

S. (n° 2)

c.

Eurocontrol

126^e session

Jugement n° 4019

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol), formée par M^{me} L. S. le 12 décembre 2014, la réponse d'Eurocontrol du 13 mars 2015, la réplique de la requérante du 1^{er} juin et la duplique d'Eurocontrol du 4 septembre 2015;

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;

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

La requérante conteste sa non-promotion dans le cadre de l'exercice de promotion 2013.

Le 7 février 2013 fut publiée la note de service n° 1/13 indiquant, en substance, qu'une procédure de promotion de grade était organisée pour l'année 2013. La requérante, qui était affectée au Centre de contrôle de l'espace aérien supérieur à Maastricht, était éligible à une promotion. Elle adressa au Comité du personnel un formulaire, daté du 4 février 2013, pour lui demander de soutenir sa promotion devant le Comité de promotion, mais le Comité du personnel n'en tint pas compte dès lors que l'intéressée l'avait envoyé hors délai.

Le 11 avril, le superviseur direct de la requérante transmet une proposition de promotion de celle-ci par la voie hiérarchique. Si la supérieure hiérarchique de l'intéressée au deuxième degré transmet la proposition par les canaux officiels, elle indiqua, dans un courriel du 24 mai, n'avoir pu l'appuyer étant donné que «les propositions et discussions relatives aux promotions avaient déjà eu lieu à [la] date [où elle l'avait reçue]»*.

Le 26 juin 2013, la liste des membres du personnel promu pour l'année 2013 fut publiée. Le 16 juillet, la requérante demanda au Directeur général de lui expliquer les raisons pour lesquelles son nom n'y figurait pas. Le 8 novembre 2013, il lui répondit que, à l'issue de l'analyse comparative des mérites effectuée par le Comité de promotion, elle n'avait pas été retenue pour être promue en 2013.

Le 6 février 2014, la requérante, qui avait pris sa retraite le 31 décembre 2013, introduisit une réclamation contre cette décision. Soutenant que son «absence de promotion» reposait sur des «raisons subjectives illégales», elle accusait notamment son supérieur hiérarchique au troisième degré de s'être employé pendant des années à lui «barrer toute promotion», ce qui relevait, de son point de vue, du harcèlement moral. Elle demandait notamment l'annulation de la décision de ne pas lui accorder une promotion.

Saisie de l'affaire, la Commission paritaire des litiges rendit son avis le 5 août 2014. Trois de ses membres estimèrent que l'exercice de promotion s'était déroulé conformément aux dispositions de l'article 46 des Conditions générales d'emploi des agents du Centre Eurocontrol à Maastricht et du Règlement d'application n° 20 relatif à la procédure de promotion de grade et affirmèrent que les allégations de harcèlement moral de la requérante n'étaient pas suffisamment étayées et devaient par conséquent être rejetées. Le quatrième membre affirmait notamment, quant à lui, que le Comité de promotion n'avait vraisemblablement pas été saisi du dossier de la requérante, en violation de l'article 7 dudit règlement d'application. Il regrettait en outre que l'administration n'ait pas levé le «secret administratif» qui entourait les travaux du Comité

* Traduction du greffe.

afin de permettre à la Commission de rendre un avis circonstancié quant au respect de la procédure de promotion. Par conséquent, la Commission recommanda à la majorité de rejeter la réclamation comme dénuée de fondement.

Le 1^{er} octobre 2014, le directeur principal des ressources, disant agir par délégation du Directeur général, informa la requérante que, conformément à la recommandation majoritaire de la Commission, sa réclamation était rejetée comme dénuée de fondement. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande l'annulation de cette décision ainsi que l'allocation d'une indemnité de 20 000 euros — assortie d'intérêts — en réparation du préjudice résultant de la perte de chance d'obtenir une promotion, d'une indemnité de 20 000 euros en réparation du préjudice moral subi et d'une somme de 5 000 euros pour les dépens.

Eurocontrol demande au Tribunal de rejeter la requête comme dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. La requérante défère au Tribunal la décision du 1^{er} octobre 2014 portant rejet de la réclamation qu'elle avait formée auprès du Directeur général en vue de contester sa non-inscription sur la liste des membres du personnel ayant bénéficié d'une promotion de grade au titre de l'année 2013.

2. En vertu d'une jurisprudence constante du Tribunal, les décisions prises en matière de promotion des membres du personnel d'une organisation internationale relèvent du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de celle-ci. Une telle décision ne fait ainsi l'objet que d'un contrôle restreint du Tribunal, qui ne la censurera que si elle émane d'une autorité incompétente, si elle est entachée d'un vice de forme ou de procédure, si elle repose sur une erreur de droit ou de fait, s'il a été omis de tenir compte d'un fait essentiel, s'il a été tiré du dossier des conclusions manifestement erronées ou si elle procède d'un détournement

de pouvoir (voir, par exemple, les jugements 2834, au considérant 7, 3006, au considérant 7, ou 3742, au considérant 3).

3. Parmi les divers moyens articulés par la requérante à l'encontre de la décision attaquée, il en est un qui, relevant du contrôle restreint du Tribunal ainsi défini, puisqu'il est tiré d'un vice de procédure, s'avère déterminant pour trancher le présent litige.

Il s'agit de celui tiré de l'irrégularité des conditions dans lesquelles ont été examinés les mérites de la requérante dans le cadre des délibérations relatives à la sélection des membres du personnel appelés à bénéficier d'une promotion.

4. L'article 46 des Conditions générales d'emploi, dans sa version applicable en l'espèce, prévoit notamment, au deuxième alinéa de son paragraphe 1, que «[l]a promotion se fait exclusivement au choix, parmi les agents justifiant d'un minimum d'ancienneté dans leur grade, après examen comparatif des mérites des agents ayant vocation à la promotion» et que, «[a]ux fins de l'examen comparatif des mérites, le Directeur général prend en considération, en particulier, les rapports dont les agents ont fait l'objet».

Le Règlement d'application n° 20 relatif à la procédure de promotion de grade prévue par cet article 46 a institué un comité de promotion, chargé d'établir, chaque année, des «listes de promotion» sur lesquelles figure le nom des agents qu'il est proposé au Directeur général de promouvoir. L'article 7 dudit règlement dispose que, «[p]our établir les listes de promotion, il est procédé à un examen approfondi de la valeur professionnelle des agents qui remplissent les conditions, notamment d'ancienneté et de qualification pour être promus», tandis que le paragraphe 1 de son article 8 précise que «[l]es agents sont classés selon leur mérite déterminé d'après les notes et propositions des supérieurs hiérarchiques ainsi que les services effectivement rendus» à l'Organisation.

Il ressort du dossier que les délibérations du Comité de promotion sont précédées de réunions de concertation préliminaires, tenues à différents niveaux hiérarchiques, qui ont pour objet de préparer les propositions finales du Comité et jouent, dans la pratique, un rôle

essentiel dans le processus de sélection des agents appelés à bénéficier d'une promotion.

5. Il résulte des dispositions précitées de l'article 46 des Conditions générales d'emploi et du Règlement d'application n° 20, qui prévoient notamment la prise en considération des «rapports dont les agents ont fait l'objet» et des «notes et propositions des supérieurs hiérarchiques», que les propositions de promotion établies par les supérieurs hiérarchiques des agents constituent un élément déterminant de l'appréciation du sort réservé à ces derniers dans le cadre de l'exercice de promotion annuel. La défenderesse le confirme d'ailleurs dans ses écritures, en soulignant notamment, dans son mémoire en réponse, que «[l]a procédure de promotion dépend essentiellement des propositions de promotion faites par les supérieurs hiérarchiques» ou encore que «le Comité de promotion examine les dossiers du personnel éligible à une promotion [...] sur la base des notes et des propositions des supérieurs hiérarchiques».

6. En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que la requérante avait fait l'objet, de la part de son superviseur direct, d'une proposition de promotion rédigée en termes très élogieux, qui fut transmise par la voie hiérarchique le 11 avril 2013. Mais, dans un courriel du 24 mai suivant, la supérieure hiérarchique de l'intéressée au deuxième degré indiqua que, si elle avait elle-même fait suivre cette proposition par les canaux officiels, elle «n'a[vait] pu l'appuyer en raison du fait que les propositions et discussions relatives aux promotions avaient déjà eu lieu à [la] date [où elle l'avait reçue]»*. Il résulte ainsi des termes de ce courriel que la proposition de promotion dont la requérante faisait l'objet n'a pu être soutenue dans le cadre des réunions de concertation préalables aux délibérations du Comité de promotion, et ce, non en raison du fait que cette supérieure au deuxième degré en aurait désapprouvé la teneur, mais parce qu'elle lui avait été adressée trop tard. La rédaction du courriel laisse même clairement entendre que cette supérieure hiérarchique n'aurait pas manqué d'appuyer la proposition

* Traduction du greffe.

en cause, si celle-ci lui avait été transmise en temps utile, dans le cadre de ces réunions préliminaires, dont on a déjà souligné plus haut le rôle essentiel dans le processus de sélection des agents appelés à bénéficier d'une promotion.

Or, le fait que la proposition de promotion établie en faveur de la requérante ait été présentée par son superviseur direct avec retard, par rapport au calendrier des réunions en question, résulte d'un dysfonctionnement administratif dont l'intéressée n'est en rien responsable. Dans la mesure où cette circonstance a ainsi abouti à priver la requérante de la possibilité de voir ladite proposition soutenue par sa hiérarchie dans les conditions où elle l'aurait normalement été si elle avait été transmise à temps, la procédure conduite à son égard dans le cadre de l'exercice de promotion litigieux se trouve clairement entachée d'irrégularité.

7. Eurocontrol tente certes de faire valoir que la proposition du superviseur direct de la requérante a bien été communiquée au Comité de promotion et que cet organe a le pouvoir d'examiner lui-même directement les mérites de tout membre du personnel, de sorte qu'il aurait pu choisir de faire bénéficier l'intéressée d'une promotion alors même que cette proposition n'avait pas été appuyée par ses supérieurs hiérarchiques dans le cadre des réunions préliminaires susmentionnées. Mais la défenderesse souligne elle-même dans ses écritures que, mise à part l'hypothèse — qui n'était pas celle de l'espèce — où un membre du personnel bénéficie d'une proposition formulée en sa faveur par le Comité du personnel, «un agent est considéré pour une promotion par le Comité de promotion seulement lorsqu'il est proposé par sa hiérarchie». Comme le mentionne l'avis de la Commission paritaire des litiges, la présentation d'une proposition de promotion appuyée par les supérieurs hiérarchiques dans la phase initiale de la procédure constitue ainsi une «condition sine qua non» pour qu'un agent puisse bénéficier d'une promotion. Au-delà de l'existence du pouvoir théorique du Comité de promotion d'examiner lui-même les mérites de chaque agent, on voit dès lors mal, en pratique, comment la proposition de promotion établie par le superviseur direct de la requérante aurait pu effectivement prospérer dès lors qu'elle n'avait pas pu être appuyée, à l'échelon

suivant de la hiérarchie, dans le cadre des réunions préalables aux délibérations de ce comité.

8. Le Tribunal ayant demandé à Eurocontrol de lui communiquer, en vue d'un examen *in camera*, le rapport du Comité de promotion relatif à l'exercice de promotion litigieux, il lui a été répondu que cet organe n'établissait plus de rapport de ce type depuis 2010. Cette pratique, pour le moins insolite, a pour conséquence qu'il s'avère impossible, pour le Tribunal, de vérifier si les mérites de la requérante ont été, comme l'allègue la défenderesse, effectivement examinés par ledit comité. Mais, à supposer même que tel ait bien été le cas — ce dont on peut, au vu du dossier, fortement douter —, cet examen aurait en tout état de cause été faussé par l'absence de soutien apporté à la proposition de promotion de la requérante par ses supérieurs hiérarchiques, du fait du dysfonctionnement administratif ci-dessus décrit, dans le cadre des réunions de concertation préalables aux délibérations de ce comité.

9. Le vice de procédure en cause a ainsi porté atteinte au droit de la requérante au bénéfice d'une comparaison équitable et éclairée de ses mérites au regard de ceux des autres agents éligibles à la même promotion de grade, ce qui entache d'illégalité la décision prise à son égard à l'issue de l'exercice de promotion.

10. Il résulte de ce qui précède que la décision attaquée du 1^{er} octobre 2014 doit être annulée, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête.

11. Cette annulation n'implique nullement, en elle-même, que la requérante eût effectivement été promue si la procédure s'était déroulée dans des conditions régulières. Mais, dans la mesure où l'intéressée faisait l'objet, comme il a été dit, d'une proposition de promotion très élogieuse de la part de son superviseur direct, qui aurait normalement été appuyée à l'échelon suivant de sa hiérarchie, elle s'est trouvée indûment privée, par l'effet du vice de procédure ci-dessus mis en évidence, d'une chance de bénéficier d'une telle promotion. Cette perte de chance

constitue un préjudice matériel, qui, comme le soutient à juste titre la requérante, ouvre droit à réparation à son profit (voir, par exemple, les jugements 2869, au considérant 10, ou 3084, au considérant 21).

Il reste qu'une promotion effective de la requérante dans le cadre de l'exercice de promotion litigieux était, au vu des pièces du dossier, relativement peu probable. Outre que l'intéressée ne bénéficiait pas du soutien du Comité du personnel — qui avait écarté comme tardive la demande qu'elle lui avait soumise à cet effet —, son supérieur hiérarchique au troisième degré ne se montrait en effet, quant à lui, guère favorable à cette promotion. Ce dernier n'aurait ainsi vraisemblablement pas appuyé, à son niveau, la proposition formulée par ses subordonnés, sans que la requérante établisse d'ailleurs en rien que les appréciations portées par ce supérieur à son égard aient procédé, comme elle le soutient, d'une discrimination, voire d'un harcèlement moral.

Dans ces conditions, le Tribunal estime qu'il sera fait une juste réparation du préjudice tenant à cette perte de chance en allouant à la requérante une indemnité d'un montant de 5 000 euros.

Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de l'intéressée tendant à ce que cette somme soit assortie d'intérêts.

12. Le fait que la requérante ait été privée du bénéfice d'un examen régulier de ses mérites dans le cadre de l'exercice de promotion en cause et l'illégalité de la décision ayant rejeté sa réclamation ont, par ailleurs, occasionné à celle-ci un substantiel préjudice moral, qu'il convient également de réparer. Eu égard à l'ensemble des circonstances de l'espèce, le Tribunal estime légitime d'attribuer à l'intéressée, à ce titre, une indemnité de 10 000 euros.

13. Obtenant en grande partie satisfaction, la requérante a droit à l'allocation de la somme de 5 000 euros qu'elle demande à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée du 1^{er} octobre 2014 est annulée.
2. Eurocontrol versera à la requérante une indemnité de 5 000 euros à titre de réparation du préjudice matériel résultant de la perte de chance de bénéficier d'une promotion.
3. L'Organisation versera à la requérante une indemnité pour tort moral de 10 000 euros.
4. Elle lui versera également la somme de 5 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 24 avril 2018, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M^{me} Fatoumata Diakité, Juge, et M. Yves Kreins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 26 juin 2018.

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

YVES KREINS

DRAŽEN PETROVIĆ