

G. (n° 6)

c.

Eurocontrol

140^e session

Jugement n° 5030

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la sixième requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol), formée par M^{me} F. G. le 28 avril 2022, le mémoire en réponse d'Eurocontrol du 12 septembre 2022, la réplique de la requérante du 2 janvier 2023, la duplique d'Eurocontrol du 23 mars 2023, les écritures supplémentaires de la requérante du 24 juin 2024 et les observations finales d'Eurocontrol du 26 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 la décision de ne pas lui accorder une autorisation de télétravail malgré sa situation médicale fragile, ainsi que celle de rejeter sa plainte pour harcèlement moral.

La requérante est entrée au service de l'Agence Eurocontrol, secrétariat de l'Organisation, située au Siège à Bruxelles (Belgique), en 1993. Au moment des faits, elle occupait le poste d'assistante administrative au grade AST6 au sein du Service central des redevances de route (CRCO selon son sigle anglais). À compter du 1^{er} avril 2019, elle fut placée en invalidité permanente partielle au taux de 50 pour cent. Son temps de travail fut réduit de la même manière. À partir de

mars 2021, l'invalidité partielle fut ramenée de 50 à 20 pour cent et son temps de travail fut adapté en conséquence.

Dans le cadre de la pandémie de Covid-19 et conformément aux recommandations nationales visant à lutter contre la propagation du virus, les membres du personnel furent informés, par courriel du 17 mars 2020, qu'ils seraient temporairement astreints à télétravailler depuis leur domicile. De mi-mars 2020, date du début du confinement général obligatoire en Belgique, à mi-juin 2020, date de la levée de ce confinement et de la reprise progressive du travail en présentiel à Eurocontrol, la requéranteregistra ses heures de télétravail obligatoire.

Sur la base d'un certificat établi par son médecin traitant le 23 avril 2020 attestant d'un état de santé présentant «un risque plus élevé que la moyenne relié au virus COVID-19», la requérante demanda au médecin-conseil de l'Agence, le Dr V., à être reconnue comme personne «vulnérable» en application des directives de l'Organisation adoptées en la matière et, en conséquence, à être autorisée à continuer de travailler depuis son domicile sous le régime du télétravail. Elle compléta le même jour le formulaire prévu à cet effet en faisant état de deux affections différentes. Le 5 mai 2020, elle adressa un courriel au Dr V. dans lequel elle faisait état de ce que les échanges de rapports médicaux devaient se faire entre médecins et donnait les coordonnées de ses deux médecins traitants, lesquels pourraient fournir toutes les données médicales nécessaires. Le 6 mai 2020, le Dr V. lui répondit en ces termes: «[...] je connais votre cas assez bien, [m]ais des tensions nerveuses ne justifient pas de vous mettre dans la liste des personnes “vulnérables” [au sens des recommandations émises par l'Organisation mondiale de la santé]».

Le 25 mai 2020, la requérante demanda à son superviseur, M. D., une prolongation de son télétravail «le plus longtemps possible» en faisant valoir sa «situation personnelle et professionnelle» et en affirmant que sa présence physique au bureau n'était plus vraiment nécessaire. Par un courriel du même jour, M. D. lui répondit que c'était le Service médical qui devait lui délivrer un certificat médical recommandant le télétravail, après quoi il pourrait en être tenu compte

dans le programme des présences sur le site. Le lendemain, la requérante lui fit savoir qu'elle avait contacté le Dr B., membre du Service médical de l'Agence, lequel lui avait confirmé que la demande de télétravail devait émaner de son superviseur. S'ensuivit un échange de courriels entre M. D., le Service médical et la requérante, sans que cette dernière se voie accorder sa prolongation de télétravail.

Le 5 juin 2020, les membres du personnel furent informés que le plan de reprise du travail au sein de l'Agence prévoyait un retour à un service en présentiel de 50 pour cent des effectifs à compter du 8 juin, puis de 100 pour cent à partir du 22 juin. Des mesures spéciales continuaient à s'appliquer pour protéger les personnes «vulnérable[s]», reconnues comme telles sur la base d'un rapport médical, qui risquaient de développer une forme grave de la maladie du Covid-19.

Le 19 juin 2020, la requérante s'adressa au service des ressources humaines, au Dr B. et aux syndicats d'Eurocontrol pour leur faire part de son inquiétude et de sa détresse à la suite de son retour au travail en présentiel, le 15 juin précédent. Elle indiquait qu'elle avait constaté que les mesures de prévention applicables n'étaient pas respectées sur le lieu de travail. À partir de cette période, elle fut placée en congé de maladie, sur la base de certificats médicaux qu'elle remit à l'Agence. Le 22 juin 2020, la chef de l'Unité des ressources humaines et services, M^{me} D., l'informa que le télétravail n'était, en principe, pas autorisé au sein du CRCO pour des raisons d'intérêt du service et qu'elle était invitée, sauf à bénéficier d'un placement en congé médical, à se rendre sur son lieu de travail.

Le 17 août 2020, la requérante adressa au Directeur général une réclamation contre la décision du 22 juin 2020 rejetant sa demande d'autorisation de télétravail. Elle sollicitait l'ouverture d'une enquête pour harcèlement moral contre ses superviseurs, les docteurs V. et B., et M^{me} D. Cette dernière accusa réception de la réclamation le 11 septembre 2020 et la transmit à la Commission paritaire des litiges, tout en avisant l'intéressée qu'un «retard modéré» était possible dans le traitement de son recours interne et qu'elle devait attendre la décision finale du Directeur général avant de saisir le Tribunal.

Le 31 janvier 2022, le conseil de la requérante s'enquit de l'état d'avancement de la procédure et demanda qu'une décision soit prise sur la réclamation de sa cliente. Il critiquait également la façon dont Eurocontrol traitait les plaintes et réclamations des membres du personnel, laquelle privait, selon lui, ces derniers de leur droit à un recours interne effectif. Il mettait par ailleurs en cause l'impartialité du service des ressources humaines ainsi que de la Commission paritaire des litiges et accusait le Directeur général de rejeter systématiquement les plaintes pour harcèlement moral sans les traiter. Le 2 février 2022, la requérante fut informée que la Commission avait rendu son avis concernant sa réclamation du 17 août 2020 et que le Directeur général allait prendre une décision.

Le 8 février 2022, le Directeur général répondit au courriel du conseil de la requérante, en lui indiquant que les membres du personnel disposaient d'une procédure appropriée de traitement de leurs réclamations et que l'environnement de travail au sein d'Eurocontrol était exempt de harcèlement. Il ajouta qu'il ne tolérerait plus les «accusations erronées» portées à l'encontre du personnel de l'Agence chargé de traiter ces réclamations. Par une lettre du même jour, il rejeta la plainte pour harcèlement moral – qui était contenue dans la réclamation du 17 août 2020 – comme ne satisfaisant pas aux «critères minimaux de recevabilité» fixés par le Règlement d'application n° 40 relatif au harcèlement tel que défini à l'article 12bis du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence Eurocontrol. Il s'agit de l'une des deux décisions attaquées.

Le 10 février 2022, la requérante écrivit au Directeur général au sujet de sa réclamation en ce qu'elle portait sur le rejet de sa demande de télétravail. Elle affirmait que sa réclamation était gérée illégalement par M^{me} D., présumée harceleuse, que les délais statutaires de traitement de son recours étaient largement dépassés et que sa réclamation était en réalité bloquée, ce qui la privait de ses droits. Elle demandait qu'une décision définitive soit prise, sans quoi elle saisirait directement le Tribunal. Le 24 février suivant, le Comité local pour la prévention et la protection au travail envoya une lettre à M^{me} D. pour demander notamment des explications quant à la non-prise en compte

de certaines recommandations émises par ce comité pendant la crise sanitaire du Covid-19, au refus d'appliquer la loi belge sur le télétravail pour le personnel non essentiel, ainsi qu'au non-traitement des plaintes formelles pour harcèlement moral conformément aux règles applicables.

Dans sa requête, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du Directeur général du 8 février 2022 classant sa plainte pour harcèlement, ainsi que celle de la chef de l'Unité des ressources humaines et services du 22 juin 2020 rejetant sa demande de télétravail, et de reconnaître qu'elle a été victime de harcèlement moral et de discrimination en raison de son état de santé et de son activité syndicale. À défaut, elle demande que le Tribunal ordonne l'ouverture d'une enquête sur ces allégations. Elle réclame en tout état de cause une indemnité de 50 000 euros à titre de réparation du préjudice moral qu'elle estime avoir subi et des dommages-intérêts punitifs, qu'elle évalue à 25 000 euros. Enfin, elle sollicite l'octroi d'une somme de 2 500 euros pour les frais engagés dans le cadre de la procédure liée à sa plainte pour harcèlement et de son recours interne, ainsi que d'une somme de 7 000 euros à titre de dépens pour la présente procédure.

Dans sa réponse, Eurocontrol produit l'avis rendu par la Commission paritaire des litiges le 8 février 2022, concluant au caractère recevable et fondé de la réclamation du 17 août 2020 en ce qu'elle porte sur le rejet de la demande de télétravail. Elle demande au Tribunal de rejeter la requête comme irrecevable car prématurée, faute pour la requérante d'avoir attendu la décision finale du Directeur général, et comme infondée pour le surplus.

Par un courriel du 15 décembre 2022 – que la requérante prétend ne jamais avoir reçu –, l'Organisation a finalement transmis à l'intéressée la décision finale prise par le Directeur général le 15 novembre 2022 de rejeter sa réclamation comme infondée. Eurocontrol joint à sa duplique cette décision et retire sa fin de non-recevoir.

Dans ses écritures supplémentaires, la requérante demande au Tribunal d'annuler également la décision du 15 novembre 2022.

CONSIDÈRE:

1. Dans sa requête et sa réplique, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du Directeur général du 8 février 2022 classant sa plainte pour harcèlement moral, la décision de la chef de l'Unité des ressources humaines et services du 22 juin 2020 refusant sa demande de télétravail, de même que la décision implicite de rejet de sa réclamation en tant qu'elle est dirigée contre ce refus.

2. La réclamation de la requérante du 17 août 2020 dirigée contre la décision du 22 juin 2020 précitée contenait également une plainte pour harcèlement moral, dans laquelle il était demandé au Directeur général d'ordonner l'ouverture d'une enquête.

Au moment où elle a introduit la présente requête, le Directeur général avait classé cette plainte par une décision du 8 février 2022, contre laquelle il eût fallu que la requérante dépose une nouvelle réclamation, en application du paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence Eurocontrol, et ce, dans un délai de trois mois à compter du jour de sa notification.

En effet, le Tribunal a déjà jugé qu'une plainte pour harcèlement, lorsqu'elle est contenue dans une réclamation soumise sur le fondement du paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif du personnel, doit être regardée comme ayant été introduite selon une procédure distincte, prévue par l'alinéa a) du paragraphe 2 de l'article 5 du Règlement d'application n° 40 relatif au harcèlement tel que défini à l'article 12bis du Statut administratif du personnel. Toute décision rendue au sujet de cette plainte conformément à ce même Règlement d'application n° 40, qu'elle soit expresse ou implicite, doit donc être contestée selon les voies de recours et dans les délais prévus par l'article 92 du Statut administratif du personnel (voir le jugement 4956, au considérant 4).

En s'étant abstenue de procéder de la sorte avant de saisir le Tribunal, la requérante a méconnu l'exigence d'épuisement des voies de recours interne résultant de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal (voir le jugement 4956, au considérant 4).

L'intéressée fait valoir dans sa réplique qu'elle n'avait plus à contester selon la procédure de recours interne une décision initiale prise par le Directeur général, car il aurait été absurde de sa part de penser que ce dernier pourrait revenir sur sa décision et se déjuger a posteriori. Une telle tentative de justification ne peut manifestement pas être admise, car elle reviendrait à présupposer l'inutilité d'un recours interne et, a fortiori, de la procédure de recours interne dans son ensemble, chaque fois que, au sein d'une organisation internationale, l'autorité qui a pris la décision initiale est également celle qui sera amenée à prendre la décision finale, ce qui, au demeurant, est fréquemment le cas en pratique.

Il s'ensuit que, en application de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, la présente requête doit être déclarée irrecevable en ce qu'elle est dirigée contre la décision du Directeur général du 8 février 2022 de classer la plainte pour harcèlement moral de la requérante.

3. S'agissant de la demande d'annulation de la décision implicite de rejet de la réclamation de la requérante en tant qu'elle est dirigée contre la décision de la chef de l'Unité des ressources humaines et services du 22 juin 2020 de refuser sa demande de télétravail, le Tribunal relève que la Commission paritaire des litiges a rendu son avis le 8 février 2022 et que le Directeur général a pris sa décision définitive statuant sur la réclamation le 15 novembre 2022, de sorte que le moyen initial de la requérante visant à nier toute implication de la Commission dans le processus de traitement de son recours interne est devenu inopérant et que la demande d'annulation de la décision implicite de rejet est, quant à elle, devenue sans objet.

L'avis de la Commission et la décision finale ont été produits par Eurocontrol respectivement au stade du mémoire en réponse et de la duplique, à la suite de quoi les parties ont eu l'occasion de s'exprimer à leur sujet dans des écritures supplémentaires. Ainsi, conformément à la jurisprudence du Tribunal, il y a lieu de requalifier la présente requête, initialement formée contre une décision implicite, comme étant dirigée contre la décision du Directeur général du 15 novembre 2022 (voir, notamment, pour des cas de figure similaires, les jugements 4963,

au considérant 3, 4962, au considérant 3, 4961, au considérant 3, 4820, au considérant 6, 4769, au considérant 3, 4768, au considérant 3, 4660, au considérant 6, 4065, au considérant 3, et 2786, au considérant 3).

4. Parmi les nombreux moyens invoqués par la requérante, il en est un qui s'avère déterminant pour trancher le présent litige. Il s'agit de celui tiré de ce qu'il n'aurait pas été tenu compte, pour refuser son autorisation de télétravail, de son statut de «personne vulnérable» dans le contexte de la levée des mesures restrictives appliquées lors de la pandémie de Covid-19.

En effet, le Tribunal constate que, comme le fait valoir à juste titre la requérante, son état de santé n'a, à aucun moment, été réellement examiné avant qu'une décision de refus ne soit prise par la chef de l'Unité des ressources humaines et services le 22 juin 2020.

5. Le Tribunal relève tout d'abord que la décision de M^{me} D. du 22 juin 2020 ne contenait aucune référence aux avis médicaux qui auraient été donnés par les membres du Service médical de l'Agence à la suite de la demande de reconnaissance du statut de «personne vulnérable» introduite par la requérante. Cette décision se fondait essentiellement, d'une part, sur le fait que les fonctionnaires qui n'avaient pas été reconnus comme étant des «personnes vulnérables» devaient suivre les règles en vigueur et, d'autre part, sur la circonstance que le télétravail n'était pas autorisé au sein du CRCO pour des raisons de service et en accord avec la réglementation applicable. Or il résulte des instructions émises par l'Organisation elle-même qu'une telle demande devait être examinée notamment sur la base d'un avis médical, ainsi que d'une analyse du bien-être et de la situation personnelle du fonctionnaire concerné.

Quant à la décision du Directeur général du 15 novembre 2022, elle ne se référait explicitement qu'au seul courriel du Dr V. du 6 mai 2020 en considérant que ce courriel suffisait, en soi, pour refuser la demande de télétravail. Il s'en déduisait ainsi que le Directeur général n'avait notamment pas estimé nécessaire que soit pris en compte le certificat médical produit par la requérante à l'appui du formulaire de demande

qu'elle avait remis, ni que soit recueilli l'avis des deux médecins traitants que l'intéressée avait mentionnés dans son courriel du 5 mai 2020 adressé au Dr V.

Le Tribunal relève par ailleurs que le courriel du Dr V. du 6 mai 2020, répondant à la première demande formulée par la requérante le 23 avril 2020 et à son courriel du 5 mai 2020, se limitait à faire état de ce que ce médecin connaissait «assez bien [le] cas [de l'intéressée]» et qu'il considérait que «des tensions nerveuses ne justifi[ai]ent pas de [...] mettre [celle-ci] dans la liste des personnes “vulnérables”». Le Tribunal considère que ce courriel, rédigé de façon cursive dans le cadre d'un échange de messages informels, ne saurait s'analyser comme un véritable avis médical. Au surplus, le contenu du courriel en question ne se rapportait qu'à un des aspects de la situation médicale de l'intéressée.

En outre, la requérante a réitéré sa demande de reconnaissance du statut de «personne vulnérable» par un courriel du 19 juin 2020, dans lequel elle faisait valoir de nouveaux facteurs de risque qu'elle avait pu constater lors de son retour sur son lieu de travail le 15 juin précédent. Or rien dans le dossier ne permet d'établir qu'un avis médical aurait été donné au sujet de cette nouvelle demande par le Service médical de l'Agence, alors que l'on se situait à ce moment dans un tout autre contexte que celui dans lequel le Dr V. s'était prononcé en mai 2020. Plus particulièrement, s'il est fait état dans les échanges de courriels d'une possible intervention du Dr B., aucune preuve n'est donnée par l'Organisation de l'existence d'un avis médical qui aurait été émis par celui-ci. Il convient à cet égard de noter que le Directeur général, dans sa décision du 15 novembre 2022, ne se réfère en tout état de cause qu'à l'intervention du seul Dr V.

Au vu des considérations qui précèdent, le Tribunal estime donc que l'Organisation n'a pas dûment vérifié, avant de se prononcer sur la demande d'autorisation de télétravail présentée par la requérante, si cette dernière pouvait être reconnue comme «personne vulnérable».

6. La défenderesse fait valoir que le télétravail aurait été exclu dans l'ensemble du CRCO pour des raisons d'intérêt du service et que cela résultait des dispositions du Règlement d'application n° 36 relatif aux modalités d'application du temps partiel, de l'emploi partagé et du télétravail.

Mais cette circonstance ne faisait évidemment pas obstacle à ce que les fonctionnaires reconnus comme «personnes vulnérables» puissent bénéficier, en ce qui les concernait, d'une autorisation de télétravail, même s'ils étaient affectés au CRCO.

Cet argument ne peut donc qu'être écarté.

7. Il en résulte que la décision du Directeur général du 15 novembre 2022 ainsi que celle de la chef de l'Unité des ressources humaines et services du 22 juin 2020 doivent être annulées, sans qu'il soit nécessaire de se prononcer sur les autres moyens dirigés à leur encontre.

8. Dans les circonstances de l'espèce, le Tribunal considère que le refus d'autoriser la requérante à recourir au télétravail durant la pandémie a été de nature, ainsi que l'expose l'intéressée dans ses écrits de procédure, à lui causer un certain préjudice moral, dont le Tribunal estime qu'il sera fait une juste réparation en lui octroyant une indemnité de 5 000 euros.

9. La requérante demande qu'Eurocontrol soit condamnée au versement de dommages-intérêts punitifs en raison notamment de la mauvaise foi caractérisée et de la malveillance qui auraient prévalu à son égard tout au long des procédures suivies.

Mais le Tribunal rappelle que des dommages-intérêts punitifs ne peuvent être accordés que dans des circonstances exceptionnelles (voir, notamment, les jugements 4659, au considérant 14, 4658, au considérant 10, 4506, au considérant 10, et 4391, au considérant 14), à savoir lorsqu'un requérant a présenté des preuves et une analyse convaincantes démontrant que la décision attaquée est entachée de parti pris, de malveillance, d'animosité, de mauvaise volonté, de mauvaise

foi ou d'autres desseins répréhensibles (voir les jugements 4820, au considérant 22, 4690, au considérant 16, et 4633, au considérant 16).

Or le Tribunal considère que de telles circonstances exceptionnelles ne se rencontrent pas en l'espèce.

10. La requérante sollicite l'octroi d'une somme de 2 500 euros au titre des frais inhérents à la procédure de recours interne et à celle liée à sa plainte pour harcèlement moral.

Il résulte de la jurisprudence du Tribunal que les dépens relatifs aux procédures de recours interne au sein des organisations internationales ne peuvent être octroyés que dans des circonstances exceptionnelles (voir, par exemple, les jugements 4963, au considérant 24, 4962, au considérant 26, 4961, au considérant 26, 4819, au considérant 23, et 4217, au considérant 12). Or de telles circonstances exceptionnelles ne se rencontrent pas en l'espèce.

L'intéressée n'a par ailleurs pas droit, en tout état de cause, au paiement des frais relatifs à la procédure d'examen de sa plainte pour harcèlement, dès lors que la présente requête a été déclarée irrecevable en tant qu'elle se rapporte à cette plainte.

11. Obtenant gain de cause, la requérante a cependant droit à la somme de 7 000 euros qu'elle réclame à titre de dépens pour la procédure devant le Tribunal.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision du Directeur général du 15 novembre 2022 et celle de la chef de l'Unité des ressources humaines et services du 22 juin 2020 sont annulées.
2. Eurocontrol versera à la requérante une indemnité pour tort moral d'un montant de 5 000 euros.

3. Elle lui versera également la somme de 7 000 euros à titre de dépens pour la procédure devant le Tribunal.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 28 mai 2025, 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, René M. Vargas M., Greffier.

Prononcé le 3 juillet 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

RENÉ M. VARGAS M.