité des membres était d'avis que la demande de la requérante portant sur la révision de son emploi était fondée, vu la faiblesse des motifs invoqués par le directeur de l'intéressée pour rejeter cette demande et compte tenu de l'accord donné en sens contraire par son directeur précédent. Tous les membres considéraient toutefois que la procédure de promotion avait été suivie correctement mais que la fiche de proposition de promotion concernant l'intéressée aurait dû lui être communiquée. Enfin, les membres de la Commission estimaient qu'il n'y avait pas d'éléments suffisants pour conclure à une discrimination fondée sur le genre, mais deux membres considéraient toutefois qu'une enquête devait être menée à cet égard.

Le 28 novembre 2019, le Directeur général rejeta la réclamation de la requérante. Telle est la décision attaquée.

Par la présente requête, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du 28 novembre 2019, d'ordonner le réexamen de ses mérites en vue d'une promotion ainsi que la réévaluation de son emploi, de déclarer qu'elle a été victime d'une discrimination fondée sur le genre et d'ordonner à la défenderesse de prendre toute mesure

pour y mettre fin. En tout état de cause, elle demande que soit diligentée une enquête afin d'établir l'existence d'une telle discrimination. Elle demande également que la défenderesse soit condamnée à lui verser la somme de 150 000 euros pour le préjudice matériel qu'elle estime avoir subi résultant des pertes de chance répétées de promotion et d'avancement de carrière au sein de la Direction CFI, une indemnité de 150 000 euros pour le préjudice moral prétendument subi, 6 000 euros pour le retard dans le traitement de sa réclamation, ainsi que 8 000 euros à titre de dépens pour la présente procédure.

Eurocontrol demande au Tribunal de rejeter la requête comme non fondée et, par conséquent, de rejeter toutes les conclusions de la requérante.

#### CONSIDÈRE:

1. La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du Directeur général du 28 novembre 2019 ayant rejeté sa réclamation, d'ordonner le réexamen de ses mérites en vue d'une promotion ainsi que la réévaluation de son emploi, de déclarer qu'elle a été victime d'une discrimination fondée sur le genre et d'enjoindre à la défenderesse de prendre toute mesure pour y mettre fin et, en tout état de cause, de diligenter une enquête afin d'établir l'existence de celle-ci.

2. Parmi les différents moyens que fait valoir la requérante, il en est un qui vise la régularité de la procédure suivie pour l'examen de son recours interne et qui, s'il devait être reconnu fondé, doit être considéré comme déterminant.

Selon la requérante, il y aurait eu violation du principe du contradictoire, ainsi que du principe d'égalité des armes, en ce que, dans le cadre de l'examen de sa réclamation, la Commission paritaire des litiges aurait bénéficié de la «communication de pièces et éléments» dont elle-même ignorait l'existence. En ayant communiqué à la Commission ces pièces et documents, Eurocontrol aurait donc pu faire valoir sa propre position sans que la requérante ne puisse y réagir.

3. Le Tribunal rappelle à cet égard que, selon sa jurisprudence constante fondée sur le principe du contradictoire, sur celui de l'égalité des armes ou encore sur le droit à une procédure régulière, un fonctionnaire est, en règle générale, en droit d'avoir connaissance de toutes les pièces sur lesquelles l'autorité compétente est appelée à se fonder pour prendre une décision le concernant (voir, par exemple, le jugement 4739, au considérant 10, et la jurisprudence citée, ainsi que les jugements 4217, au considérant 4, 4023, au considérant 5, 3995, au considérant 5, 3295, au considérant 13, 3214, au considérant 24, 2700, au considérant 6, ou 2229, au considérant 3 b)). Cela vaut tout autant concernant la communication de tels documents dans le cadre d'une procédure de recours interne (voir notamment les jugements 4739, au considérant 12, et 3995, au considérant 5).

4. En l'espèce, s'agissant de sa demande de reclassement de poste, la requérante relève à juste titre qu'il ressort de l'avis de la Commission paritaire des litiges que les membres de cette commission ont eu connaissance de documents concernant une précédente procédure d'examen de reclassement de son poste, documents dont elle déclare ne pas avoir eu connaissance avant que la Commission ne rende son avis.

De même, s'agissant du refus de promotion, la requérante fait valoir, sans être utilement contredite par la défenderesse, que ce n'est qu'à la lecture de l'avis de la Commission paritaire des litiges, qu'elle a pu se rendre compte qu'un dossier avait été transmis par l'Agence à la Commission dans le cadre de la procédure de recours interne. Il en va notamment ainsi de l'annexe 12 au mémoire en réponse, reprenant un document établi le 16 avril 2019, à la suite d'une demande de la Commission, et comportant la liste des promotions féminines intervenues au sein de l'Agence entre 2014 et 2018.

L'absence de communication préalable à la requérante de ces documents est d'autant moins admissible que le conseil de cette dernière, par une lettre du 12 juin 2019 adressée au Directeur général de l'époque et à la chef de l'Unité des Ressources humaines et services, avait expressément demandé que lui soit également communiqué «tout élément, autre que la réclamation et [les] pièces jointes à celle-ci, que les

services de l'Agence entend[ai]ent produire devant la [Commission], [...] dans des délais compatibles avec un éventuel droit de réponse de la [requérante] afin de garantir un avis impartial et objectif dans le respect du principe du contradictoire et pour que la [requérante] puisse avoir connaissance de toutes les pièces sur lesquelles l'Agence s'apprêt[ait] à fonder sa décision à son encontre».

Il s'ensuit que la décision finale du Directeur général du 28 novembre 2019 portant rejet de la réclamation introduite par la requérante le 22 janvier 2019 est entachée d'un vice fondamental constitutif d'une violation tant du principe du contradictoire que de celui de l'égalité des armes. La requérante n'a en effet pas bénéficié des garanties d'une procédure régulière dans le cadre de l'examen de son recours interne. Cette décision définitive du 28 novembre 2019 doit, en conséquence, être annulée, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres moyens de la requérante dirigés contre elle.

5. Il conviendrait en conséquence de renvoyer l'affaire à Eurocontrol afin que la procédure d'examen de la réclamation soit reprise au stade où a été commise l'irrégularité dénoncée ci-dessus.

Compte tenu cependant de l'important laps de temps déjà écoulé et de la circonstance que le poste qu'occupait la requérante a depuis lors été supprimé, le Tribunal n'estime pas opportun d'ordonner un tel renvoi. Il statuera donc lui-même sur la légalité des décisions des 23 octobre et 10 décembre 2018. La requérante ayant néanmoins subi un préjudice du fait de l'atteinte qui a été portée à son droit de recours, il sera tenu compte de celui-ci dans le montant de l'indemnité pour tort moral qui lui sera allouée au considérant 29 ci-après.

Sur la décision du 10 décembre 2018 de refus de promouvoir la requérante lors de l'exercice annuel de promotion de 2018

6. À l'appui d'un premier moyen spécifiquement dirigé contre le refus de la promouvoir à un grade supérieur lors de l'exercice de promotion pour l'année 2018, la requérante fait valoir que la procédure suivie serait entachée de diverses illégalités. D'une part, aucune

justification ou motivation ne lui aurait été donnée dans la décision du 10 décembre 2018 quant aux raisons pour lesquelles elle avait été écartée de la procédure de promotion. D'autre part, aucun des documents de délibération la concernant ne lui aurait été communiqué en temps utile, ce qui, de son point de vue, permet de douter du caractère objectif et complet de l'examen auquel ont procédé, dans un premier temps, le Comité de promotion et, ensuite, le Directeur général dans sa décision du 10 décembre 2018.

7. Le Tribunal rappelle toutefois que, selon sa jurisprudence constante, les fonctionnaires n'ont pas automatiquement droit à une promotion (voir les jugements 4391, au considérant 4, 4290, au considérant 8, 4066, au considérant 3, 3495, au considérant 11, et 1016, au considérant 3), une organisation jouissant en effet d'un large pouvoir d'appréciation en matière de promotion du personnel. Pour cette raison, les décisions qu'elle prend dans ce domaine ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle limité du Tribunal, qui n'intervient que si la décision émane d'une autorité incompétente, repose sur une erreur de droit ou de fait, omet de tenir compte d'un fait essentiel, tire du dossier des conclusions manifestement inexactes, viole une règle de forme ou de procédure ou est entachée de détournement de pouvoir (voir les jugements 4480, au considérant 13, 4391, au considérant 4, 4290, au considérant 8, 4281, au considérant 2, 4252, au considérant 4, 4066, au considérant 3, et 2835, au considérant 5). En outre, le Tribunal a précisé que, dès lors que l'appréciation d'une candidature à une promotion fait appel à un jugement de valeur, il n'a pas vocation à interférer dans ce processus décisionnel, sauf si celui-ci présente de graves imperfections (voir les jugements 4895, au considérant 3, 4391, au considérant 4, 4290, au considérant 8, 4066, au considérant 3, et 1827, au considérant 6). La violation d'une règle de procédure n'en reste pas moins un vice susceptible de justifier l'annulation d'une décision de ne pas promouvoir un fonctionnaire (voir les jugements 4391, au considérant 4, 4290, au considérant 8, 4066, au considérant 3, et 1109, au considérant 4).

8. En matière de promotion des membres du personnel d'Eurocontrol, le Tribunal renvoie aux dispositions pertinentes suivantes du Règlement d'application n° 4 relatif à la procédure de promotion prévue à l'article 45 du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence Eurocontrol:

«Article 2

Le pouvoir de promotion appartient au Directeur général. Celui-ci consulte les membres du Comité de promotion [...], avant d'arrêter la liste finale des fonctionnaires qui feront l'objet d'une promotion au cours de l'année (ci-après "la liste de promotion").

Article 3

Le Comité de promotion est composé d'un président et de cinq membres. Le Comité a compétence pour se prononcer sur les propositions de promotion établies par les Directeurs ou Chef de service concernant l'ensemble du personnel soumis aux dispositions du Statut administratif du personnel ou au Régime du personnel contractuel.

[...]

Article 4

1. Chaque année, le Directeur général fournira aux Directeurs ou Chefs de service des lignes directrices concernant la part des crédits budgétaires affectés aux promotions. Sur cette base, les Directeurs ou Chefs de service détermineront les propositions de promotion établies par grade, par emploi type et groupe de fonctions à présenter au Comité de promotion.

Au préalable, en vue d'établir ces propositions de promotion et faciliter les travaux du Comité de promotion, ils organiseront les consultations nécessaires avec les représentants désignés par le Comité du personnel et recueilleront l'avis de ceux-ci. Les représentants du Comité du personnel reçoivent la liste des fonctionnaires promouvables qui remplissent les conditions minimales d'ancienneté dans leur grade.

[...] La Direction en charge des ressources humaines centralisera et coordonnera, suite à ces consultations, les propositions de promotion ainsi établies pour chaque Direction ou service et les transmettra au Comité de promotion prévu à l'article 3 du présent Règlement.

2. Toute proposition de promotion faite au Comité de promotion doit inclure pour chaque fonctionnaire proposé :

[...]

Article 5

Dans le cadre des possibilités de promotion déterminées conformément au paragraphe 1 de l'article 4 du présent Règlement, le Comité de promotion est convoqué pour valider la liste des personnes proposées pour une promotion qui a été établie, dans chaque groupe de fonctions et grade. À cet effet, le Comité de promotion reçoit la fiche détaillée pour chaque proposition telle que définie à l'article 4, paragraphe 2.

[...]

À l'issue de la réunion du Comité de promotion, il est établi, dans chaque groupe de fonctions, par grade et par Direction ou Service, une liste des propositions de promotion qui est transmise au Directeur général par le Président du Comité de promotion.

Les listes de promotion sont définitivement arrêtées par le Directeur général et publiées par Note de service sur base des propositions du Comité de promotion [...]»

9. Au regard de ces dispositions, le Tribunal considère qu'aucune illégalité ne saurait être reprochée au Comité de promotion ou au Directeur général puisque le nom de la requérante ne figurait déjà plus, à l'issue des consultations préliminaires visées au paragraphe 1 de l'article 4 du Règlement d'application n° 4 susvisé, sur les listes des candidats retenus par les différentes directions d'Eurocontrol à soumettre au Comité de promotion en vue d'une promotion pour l'exercice de 2018.

Il ressort en effet des écritures que, si la requérante figurait bien, en tout début de procédure, sur la liste des fonctionnaires éligibles établie par les différents chefs de service ou d'unité de la Direction CFI, elle n'en a pas moins été écartée de la liste définitive établie par le Directeur de cette même direction. Selon la défenderesse, le Directeur de la Direction CFI aurait, dans le cadre des consultations préliminaires engagées avec les représentants du Comité du personnel en application du paragraphe 1 de l'article 4 du Règlement d'application n° 4, décidé, après avoir procédé à un examen comparatif des mérites des fonctionnaires promouvables, de ne pas faire figurer le nom de la requérante sur la liste des fonctionnaires qu'il souhaitait proposer, pour sa direction, au Comité de promotion pour l'exercice de 2018. La défenderesse précise aussi que le projet de proposition de promotion de la requérante issu de son superviseur direct aurait été discuté lors de la réunion préparatoire

du groupe de travail du 11 septembre 2018, mais que ce groupe de travail n'aurait finalement pas rendu un avis favorable à l'issue de sa réunion du 2 octobre 2018 en vue de soumettre au Comité de promotion une proposition de promotion de l'intéressée dans la Direction CFI au grade AD11.

10. La requérante observe à cet égard que ces divers éléments n'ont été portés à sa connaissance que dans le cadre de la procédure devant le Tribunal, ce qui, selon elle, ne saurait être admis. Elle relève par ailleurs qu'il ressort des pièces produites par Eurocontrol que ses chefs n'auraient en réalité pas examiné les mérites de sa candidature, que l'éventualité de sa promotion n'aurait en fait jamais été examinée, notamment selon des critères transparents et sans discrimination, et que les raisons qui, selon le Directeur général, auraient justifié la décision de ne pas l'inscrire sur la liste des candidats proposés au Comité de promotion ne constitueraient pas une motivation adéquate.

11. S'agissant de l'obligation de motivation relative à des décisions de refus de promotion adoptées dans le cadre d'un exercice global de promotion annuel, le Tribunal a affirmé, dans son jugement 2869, au considérant 7, par renvoi au considérant 8 du jugement 1355, qu'«aucune règle ni [aucun] principe général ne fait obligation de motiver expressément une décision refusant une promotion ou une nomination à un poste déterminé. Ce qui importe c'est que, sur demande des intéressés, les motifs d'une telle décision puissent être connus, de sorte que le juge puisse exercer son contrôle en examinant si ces motifs sont légaux et de nature à justifier la décision.» En d'autres termes, il revient à l'organisation concernée d'être à même de fournir, en cas de demande de l'un des fonctionnaires évincés, les motifs de sa décision en ce qui concerne ce dernier.

Le Tribunal a de même considéré que le rapport de confiance établi entre l'organisation et ses fonctionnaires exige que les candidats qui n'ont pas été retenus en vue d'une promotion soient informés en temps opportun de la décision prise à leur égard et des motifs qui l'inspirent, étant entendu que le principe même du devoir de motivation est l'une des conditions indispensables de la défense de ses droits par le

fonctionnaire concerné, avec cette conséquence que celui-ci est en droit de recevoir toutes les informations nécessaires à cet effet (voir, notamment, le jugement 1223, au considérant 36). Cela contribue en effet à préserver le droit du fonctionnaire concerné à présenter un recours interne et à introduire une requête devant le Tribunal s'il estime que sa non-promotion est entachée d'irrégularités (voir, pour une jurisprudence analogue en matière de non-sélection à un poste par suite d'une procédure de concours, les jugements 4060, au considérant 9, 3903, au considérant 21, 2124, au considérant 4, et 1223, aux considérants 20 et 36).

Cela étant, le Tribunal a également précisé que la motivation qui fonde une décision de refus de promotion est suffisante lorsqu'elle est de nature à permettre au fonctionnaire concerné de comprendre, même s'il ne les partage pas, les raisons qui ont motivé le choix du candidat finalement promu (voir, notamment, le jugement 4625, au considérant 10). Il a de même considéré, à différentes reprises, que l'obligation de motiver n'implique pas, en soi et notamment lorsque l'organisation a été amenée à exercer son choix entre plusieurs candidats, que les motifs du choix soient communiqués en même temps que la décision qui fait grief; ceux-ci peuvent en effet être communiqués ultérieurement (voir, par exemple, les jugements 4455, au considérant 11, et 4368, au considérant 15), notamment dans le cadre d'une procédure découlant d'une contestation du processus de sélection (voir, notamment, les jugements 4683, au considérant 12, 4467, au considérant 7, 4455, au considérant 11, 4368, au considérant 15, 4259, au considérant 6, 3660, au considérant 3, et 2978, au considérant 4).

Le Tribunal a même relevé, dans différents jugements, que la motivation qui a fondé une décision attaquée devant lui peut résulter de mémoires ou de pièces produites pour la première fois devant le Tribunal, pour autant que le droit de recours de l'intéressé puisse être pleinement respecté (voir les jugements 4081, au considérant 5, 3772, au considérant 11, 2927, au considérant 7, 2112, au considérant 5, 1817, au considérant 6, et 1289, au considérant 9).

12. Au regard des considérations qui précèdent, le Tribunal estime que la décision initiale du Directeur général du 10 décembre 2018, dans laquelle étaient repris les noms des fonctionnaires promus dans le cadre de l'exercice de promotion de 2018, n'était pas entachée d'irrégularité du seul fait que les raisons pour lesquelles la requérante n'avait pas été reprise sur la liste des candidats éligibles n'y étaient pas indiquées. Il observe également que les raisons pour lesquelles la requérante a été écartée dès la première étape de la procédure de l'exercice de promotion de 2018 ont finalement été exposées dans le mémoire en réponse déposé par la défenderesse et que la requérante a ainsi été mise à même de contester utilement ces raisons dans le cadre de sa réplique.

13. Le Tribunal relève toutefois que le fait que ces raisons n'aient pas été communiquées plus tôt à la requérante, notamment dès qu'elle en a fait la demande et, en tout état de cause, dans le cadre de la procédure de recours interne, a porté atteinte à son droit de recours. Si le Tribunal considère que cela ne constitue pas, au regard de sa jurisprudence citée au considérant 7 ci-dessus, une «grave imperfection» de nature à entraîner l'illégalité de la décision du Directeur général du 10 décembre 2018, cette atteinte au droit de recours de la requérante lui a néanmoins causé un certain préjudice moral (voir, en ce sens, le jugement 4700, au considérant 6). Le Tribunal décidera, en conséquence, d'octroyer à la requérante une réparation pour le préjudice ainsi subi, dont il sera tenu compte dans le montant de l'indemnité pour tort moral qui lui sera allouée au considérant 29 ci-après.

14. Dans un deuxième moyen, toujours spécifiquement dirigé contre la décision initiale de refus de sa promotion pour l'exercice de 2018, la requérante fait valoir que ses mérites n'auraient pas été examinés conformément aux règles applicables en la matière, dès lors que les pièces déposées par la défenderesse devant le Tribunal ne permettraient pas d'établir que la proposition de promotion la concernant aurait été validée ou, tout au moins, «visée» par ses supérieurs lors de la première étape de la procédure de promotion.

Mais le Tribunal relève que, même si la partie III du formulaire de proposition, dans la version qui a été produite par Eurocontrol, ne comporte pas les signatures requises, il n'en reste pas moins que ce document a bien été présenté par les supérieurs hiérarchiques de la requérante dans le cadre de la procédure d'examen de sa candidature à une promotion lors de l'exercice de promotion de 2018. Il ressort en effet clairement des comptes rendus des deux réunions préparatoires du groupe de travail ad hoc, tenues les 11 septembre et 2 octobre 2018, que la candidature de la requérante en vue d'une promotion au grade supérieur a bien été examinée par ce groupe de travail, même si elle n'a pas été retenue dans la liste de promotion finalement soumise au Comité de promotion.

Le vice invoqué par la requérante n'a donc eu aucune conséquence et doit ainsi être regardé comme dépourvu d'incidence sur la légalité de la décision contestée.

15. Dans un troisième moyen, la requérante conteste le bien-fondé des motifs de sa non-promotion qui lui ont été communiqués, comme il a été dit plus haut, dans le cadre du mémoire en réponse de la défenderesse devant le Tribunal. Elle fait valoir que les critères appliqués en la matière ne seraient pas «transparentes et sans discrimination».

Mais le Tribunal constate que l'Organisation a estimé devoir promouvoir un autre fonctionnaire pour des raisons tenant à l'ancienneté comparée des deux fonctionnaires concernés et au coût budgétaire respectif de leur promotion. De tels motifs sont bien au nombre de ceux prévus par les lignes directrices qui avaient été édictées par le Directeur général pour l'exercice de promotion de 2018 sur le fondement de l'article 4 précité du Règlement d'application n° 4, en conformité avec l'article 45 du Statut administratif du personnel.

Dès lors, le moyen doit être écarté.

Sur la décision du 23 octobre 2018 de refus d'examen  
du reclassement de poste

16. La requérante fait par ailleurs valoir que le refus de procéder à un examen du reclassement de son poste serait, lui aussi, entaché de diverses irrégularités.

17. Le Tribunal tient tout d'abord à rappeler que, à la différence d'une promotion, un reclassement du poste occupé par un membre d'une organisation internationale touche nécessairement à la structure de l'organisation concernée et est, de ce fait, tributaire de l'organisation générale du service (voir en ce sens, notamment, le jugement 1207, au considérant 9). Il est également de jurisprudence constante que tant le classement que le reclassement d'un poste au sein d'une organisation internationale est laissé à l'appréciation du chef exécutif de cette organisation et que le Tribunal ne réexaminera toute décision prise en la matière que pour des motifs limités (voir, notamment, les jugements 4685 (reclassement d'un poste), aux considérants 4 et 5, et 4186 (classement d'un poste), au considérant 6). Dans le jugement 3589, au considérant 4, le Tribunal a ainsi considéré que «les décisions de classement ne peuvent en principe être annulées que si elles ont été prises par une autorité incompétente, si elles sont entachées d'un vice de forme ou de procédure, si elles reposent sur une erreur de fait ou de droit, si des faits essentiels n'ont pas été pris en compte, si elles sont entachées de détournement de pouvoir ou si des conclusions manifestement erronées ont été tirées du dossier (voir, par exemple, les jugements 1647, au considérant 7, et 1067, au considérant 2). En effet, le classement des postes appelle nécessairement un jugement de valeur quant à la nature et à l'étendue des tâches et responsabilités qui y sont afférentes, et il n'appartient pas au Tribunal de procéder à une telle évaluation (voir, par exemple, le jugement 3294, au considérant 8).»

18. Dans un premier moyen, la requérante invoque une violation de l'article 5 *in fine* du Règlement d'application n° 35 relatif au développement organisationnel, en ce qu'une demande d'analyse de reclassement de son poste devait, selon elle, être soumise au Comité du

Développement Organisationnel (ci-après le Comité OD), dès lors qu'il n'avait plus été procédé à une telle analyse durant les trois dernières années. Dans un deuxième moyen, elle considère qu'une telle analyse se justifiait d'autant plus que les tâches et les responsabilités attachées à son poste avaient fortement évolué durant les dernières années. À l'appui d'un troisième moyen, elle invoque une discrimination en ce que son propre emploi n'a pas été examiné lors de l'analyse de la structure de son service par le Comité OD, alors que tel aurait bien été le cas pour le poste occupé par un collègue. À l'appui d'un quatrième moyen, qu'elle fonde implicitement sur une violation du principe d'impartialité, elle considère que la Commission paritaire des litiges ne peut fonctionner de manière impartiale, du fait même qu'elle est assistée dans ses travaux par un secrétaire qui est un subordonné de la chef de l'Unité des Ressources humaines et services. Dans un cinquième moyen, elle fait valoir que sa non-promotion résulterait de représailles et participerait du harcèlement moral dont elle serait l'objet de la part de différents membres de la chaîne hiérarchique. Elle renvoie à ce sujet à une plainte pour harcèlement moral qu'elle a introduite le 21 octobre 2019 et qui fait l'objet d'une troisième requête devant le Tribunal, sur laquelle il est statué par le jugement 4961, également prononcé ce jour.

19. Le Tribunal rappelle tout d'abord les dispositions suivantes du Règlement d'application n° 35 précité, telles qu'elles étaient en vigueur à l'époque, soit avant le 1<sup>er</sup> juillet 2019, et qui sont pertinentes pour l'examen de la présente affaire:

«Article 5

Mise à jour / création de la description des emplois et évaluation dans une structure organisationnelle spécifique

Des révisions des descriptions d'emplois actuelles et des évaluations peuvent être demandées par le Directeur général ou par le supérieur hiérarchique avec l'approbation de son Directeur dans le contexte d'un changement organisationnel dans cette Direction. Elles sont effectuées, par exemple, dans le cas de réorganisations, de nouvelles activités ou de changements majeurs dans le rôle ou dans les objectifs d'un service au sein de la structure d'une Direction.

Si un nouvel emploi est créé, la Direction où il se trouve demande l'établissement d'une description / évaluation d'emploi basée sur les exigences et les critères pertinents et sur la structure organisationnelle du service concerné.

Dans les deux cas décrits ci-dessus, les révisions et les nouveaux emplois créés, et lorsqu'un emploi est supprimé, le Directeur général ou la Direction concernée présente une requête dûment motivée pour le changement de la structure organisationnelle conduisant à la révision, la création ou la suppression d'emplois, avec preuves à l'appui, au service responsable du Développement Organisationnel. Ce service examine, en collaboration avec la Direction concernée, le budget et le plan opérationnel de l'Agence pour l'évaluation de l'impact financier, le contenu de la structure organisationnelle et la description et/ou l'évaluation des emplois, qui seront créés, amendés, ou supprimés. Le critère prévu à l'article 4 du présent Règlement d'application est examiné et évalué pour déterminer la valeur des emplois concernés. Comme mentionné à l'article 2, une évaluation de l'OD est présentée au Comité OD constitué selon les dispositions prévues à l'article 6 ci-dessous. Les cas présentés pour revue sont présentés au Comité par la Direction concernée ainsi que par un membre du service de l'OD.

Si un emploi devient vacant, par exemple en raison du départ d'un membre du personnel, et que la situation ne requiert pas nécessairement un changement organisationnel, la Direction concernée doit cependant demander au service responsable du Développement Organisationnel la révision de la description et de l'évaluation de l'emploi sur la base des exigences et des critères pertinents avant de pourvoir à la vacance de l'emploi concerné. Si ce service estime que cette situation, sur la base d'une analyse organisationnelle pourrait entraîner des changements organisationnels, par exemple si l'emploi vacant n'a pas besoin d'être occupé, alors le cas est présenté au Comité OD conformément à la procédure décrite au paragraphe précédent.

Le cas est cependant toujours présenté au Comité OD si:

- la description de l'emploi concerné change ou,
- la structure organisationnelle concernée par cet emploi change ou,
- le poste n'a pas été présenté au Comité OD durant les trois dernières années».

20. Il résulte de ces dispositions que, contrairement à ce que fait valoir la requérante, l'analyse du reclassement de son poste par le Comité OD n'était pas automatiquement requise du simple fait d'une certaine évolution des tâches et responsabilités qu'elle exerçait dans le même poste depuis plusieurs années. Une initiative en ce sens devait en

effet, en application de l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 5 du Règlement d'application n° 35 précité, émaner du supérieur hiérarchique du fonctionnaire concerné, faire l'objet d'une approbation par le directeur de la division et, ensuite, être soumise à une évaluation par le service responsable du Développement Organisationnel (OD), en vertu de l'alinéa 3 de ce même article 5, avant d'être par la suite éventuellement soumise à l'appréciation du Comité OD.

De même, c'est à tort que l'intéressée se prévaut de l'alinéa 5, troisième tiret, du même article 5 du Règlement d'application n° 35 pour faire valoir que le reclassement de son poste aurait dû, en tout état de cause, être soumis au Comité OD, du fait qu'il n'avait pas été réexaminé par ce comité au cours des trois dernières années. Le Tribunal relève tout d'abord que la disposition à laquelle se réfère la requérante, en en faisant une lecture isolée des autres alinéas de cet article 5, n'a pas la portée que l'intéressée entend lui conférer, ainsi que le confirme d'ailleurs de façon plus nette encore la version anglaise de cette disposition, dans laquelle elle ne constitue pas un alinéa séparé. En effet, ce n'est que lorsqu'un poste est déclaré vacant que cette disposition, par rapport à ce qui précède, précise les différentes hypothèses dans lesquelles le dossier doit toujours être soumis au Comité OD. Interpréter la disposition comme le fait la requérante reviendrait par ailleurs à considérer qu'il aurait incombé à l'Organisation de présenter systématiquement au Comité OD tous les postes qui ne l'auraient pas été depuis trois ans, que ces postes soient ou non vacants ou soient ou non concernés par un changement organisationnel. Une telle obligation de principe serait difficilement compatible avec les exigences inhérentes au fonctionnement quotidien de l'Organisation. Le Tribunal considère en outre que, dans le cas d'espèce, l'on ne se trouvait pas, de toute façon, dans la dernière des hypothèses visées à l'alinéa 5 de l'article 5 du Règlement d'application, dès lors que, comme la requérante le reconnaît elle-même, une réorganisation de la Direction CFI avait déjà été décidée, avec cette conséquence que ce sont les alinéas 1 et 2 de ce même article, combinés avec l'article 2 du même règlement, qui trouvaient à s'appliquer. Par ailleurs, ainsi que le fait valoir la défenderesse, la circonstance qu'il a été décidé de procéder à une analyse organisationnelle de la direction à laquelle appartenait la

requérante n'impliquait pas non plus en soi que le poste occupé par cette dernière doive lui aussi être automatiquement évalué et reclassé.

Le Tribunal, au regard des pièces du dossier, ne voit par ailleurs pas de raison de remettre en cause l'affirmation de la défenderesse selon laquelle le collègue auquel se réfère la requérante n'a pas fait l'objet d'une promotion à la suite d'un reclassement de son poste consécutif à un avis donné par le Comité OD, mais a été nommé chef d'unité au grade AD11 le 1<sup>er</sup> juillet 2017, à la suite de sa participation à un concours, puis a été promu au grade AD12 dans le cadre de l'exercice de promotion de 2017.

Enfin, et comme l'a déjà indiqué le Tribunal à diverses reprises (voir, par exemple, le jugement 4594, au considérant 4), rien, au regard des dispositions applicables en la matière, n'empêche que le Directeur général puisse désigner comme secrétaire de la Commission un subordonné de la chef de l'Unité des Ressources humaines et services. En outre, aucun élément du dossier n'indique que ce secrétaire serait, en l'espèce, sorti de son rôle ni, a fortiori, aurait tenté d'influencer les membres de la Commission dans le sens qui lui eût été dicté par sa hiérarchie.

21. S'agissant du cinquième moyen, tiré de l'allégation d'un harcèlement moral à l'égard de la requérante dans le cadre des deux procédures concernées dans la présente affaire, le Tribunal considère, en premier lieu, que les faits qui sont à l'origine de la présente requête remontent à une période bien antérieure au dépôt de la plainte pour harcèlement moral formée par l'intéressée le 21 octobre 2019, en deuxième lieu, que les faits précis qui ont conduit à l'introduction de cette plainte sont, eux, largement postérieurs, puisqu'ils remontent au plus tôt à la mi-juillet 2019, et, en troisième lieu, que cette plainte n'a été déposée que plus de onze mois après l'adoption des décisions du Directeur général des 23 octobre et 10 décembre 2018.

En tout état de cause, rien dans le dossier ne permet d'établir que la requérante aurait également allégué des faits de harcèlement moral dans le cadre de la présente affaire ni, a fortiori, qu'elle aurait suivi la

procédure applicable en la matière et épuisé les voies de recours interne qui lui étaient ouvertes. Le moyen est dès lors irrecevable sous cet angle.

22. Dans ses écritures supplémentaires du 16 septembre 2024, la requérante, après avoir pris connaissance du témoignage d'un ancien responsable de l'Unité des Ressources humaines et services recueilli par les enquêteurs lors de l'enquête menée au sujet de sa plainte pour harcèlement du 21 octobre 2019, relève, dans un sixième moyen, que son emploi aurait été précédemment classé en tant que chef d'unité dans la fourchette de grades AD11-AD12 (ancien niveau 4) à la suite d'une analyse OD, ce qui rendrait donc justifiée sa demande de réévaluation de son emploi «au grade AD12 à compter de sa date d'entrée en fonction dans cet emploi».

Mais le Tribunal relève, tout d'abord, que ce témoignage paraît bien se rapporter, ainsi que le fait valoir la défenderesse, à une situation très antérieure à la désignation de la requérante en tant que responsable des Accords et des Affaires économiques le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et qu'il y a effectivement lieu de tenir compte du fait que les classifications de poste ne restent pas figées dans le temps, mais sont, au contraire, susceptibles d'évoluer en fonction des responsabilités et des besoins organisationnels. Il observe ensuite qu'il ressort d'un compte rendu d'une réunion du Comité de gestion des emplois qui s'est tenue le 8 septembre 2010 que ce comité a donné un avis positif quant au classement dans la fourchette de grades AD8-AD11 du poste qu'a occupé la requérante à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014. Enfin, le Tribunal ne voit pas de raison de mettre en doute l'affirmation de la défenderesse selon laquelle le prédécesseur au poste qu'a ainsi occupé la requérante aurait exercé ses fonctions en tant qu'administrateur et responsable des Accords et Partenariats au grade AD9 dans la fourchette de grades AD8-AD11.

23. Il s'ensuit qu'aucun des six moyens invoqués par la requérante n'est fondé.

Sur les moyens communs aux deux décisions initiales contestées dans la requête

24. En ce qui concerne la légalité des deux décisions du Directeur général des 23 octobre et 10 décembre 2018, la requérante fait valoir que celles-ci devraient être annulées dès lors qu'elles résulteraient d'une discrimination de genre, fondée sur des détournements de procédure et subie depuis de longues années, dont la conséquence principale serait une carrière bloquée et plus lente que celle de ses collègues masculins, l'absence d'opportunités, le refus de promotion et le rejet de ses candidatures lors de concours à chaque fois au profit de candidats masculins. L'intéressée considère de même que, dans la décision attaquée du 28 novembre 2019, le Directeur général n'a pas motivé adéquatement le refus tant de mener une enquête en la matière que de reconnaître l'existence d'une discrimination fondée sur le genre. Elle ajoute que, de manière générale, l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes ne serait pas assurée au sein d'Eurocontrol, qu'elle se heurterait «au plafond de verre habituel, qui dans son cas est en béton armé» et que ce serait de manière illégale qu'aurait été prise en compte sa condition de femme et de mère de quatre enfants dans son évolution de carrière. Elle relève aussi que, dans son mémoire en réponse, la défenderesse s'abstiendrait d'apporter des preuves tangibles d'un traitement non discriminatoire sur le plan du genre, se contentant d'avancer des généralités ou des banalités, ou de déformer et de travestir la position de l'intéressée.

Mais le Tribunal rappelle qu'une allégation de discrimination fondée sur le genre doit, en tout état de cause, reposer sur la production par la personne qui s'en prévaut d'éléments ou d'indices suffisants, qui apparaissent comme établis au regard du dossier de la procédure et qui permettent de prouver la réalité de la discrimination de genre invoquée. S'agissant de la mise en place d'une politique visant à instaurer la parité entre les hommes et les femmes au sein d'une organisation, le Tribunal a également précisé que le critère décisif dans des nominations aux postes de rang élevé devait toujours rester la supériorité des compétences de la personne nommée (voir, par exemple, le jugement 2004, au considérant 20), étant entendu qu'une promotion qui serait fondée

exclusivement ou même principalement sur le sexe des candidats serait donc certainement illégale (voir, par exemple, le jugement 1355, au considérant 9).

Or il ressort des pièces qui ont été produites par les parties que les diverses candidatures internes introduites par la requérante, ainsi que la proposition de son superviseur, M. St., visant sa promotion éventuelle en 2018, ont bien été examinées conformément aux règles relatives aux concours et aux promotions au sein d'Eurocontrol, même si l'intéressée n'a finalement pas été nommée ou promue. Il ressort également de ces pièces qu'Eurocontrol a, à chaque fois, justifié la non-sélection de la requérante par des motifs qui, dans certains cas, ont été communiqués à cette dernière soit d'office, soit à sa demande, sans qu'elle ne les conteste en temps utile, et que, la seule fois où ces motifs ont été contestés, y compris par une requête devant le Tribunal, cette requête a été rejetée sur le fond par le jugement 4594, prononcé le 1<sup>er</sup> février 2023. Qu'ils soient examinés séparément ou analysés dans leur ensemble, les différents refus de promotion, de même que le refus de tenir compte d'une demande de reclassement du poste de l'intéressée, ne permettent donc pas d'établir l'existence d'une discrimination de genre à son égard. Le Tribunal observe enfin que rien dans le dossier ne permet de considérer que les divers congés pour motifs familiaux dont la requérante a bénéficié durant les années 2015, 2016 et 2017, qui devaient être pris en compte pour l'exercice de promotion annuel de 2018, auraient pu, fût-ce de manière implicite, influencer de manière négative l'évaluation des performances de l'intéressée au cours de cette période.

Ce moyen n'est pas fondé.

25. Dans un second moyen, la requérante se plaint du délai anormalement long mis par Eurocontrol pour traiter sa réclamation du 22 janvier 2019, en ce que plus de dix mois se sont écoulés entre l'introduction de cette réclamation et la décision attaquée du Directeur général du 28 novembre 2019. Elle réclame en conséquence le versement d'une indemnité de 6 000 euros.

En l'espèce, la réclamation de la requérante a été introduite le 22 janvier 2019, elle a été examinée par la Commission paritaire des litiges lors de sa réunion du 14 juin 2019, la Commission a donné son avis le 11 septembre 2019 et la décision attaquée a été prise le 28 novembre 2019.

Selon la jurisprudence constante du Tribunal, le dépassement de délais de procédure doit, afin de pouvoir ouvrir droit à un éventuel dédommagement, présenter un caractère fautif, en ce qu'il doit apparaître comme déraisonnable au regard des circonstances propres du cas d'espèce (voir en ce sens, par exemple, les jugements 3510, au considérant 24, ou 2116, au considérant 11). En telle hypothèse, le montant de la réparation dépend en principe de deux facteurs essentiels, à savoir la durée du retard constaté et les conséquences de ce retard pour le fonctionnaire concerné (voir, par exemple, les jugements 4886, au considérant 7, 4178, au considérant 15, 4100, au considérant 7, ou 3160, au considérant 17).

En l'espèce, s'il est vrai que le délai d'un peu plus de dix mois qui s'est écoulé entre l'introduction de la réclamation et l'intervention de la décision définitive du 28 novembre 2019 dépasse de six mois le délai de quatre mois prévu au paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif du personnel et constitue de ce fait une violation par l'Organisation de ses propres règles, le Tribunal estime que ce délai ne peut être qualifié de déraisonnable dans les circonstances qui prévalent en l'espèce. En outre, même si cette durée a méconnu les dispositions applicables, l'intéressée n'apporte pas de justification précise de l'existence d'un préjudice résultant de ce délai de traitement. En effet, le Tribunal n'aperçoit pas en quoi le temps ainsi écoulé aurait concrètement aggravé «les conséquences et les préjudices subis» par l'intéressée ni aurait rendu plus difficile, en soi, «toute mesure de réparation».

Il n'y a donc pas lieu d'accorder à la requérante une réparation à ce titre.

Sur les autres conclusions formulées dans la requête

26. La requérante demande au Tribunal d'ordonner le réexamen de ses mérites pour une promotion et la réévaluation de son poste, ainsi que de dire qu'elle a été victime d'une discrimination fondée sur le genre et d'ordonner en conséquence à Eurocontrol de prendre toute mesure pour la faire cesser ou, à défaut, de diligenter une enquête afin d'établir cette discrimination.

Mais dès lors qu'il a été constaté aux considérants 6 à 25 ci-dessus que les décisions du Directeur général des 23 octobre et 10 décembre 2018 ne sont pas entachées d'illégalité, il n'y a pas lieu de faire droit à ces différentes conclusions.

27. Il n'y a, pour la même raison, pas lieu non plus de faire droit à la demande tendant à la condamnation d'Eurocontrol au paiement de la somme de 150 000 euros à titre de réparation du préjudice résultant «de pertes de chance répétées d'avoir une promotion et d'avance dans la carrière».

28. La requérante demande également que lui soit accordée la somme de 150 000 euros à titre de réparation pour le préjudice moral qu'elle prétend avoir subi. Elle fonde notamment cette demande sur son allégation de discrimination en raison du genre.

Mais, dès lors que le Tribunal a conclu, au considérant 24 ci-dessus, que cette allégation n'est pas établie, il n'y a pas lieu, par voie de conséquence, de faire droit à cette conclusion.

29. Le Tribunal estime toutefois qu'il sera fait une juste réparation des chefs de préjudice moral identifiés aux considérants 5 et 13 ci-dessus en condamnant l'Organisation à verser à l'intéressée à ce titre une indemnité globale de 12 000 euros.

30. Obtenant partiellement gain de cause, la requérante a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 5 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision du Directeur général du 28 novembre 2019 est annulée.
2. Eurocontrol versera à la requérante une indemnité pour tort moral de 12 000 euros.
3. Elle lui versera également la somme de 5 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 6 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