

A.

c.

Eurocontrol

141^e session

Jugement n° 5162

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol), formée par M^{me} F. A. le 28 février 2023, le mémoire en réponse d'Eurocontrol du 2 juin 2023, la réplique de la requérante du 13 juillet 2023 et la duplique d'Eurocontrol du 15 septembre 2023;

Vu les demandes d'intervention déposées par M. B. B. H., M^{me} S. G.-P. et M. É. H. le 7 juin 2023 et les observations formulées à ce sujet par Eurocontrol le 15 septembre 2023;

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 le refus de l'administration de reconnaître les heures supplémentaires qu'elle a prestées en juin et juillet 2020 pendant la crise sanitaire du Covid-19 et demande à être rétablie dans ses droits pour les cinq dernières années précédant l'introduction de sa requête en application du droit français.

Au cours de l'année 2020, la durée hebdomadaire du travail à temps plein fixée par le Directeur général était de 40 heures, réparties sur cinq jours, du lundi au vendredi, et la durée de la journée de travail était de huit heures. La comptabilisation des heures travaillées se faisait

par pointage individuel et par enregistrement des heures d'entrée et de sortie des membres du personnel de l'Agence Eurocontrol, secrétariat de l'Organisation, dans le système informatique «ChronoTime». La note de service n° 03/20 du 5 février 2020 relative à l'application du système d'horaire variable au sein de l'Agence (ci-après le «système FlexiTime»), qui était applicable à compter du 1^{er} juillet 2019, permettait toutefois de moduler les heures d'arrivée et de départ au travail et renforçait les conditions d'octroi des jours de récupération en cas de dépassement de la durée de travail hebdomadaire sur la base d'un calcul mensuel. À cet égard, le calcul des heures de travail réellement effectuées, du crédit ou du débit d'heures en fin de mois, ainsi que des jours de récupération ou de leur compensation pécuniaire, était géré par le système FlexiTime, nouvellement mis en place, en parallèle avec le système ChronoTime pour ce qui concerne le pointage des heures d'arrivée et de départ sur site.

En raison de la crise sanitaire liée au Covid-19, le 13 mars 2020, la chef de l'Unité des ressources humaines et services informa les membres du personnel que le Directeur général avait décidé que ceux d'entre eux qui exerçaient des fonctions essentielles devaient travailler sur site à partir du 16 mars 2020, tandis que ceux qui n'exerçaient pas de telles fonctions devaient, sauf décision de leur directeur dûment justifiée par l'intérêt du service, télétravailler pendant deux semaines à partir de la même date. Dans un autre courriel du même jour, il était précisé qu'«aucune action n'[était] requise de la part du personnel en ce qui concern[ait] le système ChronoTime [dès lors] que [l'administration] d[evait] [le] mettre à jour pour refléter la décision de mettre en œuvre le télétravail pour les personnes concernées»*. Le système FlexiTime fut désactivé à compter du 18 mars 2020. S'ensuivirent d'autres communications hebdomadaires visant à informer le personnel des mesures prises par le Directeur général dans le cadre des réunions tenues pour gérer la pandémie, en ce comprises diverses décisions de prolongation du télétravail obligatoire tel que mis en place à partir du 16 mars 2020. Les membres du personnel n'exerçant pas des fonctions

* Traduction du greffe.

essentielles demeurèrent en télétravail à 100 pour cent jusqu'à la mi-mai 2020.

Le 30 avril 2020, la chef de l'Unité des ressources humaines et services notifia aux membres du personnel la décision du Directeur général d'instaurer une politique de retour progressif au travail en présentiel à partir du 18 mai 2020, sur une base de huit heures par jour entre 7 h et 20 h, à leur convenance, et leur fit savoir que, du fait de la suspension partielle de l'application de la note de service n° 03/20, le système FlexiTime avait été désactivé jusqu'à ce que la majorité des membres du personnel soit de retour sur site. Les membres du personnel qui exerçaient des fonctions essentielles et travaillaient en présentiel chaque jour étaient informés que les directeurs avaient la possibilité de leur accorder un jour de repos en fonction des performances accomplies («*rest day*» selon l'expression anglaise).

Malgré la désactivation du système FlexiTime, confirmée par un courriel d'information du 16 juillet 2020, l'outil informatique ChronoTime, contrairement à ce qui avait été affirmé dans des courriels précédents des 24 mai et 13 juillet 2020, continua pleinement de fonctionner et la requérante – fonctionnaire de grade AD11 au sein d'Eurocontrol au site de Brétigny-sur-Orge (en région parisienne), dont la présence était requise sur site pendant la crise sanitaire – put enregistrer ses heures d'entrée et de sortie, ainsi que les heures travaillées. Eurocontrol affirme à cet égard que ChronoTime est resté actif «en raison d'une divergence entre les dates d'effet des mesures [prises, à savoir la désactivation du système FlexiTime,] avec leur mise en œuvre dans l'outil [informatique]». En août 2020, ChronoTime fut mis à jour, ce qui entraîna la perte pour l'intéressée d'heures de travail supplémentaires pouvant ouvrir droit à des jours de récupération ou à une compensation financière.

Le 26 août 2020, la requérante adressa par la voie hiérarchique au Directeur général une demande de décision sur le fondement du paragraphe 1 de l'article 92 du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence Eurocontrol afin d'obtenir le calcul des heures travaillées depuis le 22 juin 2020 selon les dispositions de la note de service n° 03/20. Elle alléguait avoir découvert, «avec surprise», à son

retour de congé, le 24 août précédent, que son compteur sur l'outil ChronoTime avait été modifié par le service des ressources humaines, ce qui avait entraîné la suppression des heures supplémentaires qu'elle avait prestées durant les mois de juin et juillet 2020, à savoir «environ 20 heures, soit plus de deux jours de travail, par rapport à [s]on solde à la date du 10 juillet 2020». Le 10 novembre 2020, la chef de l'Unité des ressources humaines et services, agissant par délégation de pouvoir du Directeur général, informa l'intéressée que son compte sur ChronoTime ne pouvait être mis à jour du fait notamment de la désactivation pendant le confinement du système FlexiTime prévu par la note de service n° 03/20. Elle s'étonnait par ailleurs de la «surprise» affichée par la requérante à ce sujet, étant donné que «toutes les communications et informations envoyées par le supérieur hiérarchique et officiellement sur le site Coronavirus par de nombreuses communications [aux membres du personnel] mentionnaient que le système d'horaire variable restait désactivé».

Le 27 janvier 2021, la requérante introduisit une réclamation contre la décision du 10 novembre 2020 «rejetant [s]a demande officielle datée du 26 août 2020 de prendre en compte toutes [s]es heures de travail et ouvrant droit à récupération». Elle demandait au Directeur général d'annuler cette décision, de «rétablir le [système] FlexiTime et [s]es droits à crédit des heures [supplémentaires] effectuées», de fixer, conformément à la législation française, sa durée de travail hebdomadaire à 35 heures par semaine, de l'indemniser des préjudices matériel et moral qu'elle prétendait avoir subis et de lui octroyer des dépens.

La chef de l'Unité des ressources humaines et services accusa réception de la réclamation le 4 février 2021 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. Invoquant un «blocage» de la procédure de recours interne, le 14 juin 2022, la requérante demanda au Directeur général de prendre une décision finale. Aucune réponse ne lui fut donnée.

La réclamation de la requérante fut examinée lors de la réunion de la Commission paritaire des litiges du 27 avril 2022. Dans un avis commun qu'elle rendit le 21 juin 2022 au sujet de plusieurs réclamations – dont celles de l'intéressée et des trois intervenants à la présente affaire, deux d'entre eux travaillant également sur le site de Brétigny-sur-Orge et le troisième à Haren (Belgique) –, la Commission considéra à l'unanimité que leurs demandes étaient fondées dès lors que l'administration ne pouvait se prévaloir d'aucune base légale pour réduire rétroactivement les heures supplémentaires prestées. Elle recommanda d'annuler la décision du 10 novembre 2020 et de rétablir les réclamants dans leurs droits au crédit des heures supplémentaires injustement déduites. S'agissant de la conclusion de la requérante et de l'un des intervenants tendant à ce que leur soit appliquée la limite légale de travail hebdomadaire de 35 heures prévue par le droit français, la Commission considéra que le quota hebdomadaire de 40 heures fixé par la note de service n° 03/20 était légal.

Par un mémorandum interne du 12 décembre 2022 – auquel était joint l'avis de la Commission paritaire des litiges –, la requérante fut informée de la décision de la chef de l'Unité des ressources humaines et services, prise par délégation de pouvoir du Directeur général, de rejeter sa réclamation comme infondée. Telle est la décision attaquée. Les intervenants reçurent une décision semblable, également datée du 12 décembre 2022 pour deux d'entre eux et du 9 mars 2022 (*recte* 2023) pour le troisième.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'ordonner à Eurocontrol de respecter la durée légale du temps de travail en vigueur sur le territoire français, à savoir 35 heures par semaine, et de condamner la défenderesse à la rétablir dans ses droits à récupération des heures supplémentaires prestées, «y compris les heures effectuées au-delà du temps de travail hebdomadaire légal en France pendant 5 ans (soit 1220h)», et ce, par le biais d'un paiement ou de l'attribution d'un crédit d'heures. Elle sollicite également l'octroi d'une indemnisation à hauteur de 50 000 euros pour le tort moral qu'elle estime avoir subi, le versement de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts «exemplaires et punitifs» et l'allocation de dépens à hauteur de 3 000 euros pour la

procédure de recours interne et de 6 000 euros pour le recours contentieux. Dans sa réplique, elle réclame des intérêts moratoires, qui, d'après elle, lui seraient dus en vertu du jugement 2782.

Eurocontrol fait valoir que les conclusions de la requérante tendant à l'application du droit national sont irrecevables et doivent être rejetées comme telles. Pour le surplus, elle demande au Tribunal de rejeter la requête comme infondée et note que le jugement 2782, mentionné dans la réplique, n'est pas applicable en l'espèce.

CONSIDÈRE:

1. Dans sa requête, la requérante sollicite l'annulation de la décision du 12 décembre 2022 portant rejet de sa réclamation du 27 janvier 2021, qui était dirigée contre la décision du 10 novembre 2020 par laquelle la chef de l'Unité des ressources humaines et services, agissant par délégation de pouvoir du Directeur général, l'a informée du «reje[t] [de] [s]a demande officielle datée du 26 août 2020 de prendre en compte toutes [l]es heures de travail [supplémentaires prestées en juin et juillet 2020] et ouvrant droit à récupération». Elle réclame également la réparation du préjudice moral prétendument subi, le paiement de dommages-intérêts «exemplaires et punitifs», ainsi que l'octroi de dépens au titre de la procédure de recours interne et de la présente instance. Enfin, elle demande au Tribunal d'ordonner à Eurocontrol de respecter la durée légale du temps de travail en vigueur en France, de même que de la rétablir dans ses droits à récupération de ses heures supplémentaires, sous la forme de l'octroi d'un crédit d'heures ou d'un paiement, y compris pour les heures prestées au-delà du temps de travail hebdomadaire légal en France pendant cinq ans.

2. Dans un premier moyen, la requérante fait valoir que la décision de suspendre le décompte et la récupération des heures supplémentaires aurait été prise par la chef de l'Unité des ressources humaines et services, alors que seul le Directeur général était habilité à procéder à une telle suspension. Par ailleurs, elle invoque l'absence de concertation avec les partenaires sociaux, en violation des dispositions

du Mémoire d'accord régissant les relations entre Eurocontrol et trois organisations syndicales représentatives du 16 juillet 2003. Enfin, elle conteste le caractère rétroactif de cette décision de suspension, qui, selon elle, ne saurait être admis.

La défenderesse réfute le bien-fondé de ce moyen en rappelant que la non-comptabilisation des heures supplémentaires effectuées par la requérante en juin et juillet 2020 se justifie par les diverses mesures qui ont dû être prises au sein de l'Agence afin de faire face à la pandémie de Covid-19, dont notamment l'introduction du télétravail à 100 pour cent et la suppression temporaire pour tout le personnel non opérationnel d'heures supplémentaires effectuées en présentiel durant une certaine période. Elle insiste sur le fait que toutes ces mesures d'urgence ont été prises par le Directeur général en personne, même si cela a été fait selon une procédure exceptionnelle dérogeant provisoirement aux règles en vigueur compte tenu de la situation exceptionnelle liée à la pandémie. Elle ajoute que la suppression du paiement ou de la récupération des heures supplémentaires qui auraient été effectuées durant une période très limitée a, en tout état de cause, été compensée par l'introduction, durant la même période, de la possibilité pour les directeurs d'octroyer un ou deux jours de repos (*rest days*) au profit des membres de leur personnel en fonction des performances accomplies.

3. Les paragraphes 1 à 3 de l'article 55 du Statut administratif prévoient ce qui suit:

- «1. Les fonctionnaires en activité sont à tout moment à la disposition de l'Agence.
2. Toutefois, la durée normale du travail ne peut excéder 42 heures par semaine, accomplies conformément à un horaire général établi par le Directeur général. Dans la même limite, celui-ci peut, après consultation du Comité du personnel, établir des horaires appropriés pour certains groupes de fonctionnaires accomplissant des tâches particulières.
3. Le Directeur général introduit des mesures d'aménagement du temps de travail par note de service.»

En application de ces dispositions, ainsi que de l'article 56 des Conditions générales d'emploi des agents du Centre Eurocontrol à Maastricht, le Directeur général a adopté la note de service n° 03/20 du 5 février 2020, intitulée «Application du système d'horaire variable au sein de l'Agence», qui a remplacé la note de service n° 21/19 du 6 novembre 2019 et est entrée en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2019. Cette note de service avait principalement pour objet de moduler les heures d'arrivée et de départ au travail et renforçait les conditions d'octroi des jours de récupération en cas de dépassement de la durée hebdomadaire du travail sur la base d'un calcul mensuel. Ainsi:

- Le point 3.1 de la note disposait que «[l]a durée hebdomadaire du travail à temps plein fixée par le Directeur général est de 40 heures, réparties sur cinq jours, du lundi au vendredi», tandis que le point 3.3 précisait que «[l]a durée mensuelle du travail est d'autant de fois 8 heures qu'il y a de jours ouvrables dans le mois» et le point 3.5 indiquait que «[l]a durée normale du travail ne peut, en principe, excéder dix heures (10h) par jour».
- S'agissant de la comptabilisation des heures de travail effectuées sur site, le point 4.1 de la note disposait que «[l]e temps de présence de chacun doit être enregistré personnellement, au moyen d'une carte d'accès individuelle», tandis qu'en vertu du point 4.2 «[c]haque membre du personnel doit pointer au début et à la fin de chaque journée de travail; à chaque sortie des bâtiments pour quelque raison que ce soit».
- Concernant les règles relatives à l'horaire variable et celles portant sur la récupération des heures supplémentaires, le point 11.1 de la note précisait que «[t]out crédit horaire accumulé à la fin de chaque mois peut ouvrir droit soit à compensation horaire, soit à rémunération, dans les conditions du Règlement d'application n° 5», tandis qu'en vertu du point 11.2 «[p]our pouvoir bénéficier de compensations horaires ou d'une rémunération conformément aux dispositions du Règlement d'application n° 5, une demande écrite doit être adressée au service compétent de la Direction en charge des [r]essources humaines par le supérieur hiérarchique de l'intéressé, via son [d]irecteur. Cette demande doit préciser le

nombre d'heures qui doivent être considérées comme des heures supplémentaires, et non comme simples crédits d'heures [dans le cadre de l'application des règles relatives à l'horaire variable].»

- Aux termes de l'article premier du Règlement d'application n° 5 relatif aux modalités de compensation et de rémunération des heures supplémentaires:

«Dans les limites fixées à l'article 56 du Statut [administratif], les heures supplémentaires effectuées par les fonctionnaires des grades AST/SC1 à AST/SC6 et des grades AST1 à AST4 donnent droit à compensation ou à rémunération dans les conditions prévues ci-après:

- a) chaque heure supplémentaire donne droit à compensation par l'octroi d'une heure et demie de temps libre; si toutefois l'heure supplémentaire est effectuée entre 22 heures et 7 heures ou un dimanche ou un jour férié, elle est compensée par l'octroi de deux heures de temps libre; le repos de compensation est accordé compte tenu des nécessités du service et des préférences de l'intéressé;
- b) si les nécessités du service n'ont pas permis cette compensation avant l'expiration des deux mois suivant celui au cours duquel les heures supplémentaires ont été effectuées, la rémunération des heures supplémentaires non compensées est autorisée au taux de 0,56 % du traitement mensuel de base pour chaque heure supplémentaire, selon les modalités fixées à l'alinéa a);
- c) pour obtenir la compensation ou la rémunération d'une heure supplémentaire, il est nécessaire que la prestation supplémentaire ait été supérieure à 30 minutes.»

- Il convient encore de noter que les alinéas 1 et 2 de l'article 56 du Statut administratif précisent que:

«Le fonctionnaire ne peut être tenu d'accomplir des heures supplémentaires que dans les cas d'urgence ou de surcroît exceptionnel de travail[.] [L]e travail de nuit, ainsi que le travail du dimanche ou des jours fériés, ne peut être autorisé que selon la procédure arrêtée par le Directeur général. Le total des heures supplémentaires demandées à un fonctionnaire ne peut excéder 150 heures effectuées par période de six mois.

Les heures supplémentaires effectuées par les fonctionnaires du groupe de fonctions AD et du groupe de fonctions AST grades 5 à 11 ne donnent pas droit à compensation ni à rémunération.»

Enfin, en application de l'article 100 du Statut administratif, c'est au Directeur général qu'il incombe de fixer, par voie de règlements d'application, de mesures d'exécution et de notes de service, les

dispositions générales d'exécution du Statut administratif. Les décisions individuelles d'exécution sont arrêtées soit par lui, soit, par délégation, par le ou les fonctionnaires ayant l'administration du personnel dans leurs attributions.

4. Au regard des dispositions qui précèdent, une première évidence s'impose au Tribunal, à savoir que seul le Directeur général pouvait décider, en vue de faire face à la pandémie de Covid-19, de déroger de manière temporaire à des règlements d'application et/ou à des notes de service préalablement arrêtés par lui.

La défenderesse fait valoir à ce sujet que ce serait bien le Directeur général qui aurait pris ces décisions en l'espèce, ainsi qu'en attesteraient les divers «bulletins d'information Covid-19» et les courriels adressés aux membres du personnel par la chef de l'Unité des ressources humaines et services.

À la lumière de différents documents produits par la défenderesse, le Tribunal admet qu'il peut être considéré que tel a bien été le cas pour la plupart des dérogations qui ont été décidées en la matière, dès lors qu'il est très souvent fait état, dans ces mêmes documents, de décisions préalablement prises par le Directeur général, le plus souvent après des réunions avec divers groupes de travail.

Dans les circonstances propres à l'espèce, la décision de ne plus compenser les heures supplémentaires effectuées en juin et juillet 2020 était incontestablement de nature à léser la requérante, qui avait presté de telles heures sur site et qui s'était vu opposer une suspension temporaire de l'application des dispositions de la note de service n° 03/20, notamment de celles relatives à la prise en compte de ces heures supplémentaires.

Si le Tribunal peut, à cet égard, suivre la défenderesse lorsqu'elle affirme que la décision de suspendre les modalités normales d'application du télétravail et, en conséquence, le recours au système FlexiTime, a bien été prise par le Directeur général, il ne peut cependant considérer, au regard des documents qui ont été produits devant lui, que le chef exécutif aurait pris la décision de suspendre également les dispositions de la note de service n° 03/20 et du Règlement d'application n° 5

susvisé relatives à la prise en compte des heures supplémentaires effectuées sur site et comptabilisées dans le système informatique ChronoTime. S'il apparaît à ce sujet que les membres du personnel ont été informés par le bulletin d'information Covid-19 («Agency update #18») du 30 avril 2020 que le système d'horaire variable FlexiTime avait été désactivé, rien n'était dit ni sur le système ChronoTime permettant de comptabiliser les heures supplémentaires ni sur l'éventuelle suspension des dispositions de la note de service n° 03/20 permettant la prise en compte de ces heures en fin de mois. Il était au contraire précisé, dans le bulletin d'information Covid-19 («Agency update #19») du 13 mai 2020, que les badges d'accès restaient activés pour les membres du personnel appelés à travailler sur site. Dans un nouveau bulletin d'information («INFO to all staff – COVID-19 – EEC – update 9») daté du 24 mai 2020, il était précisé que le système informatique ChronoTime n'était utilisé que pour l'enregistrement des heures d'arrivée et de départ sur site, mais était désactivé s'agissant de la prise en compte des crédits et débits d'heures, ce qui a, en partie, été confirmé par les bulletins d'information successifs du 18 juin 2020 («Agency update #22») et du 13 juillet 2020 («Agency update #23»), de même que par un courriel émanant de la chef de l'Unité des ressources humaines et services du 16 juillet 2020. Ce n'est finalement que par ce dernier courriel que les membres du personnel ont été informés que ceux d'entre eux qui pouvaient se prévaloir d'un solde positif à la mi-mars 2020 avaient la possibilité de continuer à demander des jours de récupération, ce qui aurait pour effet de réduire leur solde à cette date. Mais cela n'implique pas que les membres du personnel auraient été dûment informés, en temps utile, d'une quelconque décision du Directeur général de ne plus prendre en compte, fût-ce à titre temporaire, les heures supplémentaires effectuées sur site. Or seule une telle décision, claire et expresse, aurait été de nature à permettre à la requérante de décider si elle souhaitait effectuer de telles heures, notamment en juin et juillet 2020, sans que celles-ci soient pour autant comptabilisées.

En l'absence d'une telle décision du Directeur général, la chef de l'Unité des ressources humaines et services, dont il n'est aucunement allégué par la défenderesse qu'elle aurait disposé d'une délégation de

pouvoir à cet effet, ne pouvait légalement décider, de son propre gré, de suspendre la prise en compte des heures supplémentaires effectivement accomplies sur site.

5. La défenderesse fait également valoir que la suspension de la prise en compte des heures supplémentaires ressortirait, à l'évidence, de la circonstance que le Directeur général avait décidé de mettre en place le mécanisme des jours de repos (*rest days*), à raison de deux jours au maximum par mois. Cela avait été annoncé par le courriel précité du 16 juillet 2020.

Mais il ressort des pièces qui ont été produites par les parties que ces jours de repos n'avaient aucun lien avec la notion d'heures supplémentaires, dès lors qu'ils étaient destinés à récompenser des membres du personnel méritants sur la base des prestations qu'ils avaient accomplies depuis la mi-mars 2020.

6. Étant donné qu'aucune décision en ce sens n'apparaît avoir été prise par le Directeur général, tant la décision de la chef de l'Unité des ressources humaines et services du 10 novembre 2020, ayant refusé la prise en compte des heures supplémentaires effectuées par la requérante en juin et juillet 2020, que la décision attaquée du 12 décembre 2022, rejetant la réclamation de l'intéressée, doivent être annulées pour absence de fondement juridique.

Il y a donc lieu de retenir ce premier moyen, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur ses autres branches.

7. Dans un deuxième moyen, la requérante fait valoir que le principe du contradictoire aurait été violé dans le cadre de la procédure de recours interne du fait que le «dossier» transmis par l'Organisation à la Commission paritaire des litiges ne lui aurait pas été communiqué préalablement à l'avis rendu par celle-ci.

La défenderesse soutient, quant à elle, que le principe du contradictoire aurait été suffisamment respecté devant la Commission paritaire des litiges, dès lors que le «dossier» fourni ne serait «qu'un document préparatoire interne à la [Commission] [destiné à] aide[r] les

membres de [celle-ci] à comprendre les faits, le contexte, et les règles pertinentes au cas qui lui est soumis pour avis» et que la requérante a finalement eu connaissance du contenu de ce «dossier» à la lecture de l'avis de la Commission. Elle ajoute qu'il n'y aurait eu en l'espèce aucune atteinte aux droits de la requérante étant donné que l'avis de la Commission était unanime et en sa faveur.

8. À cet égard, le Tribunal a déjà considéré à de multiples reprises qu'en ne transmettant pas aux fonctionnaires les documents produits devant l'organe de recours interne, les organisations ne respectaient pas le principe du contradictoire, car les fonctionnaires doivent avoir connaissance, fût-ce sous une forme expurgée pour des motifs de confidentialité, des éléments pertinents sur lesquels vont être prises les décisions les concernant (voir, en ce sens, les jugements 5034, au considérant 18, 4961, au considérant 14, 3380, considérant 12, 3264, au considérant 15, 2899, au considérant 23, et 2700, au considérant 6). Il importe peu à cet égard que l'avis donné par les membres de la Commission ait été unanimement favorable à la requérante, dès lors que les éléments qui ont été invoqués par ces membres – que la défenderesse conteste – auraient pu se révéler encore plus déterminants si l'intéressée s'était vu offrir l'occasion de répondre à l'Organisation avant que les membres de la Commission ne rendent leur avis (voir, en ce sens, le jugement 4820, au considérant 12).

Le deuxième moyen est également fondé.

9. Dans un troisième moyen, la requérante soutient que le droit français serait applicable à l'Organisation en ce qui concerne le temps de travail et réclame, en conséquence, avec un effet rétroactif de cinq années, l'application par Eurocontrol d'une durée hebdomadaire du travail de 35 heures, ce qui lui ouvrirait droit à un crédit d'heures ou au remboursement de l'équivalent de 1 220 heures supplémentaires.

Mais il résulte d'une jurisprudence constante du Tribunal que les conditions d'emploi des membres du personnel d'une organisation internationale sont en principe exclusivement régies par les règles statutaires de celle-ci et par les principes généraux du droit de la

fonction publique internationale, et que le droit national de l'État hôte de l'organisation concernée ou d'un autre État n'est applicable en la matière qu'en cas de renvoi exprès à ses dispositions (voir notamment les jugements 5051, au considérant 8, 4882, au considérant 2, 4401, au considérant 6, 3915, au considérant 4, 3484, au considérant 12, et 1311, au considérant 15).

En l'espèce, il est vrai que, comme le fait valoir la requérante, le paragraphe 2 de l'article premier quater du Statut administratif dispose que «[I]es fonctionnaires en activité bénéficient de conditions de travail qui respectent les normes de santé et de sécurité appropriées, au moins équivalentes aux prescriptions minimales applicables en vertu des mesures arrêtées dans ces domaines dans l'État membre concerné». Toutefois, cette disposition doit être mise en corrélation avec le paragraphe 2 de l'article 55 du Statut administratif, en vertu duquel «la durée normale du travail ne peut excéder 42 heures par semaine, accomplies conformément à un horaire général établi par le Directeur général», ce qui a été fait, comme déjà exposé ci-avant, par la note de service n° 03/20 du 5 février 2020.

Il se déduit clairement de ces dispositions que la notion de «durée normale du travail», dès lors qu'elle fait l'objet de dispositions spécifiques expressément arrêtées par l'Organisation, ne peut être considérée comme entrant dans les notions de «normes de santé et de sécurité appropriées» et il s'ensuit qu'aucun renvoi express n'est opéré vers le droit français par les textes applicables au sein de l'Agence au sujet de la durée de travail hebdomadaire.

Le troisième moyen ne peut donc qu'être rejeté.

Il n'y a, en conséquence, pas lieu de faire droit à la demande de la requérante tendant à ce que le Tribunal ordonne à Eurocontrol de respecter la durée légale de travail en vigueur sur le territoire français ni, a fortiori, de reconnaître à l'intéressée des droits à récupération des heures supplémentaires prestées «[pour] les heures effectuées au-delà du temps de travail hebdomadaire légal en France pendant 5 ans (soit 1220h)».

10. Dès lors que les premier et deuxième moyens, examinés aux considérants 2 à 8 ci-dessus, doivent être reconnus comme fondés et suffisent à conduire à l'annulation des décisions litigieuses du 10 novembre 2020 et du 12 décembre 2022, il n'y a pas lieu de se prononcer sur les autres moyens de la requérante.

11. Compte tenu de ce qui a été exposé aux considérants 2 à 8 ci-dessus, le Tribunal estime que le préjudice matériel qu'a subi l'intéressée sera équitablement indemnisé par la rétribution des heures supplémentaires qu'elle a effectuées aux mois de juin et juillet 2020, soit l'équivalent de 20 heures, ainsi qu'elle l'indique dans sa requête sans être aucunement contredite par la défenderesse.

Il sera également versé à la requérante, comme elle le demande, des intérêts moratoires. Le taux de ces intérêts, courant à compter de la date à laquelle l'intéressée avait réclamé la récupération de ces heures supplémentaires, sera fixé à 5 pour cent l'an.

12. La requérante réclame une indemnité au titre du tort moral qu'elle prétend avoir subi.

S'agissant de l'illégalité commise dans la comptabilisation des heures supplémentaires prestées par la requérante, le Tribunal estime que, eu égard à la nature de la décision en cause, l'attribution de dommages-intérêts pour tort matériel suffit à indemniser l'intégralité du tort occasionné par cette illégalité.

En revanche, il y a lieu d'octroyer à la requérante une indemnité pour tort moral de 2 000 euros à raison de l'irrégularité de la procédure de recours interne censurée au considérant 8 ci-dessus.

13. La requérante demande également au Tribunal de condamner la défenderesse au paiement d'un montant de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts «exemplaires et punitifs».

Le Tribunal considère, en premier lieu, que les raisons invoquées par l'intéressée ne sont pas de nature à justifier l'octroi de dommages-intérêts exemplaires, en plus de l'indemnité pour tort moral déjà allouée.

Le Tribunal rappelle, en second lieu, que des dommages-intérêts punitifs ne peuvent être accordés que dans des circonstances exceptionnelles (voir, notamment, les jugements 5055, au considérant 14, 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 5055, au considérant 14, 4820, au considérant 22, 4690, au considérant 16, et 4633, au considérant 16). Le Tribunal considère, au regard de cette jurisprudence, que de telles circonstances exceptionnelles ne se rencontrent pas en l'espèce.

Cette demande de la requérante sera donc rejetée.

14. Au titre du recouvrement des frais qu'elle a dû exposer dans le cadre de la procédure de recours interne, la requérante sollicite l'octroi de la somme de 3 000 euros.

Le Tribunal rappelle toutefois qu'il résulte d'une jurisprudence constante 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 5034, au considérant 21, 5030, au considérant 10, 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 ne se rencontrent pas en l'espèce.

Il ne sera donc pas fait droit à cette demande.

15. Obtenant gain de cause, la requérante a cependant droit à la somme de 6 000 euros qu'elle réclame à titre de dépens pour la procédure devant le Tribunal.

16. Les trois intervenants se trouvent, ainsi que l'admet la défenderesse, dans une situation de droit et de fait similaire à celle de la requérante en ce qu'ils contestent des décisions prises par la chef de l'Unité des ressources humaines et services le 12 décembre 2022 pour

deux d'entre eux et le 9 mars 2022 (*recte* 2023) pour le troisième, portant refus de prendre en considération les heures supplémentaires qu'ils ont effectuées sur site lors de la pandémie de Covid-19. En outre, ils avaient également formé une réclamation qui a été examinée conjointement avec celle de la requérante par la Commission paritaire des litiges. Leurs demandes d'intervention sont accueillies. Ils auront droit, en conséquence, à bénéficier de la réparation des préjudices matériel et moral qu'ils ont subis, tels que déterminés dans le présent jugement, étant entendu que le montant du préjudice matériel sera calculé en fonction de leur situation propre. Des intérêts moratoires au taux de 5 pour cent l'an leur seront également versés par la défenderesse dans les conditions fixées au considérant 11 ci-dessus. Conformément à la jurisprudence du Tribunal, ils n'ont en revanche pas droit à des dépens, dès lors qu'ils ne sont pas parties à l'instance (voir par exemple, à ce sujet, les jugements 4959, au considérant 23, et 3571, au considérant 10).

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision du 12 décembre 2022 rejetant la réclamation de la requérante est annulée, de même que la décision antérieure du 10 novembre 2020 refusant la prise en compte des heures supplémentaires qu'elle a prestées en juin et juillet 2020.
2. Eurocontrol versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel, assortis d'intérêts, selon les modalités fixées au considérant 11 ci-dessus.
3. L'Organisation versera à la requérante une indemnité pour tort moral d'un montant de 2 000 euros.
4. Elle lui versera la somme de 6 000 euros à titre de dépens pour la procédure devant le Tribunal.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

6. Eurocontrol versera par ailleurs aux intervenants des dommages-intérêts pour tort matériel, comme indiqué au considérant 16 ci-dessus.
7. Elle versera également aux intervenants une indemnité pour tort moral de 2 000 euros chacun.
8. Le surplus des conclusions des demandes d'intervention est rejeté.

Ainsi jugé, le 11 novembre 2025, par M. Patrick Frydman, Vice-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 10 février 2026 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

RENÉ M. VARGAS M.