

G.

c.

Eurocontrol

133^e session

Jugement n° 4471

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol), formée par M. P. G. le 20 février 2017 et régularisée le 8 mars, la réponse d'Eurocontrol du 23 juin, la réplique du requérant du 19 septembre 2017, la duplique d'Eurocontrol du 18 janvier 2018, les écritures supplémentaires du requérant du 8 juin et les observations finales d'Eurocontrol à leur sujet du 3 octobre 2018;

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:

Le requérant conteste la décision de rejeter sa plainte pour harcèlement moral.

Au moment des faits, le requérant était affecté à un emploi type générique de superviseur qualifié et occupait, au grade AST7, le poste de responsable de l'assurance maladie au sein de l'Unité «Administration du personnel et des opérations financières» de la Direction des ressources. Le 10 novembre 2014, il déposa une plainte pour harcèlement moral contre sa supérieure hiérarchique, M^{me} A. Le même jour, il demanda au Directeur général quelles mesures ce dernier entendait prendre pour faire cesser les agissements dont il se déclarait victime et protéger sa

santé ainsi que sa dignité. Le 11 décembre 2014, le Directeur général informa le requérant de sa décision de diligenter une enquête préliminaire.

Après avoir rencontré le chef de l'Unité «Administration du personnel et des opérations financières» et le directeur principal des ressources, le requérant fut informé, par décision du 17 décembre 2014, que, «[v]u le seul intérêt du service et après avoir entendu le membre du personnel concerné», il était muté au sein même de la Direction des ressources avec effet immédiat, tout en conservant son grade, son échelon et son emploi type générique.

Le 2 mars 2015, le requérant demanda au Directeur général de lui fournir des renseignements sur l'avancement de l'enquête. Il affirmait en outre que sa mutation était injuste. Le Directeur général lui répondit le 23 mars que les enquêteurs – dont la désignation avait été retardée – allaient débiter leur enquête. S'agissant de la mutation, il relevait qu'elle avait été décidée dans l'intérêt du service mais aussi dans l'intérêt du requérant, pour répondre à sa demande relative aux mesures de protection.

Le 4 juin 2015, le conseil du requérant observa que ce dernier «rest[ait] sans affectation à un poste». Le 25 juin, la Direction des ressources, pour le Directeur général et par délégation, répondit que, depuis décembre 2014, un certain nombre de postes auxquels il aurait pu être réaffecté avaient été proposés au requérant, mais qu'il avait refusé toutes ces propositions. La Direction des ressources ajoutait que, le requérant étant affecté depuis le 1^{er} juin, pour une période de quatre mois, dans une unité de la Direction «Gestionnaire du réseau», la possibilité de lui offrir un emploi stable dans cette unité serait examinée à la fin de cette période.

En décembre 2015, les enquêteurs – qui avaient entendu le requérant le 21 septembre – remirent leur rapport au Directeur général. Ils indiquaient qu'au cours de la période allant du 1^{er} février au 10 novembre 2014, il était établi que deux incidents révélaient une conduite inappropriée de la part de M^{me} A. Cependant, ils affirmaient que les critères de durabilité et de répétitivité requis par les textes applicables pour qualifier une conduite inappropriée de harcèlement moral n'étaient pas remplis. Par conséquent, ils concluaient que la plainte était dénuée de fondement.

Le 14 janvier 2016, le Directeur général informa le requérant qu'il avait décidé de classer l'affaire. Le 19 février, le requérant adressa au Directeur général une réclamation. Il affirmait qu'il avait été «démis de [s]es fonctions» par suite du dépôt de sa plainte et que, depuis décembre 2014, il était sans poste fixe. Il demandait que la décision du 14 janvier 2016 soit annulée, que le harcèlement dont il avait été victime soit reconnu, que des mesures de protection soient prises en sa faveur, que le rapport d'enquête préliminaire lui soit communiqué, qu'il soit rétabli dans ses fonctions ainsi que sur la liste des promotions pour l'année 2014 et que des mesures soient prises à l'encontre de M^{me} A. Il sollicitait enfin le remboursement des frais engagés pour la défense de ses droits.

Saisie de l'affaire, la Commission paritaire des litiges rendit son avis le 5 octobre 2016. Deux de ses membres estimèrent que, dans la mesure où deux incidents révélaient une conduite inappropriée, le requérant avait été victime de harcèlement au sens de l'article 12bis du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence Eurocontrol. Ils concluaient en outre que le requérant avait été victime de harcèlement institutionnel en ce que la décision de le muter constituait, selon eux, une atteinte à sa dignité. Les deux autres membres de la Commission affirmaient que, dans la mesure où le rapport des enquêteurs n'était «pas connu», ils n'étaient pas en mesure de se prononcer sur la seule question qui relevait du mandat de la Commission, à savoir si le Directeur général avait tiré des conclusions erronées de ce rapport. Ils concluaient cependant que la réclamation était dénuée de fondement. Enfin, la Commission concluait à l'unanimité que la situation n'avait pas été gérée de manière appropriée, notamment en termes de délai, que la communication des résultats de l'enquête avait été «déficente» et que la décision du 14 janvier 2016 n'était pas suffisamment motivée.

Le 15 décembre 2016, le Directeur général informa le requérant qu'il avait décidé de rejeter sa réclamation comme dénuée de fondement. Il ajoutait qu'une collègue allait le rencontrer pour lui faire part des conclusions des enquêteurs. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler cette décision, de reconnaître le harcèlement dont il estime être victime, d'ordonner à Eurocontrol de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de M^{me} A. et du chef de l'Unité «Administration du personnel et des opérations financières», d'ordonner la communication du rapport d'enquête préliminaire ainsi que des «témoignages et auditions recueillis», d'ordonner qu'Eurocontrol prenne toutes les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement dont il est victime, le protéger et «lui attribuer un poste et un emploi réels», et d'ordonner son rétablissement sur la liste des promotions pour l'année 2014. Il sollicite également une indemnité de 80 000 euros pour le préjudice moral qu'il estime avoir subi et une somme de 10 000 euros à titre de dépens pour le dépôt de sa plainte, la procédure de recours interne et la procédure devant le Tribunal.

Eurocontrol soutient que les conclusions tendant à ce que des mesures disciplinaires soient prises à l'encontre du chef de l'Unité «Administration du personnel et des opérations financières» et que le requérant soit rétabli sur la liste des promotions pour 2014 sont irrecevables pour non-épuisement des voies de recours interne. Pour le surplus, Eurocontrol conclut au rejet de la requête comme dénuée de fondement.

CONSIDÈRE:

1. Cette première requête du requérant porte la date du 20 février 2017. Le requérant a également déposé une deuxième requête, en date du 24 février 2017, qui comporte un lien étroit avec la trame factuelle au cœur du débat pertinent à la présente affaire. Le Tribunal estime néanmoins à propos de rendre des jugements séparés compte tenu des demandes distinctes présentées par le requérant dans chacune de ces requêtes.

2. En l'espèce, Eurocontrol oppose des fins de non-recevoir à certaines demandes du requérant, qu'il convient de traiter d'emblée.

3. En premier lieu, Eurocontrol fait valoir que la demande du requérant d'ordonner à l'Organisation de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de M. T., le chef de l'Unité «Administration du personnel et des opérations financières» est irrecevable puisque le requérant n'a pas d'abord épuisé les voies de recours interne sur cet aspect de sa requête. Eurocontrol a raison d'affirmer que cette demande est formulée pour la première fois devant le Tribunal, ce qui est contraire à l'exigence de l'épuisement des voies de recours interne (voir, par exemple, le jugement 3828, au considérant 3). De fait, la réclamation du requérant du 19 février 2016 qui fait l'objet de la décision attaquée du 15 décembre 2016 ne demande aucunement de prendre des mesures quelconques à l'endroit de M. T. Au demeurant, il est acquis que le Tribunal n'a pas la compétence d'ordonner à une organisation de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre d'un fonctionnaire (voir le jugement 4241, au considérant 4).

La demande du requérant en ce sens est effectivement irrecevable.

4. Eurocontrol requiert en second lieu de rejeter comme irrecevables les conclusions de la requête qui concernent l'exercice de promotion pour l'année 2014 et le rétablissement du requérant sur la liste des promotions pour cette même année. Eurocontrol estime que le requérant n'a pas introduit cette demande dans les délais et suivant la procédure prévue au paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif. Selon cette disposition, la réclamation doit être introduite dans un délai de trois mois à compter de l'acte qui fait grief au requérant. La demande du requérant sur ce point renvoie à une liste des promotions pour l'année 2014 alors que la réclamation qui fait l'objet de la décision attaquée du 15 décembre 2016 date du 19 février 2016. Or, il convient de souligner que le requérant affirme, d'un côté, qu'il a été «évincé» de la liste des promotions en août 2014 et, de l'autre côté, que c'est sa mutation de décembre 2014 qui l'a privé d'une promotion.

La fin de non-recevoir qui concerne l'exercice de promotion pour l'année 2014 est par conséquent fondée.

En outre, le Tribunal observe que la plainte pour harcèlement moral datée du 10 novembre 2014 qui est à la source de l'affaire demande au Directeur général de prendre, à l'égard du requérant, toute mesure de protection pour le soustraire au harcèlement de M^{me} A., de prendre à l'égard de M^{me} A. les mesures qui s'imposent pour faire cesser tout harcèlement et de diligenter une enquête où le requérant pourra s'exprimer sur tous les faits de harcèlement que cette dernière lui a infligés. Cette plainte ne fait pas mention de la liste des promotions pour l'année 2014 ou de quoi que ce soit qui puisse s'y rattacher. Enfin, les écritures révèlent que le nom du requérant figurait sur la liste du personnel éligible à la promotion pour 2014. Ainsi, son nom n'a pas été «retiré» de cette liste, il n'a simplement pas été promu. N'ayant jamais été sur la liste des promus, il ne peut demander à être rétabli sur cette liste.

5. Le Tribunal estime irrecevable la demande du requérant visant à «lui attribuer un poste et un emploi réels» du fait que le dossier montre que le requérant n'a ni épuisé les voies de recours interne ni introduit une réclamation en la matière respectant les délais du paragraphe 2 de l'article 92 et la procédure énoncée à cet article. La réclamation du requérant du 19 février 2016 ne fait pas état d'une demande de cette nature. Au mieux, dans sa réclamation du 19 février 2016, le requérant demande-t-il de le rétablir dans ses fonctions sans autre précision. La mutation dont il a fait l'objet le 17 décembre 2014 n'a pas donné lieu à une réclamation de sa part à quelque moment que ce soit dans toute la trame des événements.

La demande du requérant de lui attribuer un poste et un emploi réels est donc irrecevable également.

6. Sur le fond, le requérant soulève essentiellement deux moyens. Son premier moyen porte sur le non-respect des procédures par Eurocontrol et sur son manque de diligence et d'explications motivées à la suite de la plainte pour harcèlement moral qu'il avait déposée. Ce dernier insiste sur l'absence de règlement d'application sur les modalités d'exécution des dispositions relatives au harcèlement et sur le flou et l'obscurité du document intitulé «Politique de protection de la dignité du personnel» qu'Eurocontrol a appliqué en l'espèce. Il évoque aussi

les trop longs délais. Il fait enfin état du non-respect du «principe du contradictoire et de l'information», ainsi que du manque d'objectivité et de neutralité des enquêteurs et de l'intimidation dont il a fait l'objet tout au long du processus de traitement de sa plainte. Le deuxième moyen du requérant porte sur la réalité du harcèlement dont il se dit victime. Il soulève l'incohérence de la décision du Directeur général et soutient que les faits établissent plutôt le harcèlement dont il a été victime.

7. En ce qui concerne le premier moyen, qui porte à la fois sur le non-respect des procédures et des délais, l'article 12bis du Statut administratif prévoyait notamment ceci au moment des faits:

- «1. Tout fonctionnaire s'abstient de toute forme de harcèlement moral et sexuel.
2. Le fonctionnaire victime de harcèlement moral ou sexuel ne subit aucun préjudice de la part de l'Agence. Le fonctionnaire ayant fourni des preuves de harcèlement moral ou sexuel ne subit aucun préjudice de la part de l'Agence, pour autant qu'il ait agi de bonne foi.
3. Par harcèlement moral, on entend toute conduite abusive se manifestant de façon durable, répétitive ou systématique par des comportements, des paroles, des actes, des gestes et des écrits qui sont intentionnels et qui portent atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne.

[...]

5. Le Directeur général fixe par voie d'un Règlement d'application les modalités d'exécution des dispositions ci-dessus.»

8. D'abord, le requérant a raison de souligner que, malgré ce que prévoit le paragraphe 5 de cet article 12bis, le Directeur général n'avait pas fixé par voie d'un règlement d'application les modalités d'exécution des autres paragraphes de cet article au moment des faits. Toutefois, ainsi que le souligne Eurocontrol dans ses écritures, le Tribunal retient que l'Organisation avait une politique de protection de la dignité du personnel (ci-après «la Politique») qui contient les informations permettant de guider les membres de son personnel dans les démarches propres à l'analyse d'une plainte pour harcèlement moral. Cette Politique ne saurait être qualifiée, comme le fait le requérant, de «floue et obscure»

ou de «particulièrement inefficace». Les définitions qui figurent dans la Politique, sans être identiques à la définition du harcèlement moral que l'on retrouve au paragraphe 3 de l'article 12bis, ne sont pas incompatibles avec cette dernière. Dans ses écritures, le requérant ne fait d'ailleurs pas tant reproche à Eurocontrol de la teneur de cette Politique, mais il s'attarde plutôt sur les violations de cette Politique et sur les conclusions qu'il estime erronées du rapport d'enquête préliminaire qui a fait suite à sa plainte pour harcèlement moral.

S'agissant des reproches que fait le requérant quant à l'absence de contradictoire du processus suivi, le Tribunal note que l'intéressé a été assisté à chacune des étapes par son conseil et qu'il a été entendu dans le cadre de l'enquête menée. Dans ce contexte, le fait de ne pas avoir été confronté à son harceleur ou de n'avoir été entendu qu'une fois par les enquêteurs, tel que le relève le requérant, ne permet pas de conclure à une absence de contradictoire du processus suivi.

Ces prétentions du requérant n'établissent pas l'illégalité de la décision attaquée.

9. Ensuite, sur la question des délais, les écritures de part et d'autre font ressortir ceci. La plainte pour harcèlement moral du requérant datait du 10 novembre 2014 et, le 11 décembre 2014, le Directeur général indiqua à ce dernier qu'une enquête préliminaire allait être diligentée sur sa plainte. Cependant, ce ne fut qu'en mai 2015 que deux enquêteurs furent désignés par le Directeur général et le requérant fut entendu par ces enquêteurs le 21 septembre 2015. Par la suite, le rapport d'enquête préliminaire, qui n'avait pas été communiqué au requérant, fut envoyé au Directeur général en décembre 2015 et ce dernier a pris sa décision de classer l'affaire le 14 janvier 2016, qui a été notifiée à l'intéressé le même jour.

10. Ainsi, le délai écoulé entre le dépôt de la plainte du requérant pour harcèlement moral et la notification de la décision de classement de sa plainte, qui lui communiquait le résultat de l'enquête préliminaire menée sur celle-ci, dépasse un an. Dans son jugement 4243, le Tribunal indique que les affaires de harcèlement doivent être traitées aussi

rapidement et efficacement que possible (voir également le jugement 3660, au considérant 7). Comme le souligne à juste titre le requérant dans sa requête, une jurisprudence constante du Tribunal, entre autres ses jugements 3692, au considérant 18, et 3777, au considérant 7, rappelle qu'une organisation a le devoir de procéder à une enquête rapide et approfondie dans les situations de plainte pour harcèlement. La Politique d'Eurocontrol y fait d'ailleurs écho. On y prévoit que le Directeur général doit diligenter, sans délai, une enquête préliminaire pour vérifier si la plainte justifie la réunion du Conseil de discipline; l'on prévoit du reste que cette enquête sera réalisée dans le délai minimal compatible avec le respect de l'équité pour les deux parties (paragraphe 4.7 des Directives et procédures à l'appui de la Politique). Il convient d'ajouter que le Tribunal souligne dans plusieurs jugements que le devoir de sollicitude commande qu'une allégation de harcèlement fasse l'objet rapidement d'un processus d'enquête (voir, par exemple, les jugements 2636, au considérant 28, 3337, aux considérants 11 et 15, et 3365, au considérant 26).

11. Un délai de plus d'un an entre le dépôt de la plainte pour harcèlement moral du requérant et la notification de la décision du Directeur général de classer l'affaire ne témoigne pas d'un traitement rapide et efficace d'une affaire de harcèlement, non plus que d'une démonstration d'agir de manière diligente et dans le délai minimal compatible avec le respect de l'équité à l'égard des parties. La jurisprudence du Tribunal reconnaît le préjudice qui peut en résulter pour un intéressé (voir, à titre d'exemples, les jugements 3347, au considérant 14, et 4241, au considérant 4). Les explications que fournit Eurocontrol dans son mémoire en réponse font état du fait que la désignation des enquêteurs s'est avérée difficile en raison de conflits d'intérêts potentiels avec le requérant, qu'un congé de maladie a inopinément retardé la désignation d'un des enquêteurs et que les congés estivaux ainsi que la nécessité de faire traduire la plainte du requérant ont reporté la date de l'audition de ce dernier à septembre 2015. Au regard de l'engagement d'Eurocontrol à agir de manière diligente et dans le délai minimal compatible avec le respect de l'équité à l'égard des parties, ces explications d'ordre interne et administratif

sont insuffisantes. La Commission paritaire des litiges a d'ailleurs été unanime à dénoncer la gestion inappropriée de la situation en termes de délai.

12. Par ailleurs, sur un autre aspect de la procédure suivie, le requérant fait aussi valoir qu'il n'a pas été informé des conclusions de l'enquête, contrairement au paragraphe 2.6 des Directives et procédures à l'appui de la Politique. À cet égard, le Tribunal retient que, dans la décision du 14 janvier 2016 par laquelle le Directeur général fait part de la conclusion du rapport d'enquête préliminaire et conclut à la nécessité de classer l'affaire sans mesure disciplinaire à l'encontre de M^{me} A., rien n'est communiqué au requérant au-delà du fait que deux incidents de conduite inappropriée ont pu être constatés. Dans la décision subséquente du Directeur général du 15 décembre 2016 qui rejette la réclamation du requérant contre cette décision, le Directeur général s'en remet de fait aux «motifs avancés en partie par [...] deux membres» de la Commission paritaire des litiges pour rejeter les demandes formulées concernant le harcèlement subi et la prise de mesures à l'endroit de M^{me} A. Dans cette décision du 15 décembre 2016, le Directeur général fait en revanche droit à la réclamation du requérant en ce qui concerne le partage des conclusions du rapport d'enquête préliminaire. Ainsi, les écritures établissent que ces conclusions n'ont finalement été communiquées au requérant qu'en 2017, soit bien après sa réclamation et bien après la décision du Directeur général de classer l'affaire.

13. En outre, il convient de souligner que, si la décision attaquée du Directeur général renvoie aux motifs avancés en partie par deux membres de la Commission paritaire des litiges, le rapport de cette dernière daté du 5 octobre 2016 fait plutôt état du fait que, puisque le rapport d'enquête préliminaire n'est pas connu des membres de la Commission, il leur est impossible d'émettre un avis sur la question de savoir si le Directeur général a tiré des conclusions erronées de ce rapport. Les membres de la Commission sont d'ailleurs unanimes à souligner que la communication des résultats de l'enquête était déficiente et la motivation de la décision du 14 janvier 2016 insuffisante.

14. Or il résulte des jugements 4167 et 4217, concernant justement des plaintes pour harcèlement moral, qu'une décision est entachée d'illégalité lorsque le chef exécutif d'une organisation refuse de communiquer à l'organe paritaire de recours le rapport d'enquête qui a instruit la plainte pour harcèlement du fonctionnaire concerné, ou du moins une copie caviardée de ce rapport. De même, dans le jugement 4217 précité, aux considérants 4 à 6, le Tribunal souligne qu'il résulte d'une jurisprudence constante qu'un fonctionnaire est en règle générale en droit d'avoir connaissance des pièces sur lesquelles une autorité compétente est appelée à se fonder pour prendre une décision le concernant. Dans le cas d'espèce, la Commission paritaire des litiges, sur l'avis de laquelle le Directeur général dit s'appuyer dans la motivation de sa décision du 15 décembre 2016, n'a pas reçu communication du rapport d'enquête concerné. Le requérant ne l'avait pas reçu non plus au moment où il a été avisé, le 14 janvier 2016, que sa plainte pour harcèlement moral était dorénavant classée. Dans son jugement 4081, le Tribunal rappelle que la motivation d'une décision doit permettre à son destinataire d'en connaître les raisons et au Tribunal d'être en mesure d'exercer un pouvoir de contrôle. Ici, le Directeur général n'a ni communiqué l'information ni pris appui sur des motivations de la Commission qui puissent permettre au requérant de comprendre la motivation de la décision.

15. Le cumul des délais excessifs dans la tenue de l'enquête qui devait être diligentée, l'absence de communication appropriée des conclusions ou du contenu du rapport d'enquête, ou à tout le moins d'une copie caviardée de celui-ci, au requérant et à la Commission paritaire des litiges, ainsi que la motivation déficiente de la décision du Directeur général de rejeter la réclamation du requérant le 15 décembre 2016 entachent d'illégalité la décision du Directeur général, qui doit par conséquent être annulée.

Ce premier moyen du requérant, portant sur le non-respect des procédures et des délais, est ainsi fondé.

16. À ce stade de ses constatations, le Tribunal devrait en principe renvoyer l'affaire à l'Organisation pour qu'il soit procédé à un nouvel examen de la réclamation du 19 février 2016 du requérant. Toutefois, compte tenu des éléments du dossier et du temps écoulé, il apparaît plus approprié, en l'espèce, de ne pas renvoyer l'affaire et d'examiner la légalité de la décision au cœur du débat, soit celle du 14 janvier 2016 du Directeur général voulant que la plainte pour harcèlement moral soit rejetée et qu'il y ait lieu de classer l'affaire (voir, pour un cas comparable, le jugement 4167, au considérant 5). C'est ce sur quoi s'attarde le requérant dans son deuxième moyen, selon lequel il y aurait en l'espèce incohérence dans la décision du Directeur général du 14 janvier 2016 quant à la réalité du harcèlement dont il se plaint, et essentiellement erreur dans l'appréciation des divers faits qu'il a portés à l'attention des enquêteurs.

17. Dans leurs écritures, le requérant et Eurocontrol font état de multiples détails au soutien de leurs revendications respectives à cet égard. Se posent principalement en l'espèce les questions de savoir si, aux termes de la définition du harcèlement moral qu'encadre l'article 12bis du Statut administratif, l'on se trouve devant une «conduite abusive» ou simplement inappropriée, et si cette conduite peut être qualifiée de «durable, répétitive ou systématique».

18. Le Tribunal a souligné maintes fois certains principes généraux importants en matière de harcèlement. Dans son jugement 4241, au considérant 9, le Tribunal énonce que la question de savoir si l'on se trouve en présence d'un cas de harcèlement se résout à la lumière d'un examen rigoureux de toutes les circonstances objectives ayant entouré les actes dénoncés. Le jugement renvoie à la nécessité d'une corroboration par des faits précis. Or, dans le cas d'espèce, le rapport d'enquête préliminaire au cœur du débat n'est pas connu dans son entièreté. La Commission paritaire des litiges n'en a pas eu connaissance. Le requérant non plus, si ce n'est qu'en partie, bien après que sa plainte a été classée. Au mieux, dans sa réponse, Eurocontrol a choisi de communiquer les pages 26 à 34 de ce rapport. Le 12 avril 2017, Eurocontrol avait aussi remis au requérant partie des pages 36 et 37

portant sur les conclusions du rapport. Le Tribunal n'a donc pas connaissance des vingt-cinq premières pages de ce rapport et des pages 35 et 36 pour partie.

19. Si le rôle du Tribunal est de déterminer si le Directeur général et le rapport d'enquête préliminaire sur lequel il s'appuie font état d'un examen rigoureux des circonstances objectives qui entourent les actes dénoncés, force est de constater que le Tribunal n'est pas en mesure de mener à bien cet exercice sans avoir en sa possession l'entièreté du rapport d'enquête. Il s'ensuit que, bien que la décision du Directeur général du 15 décembre 2016 doive être annulée, le Tribunal n'est pas en mesure d'examiner lui-même la légalité de la décision du 14 janvier 2016 qui a mené à la réclamation du requérant du 19 février 2016 et à la décision attaquée du 15 décembre 2016.

20. Dans une telle situation, le Tribunal ne pourrait dès lors que renvoyer l'affaire devant l'Organisation pour qu'il soit procédé à un nouvel examen de la plainte du requérant pour la traiter adéquatement. Toutefois, devant l'ensemble des circonstances propres au cas d'espèce, le Tribunal considère inopportun de procéder ainsi en raison du temps écoulé depuis le dépôt de la plainte pour harcèlement moral, qui remonte à novembre 2014. Dans ce cas, la solution appropriée est plutôt de se limiter à indemniser adéquatement le requérant du tort que lui a occasionné la décision du 15 décembre 2016, comme le Tribunal l'a fait dans le jugement 4167.

21. En effet, le harcèlement dont se plaint le requérant se serait produit en 2014 et 2015, et procéder à un nouvel examen des faits plus de sept ans après ne s'avère pas indiqué. De la même manière, il faut rappeler que le requérant n'a pas présenté de réclamation contestant sa mutation, qui remonte à décembre 2014, conformément à la procédure qu'établit l'article 92 du Statut administratif. En outre, depuis le 1^{er} mars 2016, le requérant est affecté à un autre poste. Il conserve ses grade, échelon et emploi type générique. Dans ce contexte, lui octroyer une indemnité pour le tort que lui a occasionné l'illégalité de la décision du 15 décembre 2016 est la voie appropriée à suivre.

22. Il résulte de ce qui précède que le requérant a été privé de son droit de voir sa plainte pour harcèlement traitée dans des délais raisonnables, de recevoir une motivation de rejet adéquate et d'avoir en temps opportun une communication appropriée du rapport d'enquête préliminaire concernant cette plainte. Cela lui a inmanquablement causé un lourd préjudice moral qu'il y a lieu d'indemniser (voir, sur la reconnaissance d'un préjudice moral en de telles circonstances, les jugements 4167, au considérant 9, 3314, au considérant 20, et 2973, au considérant 18). En l'espèce, le Tribunal estime équitable de fixer la réparation en octroyant au requérant une indemnité de 20 000 euros.

23. Parmi ses différentes conclusions, le requérant demande la communication du rapport d'enquête préliminaire dans son intégralité. Le Tribunal constate que l'Organisation a déjà communiqué diverses parties de ce rapport au requérant. Mais, comme il a été indiqué au considérant 14 ci-dessus, il lui appartenait en réalité de communiquer l'intégralité de ce rapport, quitte à caviarder celui-ci dans la mesure requise par le respect de l'exigence de confidentialité de certains éléments de l'enquête, liée notamment à la préservation des intérêts de tiers. Le Tribunal ordonnera donc cette communication.

Le requérant demande également à avoir communication de tous les «témoignages et auditions recueillis». Mais le Tribunal estime que, compte tenu de l'exigence de confidentialité ci-dessus rappelée, il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande.

24. Le requérant, qui obtient en grande partie satisfaction, a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 5 000 euros.

Le requérant a demandé l'octroi de dépens relatifs à sa plainte pour harcèlement et à sa réclamation. Mais, les circonstances de l'espèce n'étant pas exceptionnelles, il y a lieu de rejeter cette demande (voir les jugements 4341, au considérant 8, et 4220, au considérant 15).

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision du Directeur général d'Eurocontrol du 15 décembre 2016, ainsi que celle du 14 janvier 2016, sont annulées.
2. Eurocontrol communiquera au requérant le rapport d'enquête préliminaire dans les conditions indiquées au considérant 23 ci-dessus.
3. Eurocontrol versera au requérant une indemnité pour tort moral de 20 000 euros.
4. Eurocontrol lui versera également une somme de 5 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2021, 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, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 27 janvier 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ