

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Agence Eurocontrol), formée par M. J. S. le 27 avril 2005, la réponse d'Eurocontrol du 29 juillet, la réplique du requérant du 28 octobre 2005 et la duplique de l'Agence du 10 février 2006;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

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

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

A. Le requérant, ressortissant danois, est né en 1966. Il est entré au service d'Eurocontrol en juillet 1995 en qualité de commis adjoint de deuxième classe, de grade C5, et a été affecté à la Division de l'exploitation des données de vol — dans l'unité IFPU 2 — à Brétigny sur Orge, près de Paris. Il a été promu à plusieurs reprises, obtenant le grade C2 avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2002. A dater du 1<sup>er</sup> mai 2002, son engagement a été transformé en engagement sans limitation de durée.

Le requérant et l'un de ses collègues ont chacun reçu du directeur de l'Organisme central de gestion des courants de trafic aérien (CFMU, selon le sigle anglais) un mémorandum leur demandant de venir s'entretenir avec lui dans son bureau, à Bruxelles, le 19 mars 2004. Il était indiqué dans ce mémorandum que la réunion concernerait certains aspects de leur «comportement récent dans l'exercice de leurs fonctions». Cet entretien n'ayant pu avoir lieu, ils ont chacun reçu une autre convocation, datée du 11 mai, pour un entretien prévu le 28 mai. Le requérant et son collègue ont répondu par courriel, le 27 mai, qu'ils refusaient de s'y rendre car, malgré leurs demandes répétées, on ne leur avait pas indiqué le «véritable motif» de l'entretien.

Les deux intéressés ont ensuite chacun reçu un mémorandum, daté du 28 mai 2004, du directeur des ressources humaines, dans lequel ce dernier leur signifiait que leur refus de se rendre à Bruxelles représentait un «acte d'insubordination» et que, venant s'ajouter à «divers incidents graves», il constituait «une faute grave» au sens de l'article 90 du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence Eurocontrol. Il les informait de l'intention du Directeur général de les suspendre de leurs fonctions avec effet au 1<sup>er</sup> juin afin de les empêcher de «continuer à perturber le service». Il leur disait également qu'agissant au nom du Directeur général il les rencontrerait à Bruxelles le 1<sup>er</sup> juin afin d'écouter ce qu'ils avaient à dire avant que la décision relative à leur suspension ne soit prise. La rencontre a eu lieu comme prévu. Le requérant a ensuite reçu une décision datée du 1<sup>er</sup> juin 2004 lui indiquant que, «à la suite d'une allégation de faute grave», il était suspendu de ses fonctions jusqu'à nouvel ordre. La même décision a été notifiée à son collègue.

Le requérant a écrit au Directeur général pour lui demander de lui communiquer le détail des «divers incidents graves» qui lui étaient reprochés. Le directeur des ressources humaines l'a informé par lettre du 9 juin qu'il recevrait prochainement l'information demandée et qu'une audition aurait lieu la semaine suivante. Par une lettre datée du 15 juin 2004, il a invité le requérant à se présenter à une audition dans son bureau le 17 juin. Était joint à cette lettre un document récapitulant les incidents en question et informant le requérant des griefs retenus à son encontre. Il était indiqué que ces griefs étaient «fondés sur un rapport du directeur du CFMU adressé au Directeur général». Le requérant s'est rendu à l'audition le 17 juin et a soumis une brève déclaration écrite.

Plusieurs autres décisions concernant le requérant ont ensuite été prises. Par la première, communiquée le 9 juillet, la décision de suspension a été rapportée et l'intéressé invité à reprendre son travail le 16 juillet; il était précisé que, jusqu'à nouvel ordre, ses horaires de travail seraient «des horaires de bureau normaux», mais qu'il continuerait à percevoir l'indemnité transitoire pour travail posté. Par une autre décision datée du 16 juillet, il a

reçu un blâme et on lui a signifié que, si son comportement ne changeait pas, «des sanctions disciplinaires plus sévères» suivraient. Enfin, le 14 septembre, la décision de faire travailler le requérant en horaires de bureau a été annulée et il a été affecté à une autre équipe.

Entre temps, le 25 août 2004, le requérant avait introduit une réclamation dans laquelle il demandait l'annulation des décisions de le suspendre de ses fonctions, de le faire travailler en horaires de bureau normaux et de lui infliger un blâme. Sa réclamation a été transmise à la Commission paritaire des litiges qui, dans un avis rendu le 3 janvier 2005, a conclu que celle-ci devait être rejetée comme dénuée de fondement. Elle a toutefois considéré que le requérant n'avait pas perçu l'indemnité transitoire pendant la période durant laquelle il avait été suspendu de ses fonctions, et a recommandé que l'Agence lui verse la somme due, assortie des intérêts de retard. Dans un mémorandum daté du 31 janvier 2005, le directeur des ressources humaines, agissant au nom du Directeur général, a rejeté la réclamation du requérant pour défaut de fondement juridique mais a accepté de lui verser une indemnité transitoire pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 15 juillet 2004. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant fait valoir plusieurs arguments. Premièrement, il allègue avoir été victime de «harcèlement administratif et moral». Il affirme que, pendant une «très longue période», il a subi diverses formes de harcèlement de la part de ses supérieurs hiérarchiques sur son lieu de travail. Il déclare qu'à la suite d'un incident survenu en novembre 2002 il a, avec d'autres fonctionnaires, introduit une réclamation auprès du Directeur général concernant le comportement de leur supérieur hiérarchique commun, mais qu'ils n'ont reçu aucune réponse. Lorsqu'un nouveau supérieur hiérarchique a pris ses fonctions, le requérant et son collègue ont commencé à subir de sa part un «harcèlement personnel direct». Le requérant soutient «qu'en le discriminant et en le ridiculisant» on a porté atteinte à sa dignité. L'Organisation a laissé perdurer la situation sans tenter d'y remédier et a manqué à son devoir de maintenir une atmosphère de travail saine. A son avis, si l'on s'en était pris à son collègue et à lui, c'est parce qu'ils avaient porté à l'attention de la direction l'existence «de dysfonctionnements au sein de l'Agence».

Le requérant fait également valoir qu'Eurocontrol n'a pas respecté ses propres règles de procédure puisqu'elle n'a rien fait pour l'aider lorsqu'il a essayé d'engager une action en s'appuyant sur la «politique de protection de la dignité du personnel» de l'Agence. Cette dernière a finalement pris des sanctions disciplinaires sans qu'il lui soit donné la possibilité de demander réparation, comme le prévoit la politique en question.

De plus, le requérant conteste les sanctions disciplinaires qui lui ont été imposées, alléguant que l'Agence a commis un détournement de pouvoir, a agi de mauvaise foi et n'a pas respecté sa dignité. Selon lui, Eurocontrol préparait depuis très longtemps une liste de griefs le concernant. Citant le paragraphe 3 de l'article 88 du Statut administratif, qui prévoit qu'«[u]ne même faute ne peut donner lieu qu'à une seule sanction disciplinaire», il fait valoir que «plusieurs sanctions» ont été prises contre son collègue et lui en violation de ce principe puisqu'ils ont été suspendus de leurs fonctions, ont dû travailler en horaires de bureau normaux, ont reçu un blâme, ont fait l'objet d'un avertissement et ont aussi dû «changer d'équipe».

Enfin, le requérant allègue qu'il y a eu d'autres violations des garanties de la procédure régulière, en particulier parce qu'on ne lui a pas laissé suffisamment de temps pour préparer les auditions qui ont eu lieu les 1<sup>er</sup> et 17 juin. En ce qui concerne l'audition du 17 juin, il souligne que les griefs retenus contre lui ne lui ont été communiqués que le 16 juin, ce qui signifie qu'il a disposé de moins de vingt quatre heures pour préparer sa défense et se rendre à Bruxelles. Il conteste également la validité de l'avis de la Commission paritaire des litiges, estimant en particulier que celle-ci ne comptait aucun membre officiellement nommé par le Comité du personnel.

Le requérant demande que la décision du 16 juillet 2004, de lui infliger un blâme, soit annulée et que toutes les mentions s'y rapportant soient retirées de son dossier personnel. Il réclame 50 000 euros à titre de dommages intérêts pour préjudice moral et 4 000 euros à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, Eurocontrol souligne que la réclamation du requérant était dirigée contre trois décisions alors que sa requête devant le Tribunal ne l'est que contre la décision du 16 juillet de lui infliger un blâme. L'Agence présume par conséquent que le requérant ne conteste plus les décisions de le suspendre de ses fonctions puis de le faire travailler en horaires de bureau, qui lui ont été communiquées respectivement les 1<sup>er</sup> juin et 9 juillet 2004.

La défenderesse fait valoir que les arguments du requérant sont dénués de tout fondement juridique. Premièrement, en ce qui concerne la décision de lui infliger un blâme, Eurocontrol considère qu'elle était juridiquement correcte tant sur le fond que sur la forme. Il ressort clairement du paragraphe 1 de l'article 88 du Statut administratif que, si

un fonctionnaire manque aux obligations auxquelles il est tenu au titre dudit statut, il s'expose à une sanction disciplinaire. L'une de ces sanctions est le blâme. En l'espèce, le requérant a fait preuve à plusieurs reprises d'insubordination et de manque de respect envers ses supérieurs hiérarchiques, ce qui a perturbé le service. Le paroxysme a été atteint lorsque l'intéressé a refusé de se rendre à une convocation à Bruxelles.

L'Agence fait valoir qu'elle s'est conformée à son obligation d'entendre l'intéressé. De plus, le requérant avait été informé, dans la lettre du 9 juin 2004, qu'une audition aurait lieu la semaine suivante; il était parfaitement au courant des griefs retenus à son encontre et il aurait pu prendre des dispositions pour se faire assister juridiquement. Un document de quatre pages décrivant en détail les accusations portées contre lui était annexé à la lettre du 15 juin dans laquelle il était invité à se rendre à l'audition; il comprenait une page de témoignages écrits de fonctionnaires responsables de la gestion du CFMU. Le requérant a été entendu avant que ne soit prise la décision de lui infliger un blâme.

Eurocontrol rejette l'argument de l'intéressé selon lequel plusieurs sanctions disciplinaires ont été prises contre lui. Parmi celles qu'il mentionne, seul le blâme constitue une sanction disciplinaire au sens du paragraphe 3 de l'article 88 du Statut administratif.

Se référant aux décisions successives de suspendre le requérant de ses fonctions puis de le faire travailler en horaires de bureau normaux, l'Agence explique qu'elles étaient nécessaires pour garantir le bon fonctionnement du service et éviter toute perturbation. S'agissant de la décision de le suspendre de ses fonctions, elle fait valoir que le Statut administratif ne précise pas qu'un fonctionnaire doit être entendu avant qu'une telle sanction ne soit prise.

La défenderesse nie qu'il y ait eu une quelconque irrégularité dans la composition de la Commission paritaire des litiges. Elle fait remarquer que, comme le prévoit la note de service n° 6/95, deux membres à part entière avaient été «désignés par le Comité central du personnel». Ils avaient été nommés en mars 2004 pour l'ensemble de l'année et étaient donc membres de la Commission paritaire des litiges lorsque celle-ci s'est réunie le 7 décembre 2004 pour examiner le cas du requérant.

D. Dans sa réplique, le requérant développe ses moyens. Il fait valoir que c'est un comité du personnel nouvellement élu qui s'est réuni le 7 décembre 2004 et que ce comité n'aurait donc pas pu nommer des membres à la Commission paritaire des litiges qui a examiné son cas ce jour-là. De plus, il met en doute la validité de l'avis de la Commission paritaire, dans la mesure où celui-ci n'a pas été rendu dans le délai de deux mois prescrit à l'article 4 de la note de service n° 6/95.

Le requérant soutient qu'une page manquait dans le document annexé à la lettre du 15 juin 2004. Il fait observer qu'il n'a pas reçu la page contenant les déclarations des fonctionnaires du CFMU.

L'intéressé confirme qu'il demande réparation pour «toutes les décisions prises depuis le 1<sup>er</sup> juin 2004, y compris celle datée de ce jour-là». Il modifie sa demande de dommages-intérêts, réclamant à présent 150 000 euros en réparation du préjudice moral subi.

E. Dans sa duplique, l'Agence maintient sa position et considère qu'aucun motif ne justifie d'accorder des dommages-intérêts au requérant.

En ce qui concerne la composition de la Commission paritaire des litiges, elle affirme que le mandat des membres proposés par le Comité du personnel n'est pas interrompu si des élections audit comité ont lieu dans le courant de l'année. Elle fait également remarquer que l'avis de la Commission paritaire des litiges ne contient aucune indication quant à la date à laquelle le dossier du requérant a été transmis à la Commission et que, de toute façon, rien dans les règles pertinentes n'indique qu'un avis qui serait rendu après le délai de deux mois perdrait toute valeur.

En outre, l'Agence admet que, du fait d'une erreur de sa part, une page manquait dans le document annexé à la lettre du 15 juin 2004 envoyée au requérant.

## CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service d'Eurocontrol en 1995 à la Division de l'exploitation des données de vol

— dans l'unité IFPU 2 — à Brétigny sur Orge. Il semblerait que, depuis un certain nombre d'années, le personnel de cette division soit mécontent de ses conditions de travail, notamment en ce qui concerne les tableaux de service. L'intéressé aurait, avec son collègue — requérant dans le jugement 2546 —, «tenté pendant plusieurs années de faire état des problèmes rencontrés concernant le tableau de service». Cela a provoqué en novembre 2002 un incident qui a conduit la section Eurocontrol de la Fédération de la fonction publique européenne (FFPE Eurocontrol) à introduire une réclamation. Le requérant et son collègue ont par la suite rencontré des difficultés avec leurs supérieurs hiérarchiques et déclaré dans des courriers communs qu'ils étaient victimes de «harcèlement administratif».

2. Début mars 2004, le requérant et son collègue ont chacun reçu un mémorandum du directeur de l'Organisme central de gestion des courants de trafic aérien (CFMU, selon le sigle anglais) leur demandant de se rendre à son bureau à Bruxelles, le 19 mars, pour s'entretenir avec lui et avec le chef de l'IFPU 2. Il ajoutait que cette convocation faisait suite à «plusieurs rapports du chef de l'IFPU 2 relatifs à certains aspects de [leur] comportement [...] récent». L'entretien n'ayant pu avoir lieu, le directeur du CFMU a renouvelé sa demande dans les mêmes termes le 11 mai 2004, en indiquant que l'entretien devait cette fois-ci avoir lieu le 28 mai. Il semblerait que le requérant et son collègue lui aient envoyé des courriels, restés sans réponse, dans lesquels ils lui demandaient d'apporter des précisions sur le comportement qui leur était reproché. Ils lui ont conjointement adressé un courriel à 18 h 45 le 27 mai pour lui faire savoir que, puisqu'il ne les avait pas informés de l'objet de l'entretien, ils estimaient que ce dernier ne pouvait «qu'être considéré comme n'ayant pas d'autre but que de les intimider et d'exercer une discrimination à leur encontre». Ils déclaraient que, de ce fait, ils «se voyaient dans l'obligation de refuser de participer» à cet entretien. Ils soulignaient en conclusion qu'à leur avis «l'idée de faire venir trois personnes à Bruxelles [...] pour deux "discussions" de trente minutes [...] [leur semblait] à la fois illogique et constitutive d'une utilisation abusive des ressources budgétaires apparemment limitées du CFMU». Le requérant et son collègue sont donc allés travailler à Brétigny sur Orge le 28 mai, conformément à ce qui était prévu au tableau de service.

3. Le 28 mai, le requérant et son collègue ont été informés séparément, par un mémorandum, que leur refus de participer à l'entretien avec le directeur du CFMU était un acte d'insubordination qui, venant s'ajouter à d'autres «incidents graves», constituait une faute grave. Ils étaient également informés dans ce même document de l'intention du Directeur général de les suspendre de leurs fonctions, avec maintien de leur traitement, à partir du 1<sup>er</sup> juin, «afin de [les] empêcher de continuer à perturber le service». Ils ont été invités à être entendus par le directeur des ressources humaines avant que ne soit prise «la décision concernant [leur] suspension». A l'issue de cet entretien, le requérant et son collègue ont été officiellement informés qu'ils étaient suspendus de leurs fonctions.

4. Le requérant a écrit au Directeur général le 3 juin pour l'informer qu'il n'avait nullement été dans son intention de faire preuve d'insubordination ou de perturber le service. Il demandait également des détails sur les «incidents graves» auxquels il était fait référence dans le mémorandum du 28 mai. Par lettre du 9 juin, l'intéressé a été informé qu'il serait entendu par le directeur des ressources humaines avant que son cas ne soit transmis au Conseil de discipline et qu'on lui ferait connaître les faits qui lui étaient reprochés et les accusations dont il faisait l'objet avant d'être entendu par ledit directeur. L'intéressé a reçu ces informations par lettre du 15 juin 2004. Le document annexé à cette lettre — auquel il manquait apparemment une page — contenait des détails sur différents incidents qualifiés de «comportement contraire aux obligations [...] de se conformer [...] aux ordres donnés par [la] hiérarchie et [...] aux normes de respect et de politesse». Il était également demandé à l'intéressé de participer à un entretien le 17 juin avant que le Directeur général ne prenne une décision sur «la suite à donner à la procédure».

5. La lettre du 15 juin n'est parvenue au requérant que dans l'après-midi du 16 juin. L'intéressé n'a pas demandé le report de la réunion. Il a toutefois déclaré, lors de l'entretien, qu'il n'avait pas eu suffisamment de temps pour préparer une réponse appropriée. Il a également formellement déclaré qu'il n'avait fait que réagir à l'attitude «déplaisante» dont avaient fait preuve, à son égard et à celui de son collègue, leurs supérieurs hiérarchiques. A l'appui de cela, il a produit une note datée du 25 mai 2003 dans laquelle son supérieur hiérarchique disait qu'il ne «laissait plus partir en avance» le requérant et son collègue et demandait aux autres chefs d'équipe de faire de même. Le requérant considère que c'est à partir de ce moment-là que la situation s'est dégradée.

6. Le 9 juillet 2004, le Directeur général a rapporté la décision de suspendre le requérant de ses fonctions tout en ordonnant qu'il soit affecté à des tâches à exercer durant les horaires de bureau normaux. Par la suite, le 16 juillet, il a infligé un blâme à l'intéressé et a donné pour instruction que le requérant soit informé que, si son

comportement ne changeait pas, des sanctions disciplinaires plus graves seraient prises à son encontre. Ultérieurement, le requérant a introduit une réclamation contre les décisions de le suspendre de ses fonctions, de le faire travailler en horaire normal de bureau et de lui infliger un blâme. Le 14 septembre, il a été réintégré à des fonctions inscrites au tableau de service mais dans une autre équipe. On lui a fait savoir le 15 septembre que sa réclamation serait transmise à la Commission paritaire des litiges.

7. Ladite commission s'est réunie le 7 décembre 2004 et a rendu son avis le 3 janvier 2005. En l'espèce, elle a conclu que la suspension de fonctions semblait nécessaire au vu des faits reprochés et que la décision de blâme était justifiée et proportionnée auxdits faits. Sauf en ce qui concernait un problème n'ayant rien à voir avec la présente affaire, elle a recommandé à l'unanimité le rejet de la réclamation pour défaut de fondement. Cette recommandation a été acceptée par le Directeur général par une décision du 31 janvier 2005 qui fait l'objet de la requête dont est saisi le Tribunal de céans.

8. Le requérant prétend que les garanties d'une procédure régulière n'ont pas été respectées tant en ce qui concerne la décision de le suspendre de ses fonctions que la décision ultérieure de lui infliger un blâme. A cet égard, il souligne qu'il n'a été averti que très peu de temps avant les auditions des 1<sup>er</sup> et 17 juin et il fait valoir qu'il n'a donc pas disposé de suffisamment de temps pour s'y préparer. Il affirme de surcroît que les accusations et les faits sur lesquels les décisions étaient fondées ne lui ont été communiqués que la veille de l'audition du 17 juin, qu'on ne lui a fourni aucune preuve écrite et qu'il n'a pas non plus reçu les rapports relatifs à son comportement avant d'être suspendu de ses fonctions.

9. Outre les arguments qu'il avance en ce qui concerne les garanties d'une procédure régulière, le requérant fait valoir que plusieurs sanctions lui ont été infligées, et ce, en violation du paragraphe 3 de l'article 88 du Statut administratif du personnel qui dispose qu'«une même faute ne peut donner lieu qu'à une seule sanction disciplinaire». Le requérant prétend à cet égard qu'en sus du blâme officiel il a fait l'objet d'autres sanctions disciplinaires sous la forme d'une suspension de ses fonctions, de l'imposition d'un horaire de bureau, d'un avertissement et, après l'introduction de sa réclamation, d'un transfert dans une autre équipe.

10. L'intéressé soutient également que la Commission paritaire des litiges n'a pas été constituée selon les règles et qu'elle ne comptait pas de membres désignés par le Comité du personnel constitué le 7 décembre 2004. Il fait également valoir que la procédure devant la Commission «n'était pas valable» puisque, contrairement à ce que prévoit l'article 4 de la note de service n° 6/95, elle n'a pas rendu son avis dans le délai de deux mois imparti.

11. L'argument tendant à faire valoir que le requérant a été victime de harcèlement et qu'Eurocontrol n'a pas respecté sa dignité sont maintenues dans la requête. A cet égard, l'intéressé affirme non seulement que la décision du 16 juillet 2004 de lui infliger un blâme devrait être annulée, mais qu'il devrait également recevoir des dommages intérêts substantiels pour tort moral. Il réclame 4 000 euros à titre de dépens.

12. Il est utile d'examiner d'abord l'assertion du requérant selon laquelle les garanties d'une procédure régulière n'ont pas été respectées en ce qui concerne les décisions de le suspendre de ses fonctions et de lui infliger un blâme. Il ne fait pas de doute que pour ces deux décisions il n'a eu que très peu de temps pour se préparer à répondre et que le détail des faits qui lui étaient reprochés et des accusations en découlant ne lui a été fourni que tard dans l'après midi du 16 juin. Il fait également valoir qu'il a de ce fait été traité de façon inéquitable puisque d'autres fonctionnaires ont été avertis plus longtemps à l'avance qu'il était envisagé de prendre des sanctions disciplinaires à leur encontre. Il convient toutefois de faire remarquer que le respect des droits de la défense exige qu'une personne dont les droits ou les intérêts sont en jeu se voie offrir une possibilité raisonnable de réfuter les accusations portées à son encontre et d'y répondre. Par conséquent, et puisque chaque cas est différent, le respect des droits de la défense répond à des exigences différentes à chaque fois.

13. Hormis son allégation concernant le comportement agressif dont il aurait été victime, le requérant n'a à aucun moment contesté les faits qui lui sont reprochés. Il n'a pas non plus introduit de réclamation au sujet de la page manquante dans le document annexé à la lettre du 15 juin 2004. En fait, il a toujours affirmé que ses actes étaient une réaction appropriée à ce qu'il considère comme du «harcèlement administratif». Il est difficile de savoir si cet argument a été pris en considération sous une forme ou une autre. Il n'en demeure pas moins que cette allégation ne peut justifier ni le refus du requérant de participer à l'entretien prévu avec le directeur du CFMU le 28 mai 2004 ni le ton irrespectueux du courriel commun adressé au directeur. Le requérant n'a pas non plus essayé par la suite de justifier ces actes ou de s'en excuser. Dès lors, il convient de conclure que, s'agissant de ses actes des 27 et 28 mai, l'intéressé ne s'appuie sur aucune preuve pour contester les faits qui lui sont reprochés et n'a

aucune réponse à apporter aux accusations émises à son encontre. Par conséquent, bien que les délais aient été courts et les informations fournies insuffisantes, il n'en découle pas qu'une possibilité réelle de contester les faits liés à ces événements ou de répondre aux accusations basées sur lesdits événements lui ait été déniée.

14. Les faits incontestés liés aux événements des 27 et 28 mai suffisent amplement pour justifier l'accusation d'insubordination et la conclusion qui en a été tirée. De plus, étant donné les circonstances de l'affaire, ces événements incontestés justifient aussi la suspension du requérant. Par conséquent, le blâme infligé était approprié et proportionnel à ces incidents et aux accusations en découlant.

15. L'argument selon lequel le requérant a fait l'objet de sanctions disciplinaires multiples doit être rejeté. Dans le contexte des événements largement incontestés qui ont précédé ceux des 27 et 28 mai, la suspension du requérant doit être considérée comme une mesure provisoire visant à éviter toute perturbation du service pendant l'examen de la question des sanctions disciplinaires. De plus, il est impossible de considérer l'information — contenue dans la décision d'infliger le blâme — selon laquelle l'adoption de sanctions plus sévères serait nécessaire si le comportement du requérant ne changeait pas, comme un «avertissement par écrit» au sens de l'alinéa a) du paragraphe 2 de l'article 88 du Statut. Il s'agissait d'une simple indication des conséquences probables de tout manquement futur à l'obligation de se conformer aux normes de conduite appropriées.

16. L'attribution au requérant d'horaires de bureau normaux puis son transfert dans une autre équipe pourraient être considérés comme des sanctions disciplinaires déguisées si l'intéressé pouvait prouver que ces décisions n'ont pas été prises pour préserver le bon fonctionnement de l'IFPU 2. Il ne fait aucun doute cependant que l'atmosphère de travail dans cette division était pénible et qu'il était évident qu'il fallait prendre des mesures si l'on voulait que cette unité continue de fonctionner efficacement. L'allégation de «harcèlement administratif» formulée par le requérant ne saurait servir de preuve pour conclure que le fait de lui imposer des horaires de bureau normaux et de l'affecter à une autre équipe s'inscrivait dans le cadre d'une campagne de discrimination à son encontre. D'autant plus que, comme la Commission paritaire des litiges l'a fait remarquer, il a refusé d'introduire une réclamation individuelle sur ce point lorsqu'il a été invité à le faire en février 2004. Cela étant, on doit conclure que les mesures en question ont été prises dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'IFPU 2, et l'argument selon lequel il s'agissait de sanctions disciplinaires déguisées doit être rejeté.

17. Faute de preuves selon lesquelles les membres de la Commission paritaire des litiges nommés par le Comité du personnel ne pouvaient rester membres de cette commission que jusqu'à l'élection d'un nouveau comité du personnel, ou que les nouveaux membres ont été désignés pour prendre leurs fonctions à partir du 7 décembre 2004, rien ne vient étayer l'argument selon lequel la Commission paritaire des litiges n'aurait pas été constituée dans le respect des règles. De même, faute de preuve quant à la date à laquelle la Commission paritaire des litiges a été saisie, on ne peut conclure qu'elle n'a pas rendu son avis dans le délai fixé à l'article 4 de la note de service n° 6/95.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 12 mai 2006, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice Président, et M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 12 juillet 2006.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 21 juillet 2006.