

*Traduction du greffe,  
seul le texte anglais fait foi.*

**A. (n° 5)**

**c.**

**Eurocontrol**

**126<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4016**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la cinquième requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol), formée par M. I. A. le 29 mars 2016, la réponse d'Eurocontrol du 16 septembre, régularisée le 22 septembre, la réplique du requérant du 2 novembre 2016 et la duplique d'Eurocontrol du 6 février 2017;

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 attaque la décision de ne pas prolonger son engagement au-delà de l'âge obligatoire de la retraite.

Le requérant est entré au service d'Eurocontrol en janvier 1998 en tant que contrôleur aérien au Centre de contrôle de l'espace aérien supérieur à Maastricht et bénéficiait d'une nomination sans limitation de durée. Le 24 juin 2015, il demanda au Directeur général d'Eurocontrol de l'autoriser à rester en service au-delà de l'âge de 55 ans, qu'il atteindrait en mai 2016. À cette époque, le paragraphe 1 de l'article 53 des Conditions générales d'emploi des agents du Centre Eurocontrol à Maastricht posait la règle générale selon laquelle les agents autres que ceux mentionnés aux paragraphes 2 et 3 de cet article seraient mis à la retraite d'office le dernier jour du mois durant lequel ils atteindraient

l'âge de 65 ans. Le paragraphe 2 de l'article 53 prévoyait notamment que les contrôleurs aériens recrutés après le 2 mai 1990 — ce qui était le cas du requérant — seraient mis à la retraite le dernier jour du mois durant lequel ils atteindraient l'âge de 55 ans.

Le 24 septembre 2015, le directeur du Centre de Maastricht lui répondit que, la dotation en personnel dans son secteur ne justifiant pas une prolongation de son service, son départ à la retraite était fixé au 31 mai 2016. Il lui indiqua également qu'Eurocontrol était en train de revoir ses règles administratives et que toute modification de celles-ci était susceptible d'avoir une incidence sur sa demande.

Le 23 octobre, le requérant écrivit au Directeur général pour réitérer sa demande. Il affirmait que la réforme administrative prévue — qui devait, selon lui, entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016 — permettrait aux contrôleurs aériens de continuer à travailler au-delà de l'âge de 55 ans. Le 7 décembre 2015, le Directeur général confirma au requérant que son départ à la retraite était fixé au 31 mai 2016. Il ajoutait que, si la réforme était adoptée, le requérant pourrait présenter une demande de prolongation.

Le 21 janvier 2016, le requérant introduisit une réclamation contre cette décision, demandant à rester en activité au-delà de l'âge de 55 ans. N'ayant pas reçu de réponse, il déposa le 29 mars 2016 sa cinquième requête devant le Tribunal, dans laquelle il indique qu'il attaque la décision implicite de rejeter sa réclamation du 21 janvier 2016.

Le requérant, qui a pris sa retraite le 31 mai 2016, demande au Tribunal de déclarer qu'il doit être autorisé à poursuivre ses activités professionnelles. Il réclame en outre 25 000 euros au titre des dépens. Subsidiairement, dans le cas où il serait contraint de prendre sa retraite avant que le Tribunal ne prononce son jugement, il lui demande de déclarer que le paragraphe 2 de l'article 53 des Conditions générales d'emploi et toutes les décisions relatives à sa demande de prolongation sont nuls et nonavenus et que les dispositions du paragraphe 1 de l'article 53 lui sont applicables. Il sollicite également du Tribunal qu'il ordonne sa réintégration, ainsi que le paiement de dommages-intérêts pour tort matériel et des arriérés de salaire et autres indemnités. Dans

tous les cas, il réclame des dommages-intérêts pour tort moral et les dépens.

Eurocontrol soutient que la requête est irrecevable en l'absence de décision faisant grief au requérant. Elle affirme que sa demande tendant à ce que le Tribunal déclare nul et non avenu le paragraphe 2 de l'article 53 des Conditions générales d'emploi est irrecevable puisque «la disposition contestée a un caractère général et abstrait». Elle ajoute que cette conclusion est de toute façon frappée de forclusion, car le requérant n'a pas contesté cette «mesure de portée générale» en temps utile. Subsidiairement, Eurocontrol fait valoir que la requête est dénuée de fondement.

Dans sa réplique, le requérant maintient ses conclusions.

Dans sa duplique, Eurocontrol réitère son argumentation. Elle indique que le requérant a été informé le 13 décembre 2016 que sa réclamation avait été rejetée pour défaut de fondement, le Directeur général ayant décidé de suivre la recommandation de la Commission paritaire des litiges, qui avait rendu son avis le 5 octobre 2016.

#### CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque la décision implicite de rejeter sa réclamation du 21 janvier 2016. Cette réclamation était dirigée contre la décision du Directeur général du 7 décembre 2015 confirmant le rejet de la demande qu'il avait déposée en vue d'être maintenu dans ses fonctions de contrôleur aérien au-delà du 31 mai 2016, date à laquelle, conformément au paragraphe 2 de l'article 53 des Conditions générales d'emploi, il devait partir à la retraite (le dernier jour du mois durant lequel il atteindrait l'âge de 55 ans). La raison invoquée pour justifier le refus opposé à la demande du requérant était que la dotation en personnel dans son secteur ne justifiait pas une prolongation de son service.

2. Dans cette même décision du 7 décembre 2015, le Directeur général confirmait notamment que le départ à la retraite du requérant était fixé au 31 mai 2016. Il ajoutait que, «si les dispositions de la réforme administrative sont approuvées [...], [les contrôleurs aériens]

pourront, à leur demande, demeurer en service, sous réserve du maintien de leur aptitude physique et mentale aux fonctions de contrôle de la navigation aérienne, pour une période maximale d'un an renouvelable une seule fois»\*.

3. Après avoir déposé sa requête devant le Tribunal le 29 mars 2016, le requérant a été avisé par une décision datée du 20 avril 2016 qu'il serait mis à la retraite le 31 mai 2016.

Dans son avis du 5 octobre 2016, la Commission paritaire des litiges a recommandé de rejeter la réclamation du requérant comme étant dénuée de fondement, ce que le Directeur général a fait par une lettre du 13 décembre 2016.

Bien qu'initialement dirigée contre une décision implicite de rejet d'une réclamation, la requête doit désormais être regardée comme visant à attaquer la décision explicite prise en cours de procédure, le 13 décembre 2016 (voir, en particulier, le jugement 3667, au considérant 1).

4. Eurocontrol oppose à la requête une fin de non-recevoir tirée de l'absence d'une décision faisant grief au requérant. Elle fait également valoir que la conclusion du requérant tendant à ce que le Tribunal déclare nul et non avenu le paragraphe 2 de l'article 53 des Conditions générales d'emploi n'est pas non plus recevable, dès lors que «la disposition contestée a un caractère général et abstrait». Elle ajoute que cette conclusion est frappée de forclusion, le requérant n'ayant pas contesté cette «mesure de portée générale» en temps utile.

5. Les fins de non-recevoir opposées par Eurocontrol ne sont pas fondées. La décision du Directeur général de ne pas autoriser le requérant à rester en service au-delà de l'âge de 55 ans, comme ce dernier l'avait demandé, faisait directement et immédiatement grief à l'intéressé. La base légale de cette décision était le paragraphe 2 de l'article 53 des Conditions générales d'emploi, qui est une disposition de portée générale. «Selon [la] jurisprudence, un requérant ne peut

---

\* Traduction du greffe.

attaquer une décision que si celle-ci lui fait directement grief, et il ne peut attaquer une décision générale tant que son application ne lui est pas préjudiciable, mais rien ne l'empêche de contester la légalité de la décision générale au moment où il attaque la décision de mise en œuvre qui lui a donné motif à agir.» (Voir le jugement 3291, au considérant 8, et la jurisprudence citée.)

6. Le principal argument avancé par le requérant est que l'application du paragraphe 2 de l'article 53 des Conditions générales d'emploi, qui prévoyait au moment des faits que les contrôleurs aériens recrutés après le 2 mai 1990 seraient mis à la retraite le dernier jour du mois durant lequel ils atteindraient l'âge de 55 ans, entraînait une discrimination fondée sur l'âge. Si tel était le cas, le paragraphe 1 de l'article premier ter des Conditions générales d'emploi, qui interdit toute discrimination fondée sur l'âge, pourrait s'appliquer.

7. La requête est mal fondée. En effet, le paragraphe 2 de l'article 53 des Conditions générales d'emploi ne viole pas le principe général de non-discrimination. Le Tribunal admet que les contrôleurs aériens se trouvent dans une situation différente de celle des autres agents soumis aux Conditions générales d'emploi (leur situation professionnelle est d'ailleurs également différente de celle des pilotes). La différence de traitement pour cette catégorie d'agents, et en particulier un âge de départ à la retraite inférieur qui était de 55 ans à l'époque, est justifiée par la spécificité de leur travail; la disposition contestée n'est ni déraisonnable ni injustifiée, et n'est donc pas discriminatoire. Il convient de garder à l'esprit que : a) l'activité normale des contrôleurs aériens, qui sont soumis à des conditions de travail difficiles et travaillent par roulement d'équipes, est particulièrement stressante et exigeante mentalement; b) le Centre de contrôle de l'espace aérien supérieur à Maastricht opère dans un espace aérien complexe qui connaît un trafic élevé; et c) un âge de départ à la retraite peu élevé permet peut-être à Eurocontrol de faciliter le recrutement des contrôleurs aériens. La question de la non-discrimination et celle d'une évaluation correcte de la spécificité du travail en question, et donc de ses exigences, sont liées. L'analyse faite par Eurocontrol, qui s'appuie

sur des données scientifiques, doit être admise, à moins qu'il ne soit démontré qu'elle n'est pas valable au regard des connaissances scientifiques actuelles. En l'espèce, pour les raisons évoquées ci-dessus, l'analyse sur laquelle repose la disposition en question est dans les limites de l'acceptable.

8. Le requérant affirme que la réforme administrative, qui a modifié les dispositions de l'article 53 des Conditions générales d'emploi et qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016 (peu après son départ à la retraite), permet aux contrôleurs aériens de demander à rester en service pour une année supplémentaire, renouvelable une seule fois, à condition qu'ils soient aptes à exercer leurs fonctions. Il rappelle que la réforme fixe à 57 ans l'âge de départ à la retraite des contrôleurs aériens recrutés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016 et que, selon ce qui est expliqué dans la note de service n° 16/16, le relèvement de l'âge de départ à la retraite trouve sa justification dans l'évolution de l'environnement technologique. Le requérant se réfère aux nouvelles dispositions pour étayer son argument selon lequel les dispositions antérieures violaient le principe de non-discrimination.

Comme le Tribunal l'a indiqué plus haut, le paragraphe 2 de l'article 53 des Conditions générales d'emploi n'avait aucun caractère discriminatoire et sa modification ne remet pas en cause cette conclusion. L'établissement d'un âge «normal» de départ à la retraite pour une catégorie de fonctionnaires est une règle courante dans les organisations internationales et dans les législations nationales. L'existence de règles différentes fondées sur des critères identiques ou distincts (par exemple, des critères opérant «au cas par cas» ou des critères mixtes) ne remet pas en cause la conclusion selon laquelle une règle qui s'inscrit dans les limites de l'acceptable et du fiable n'est pas illégale.

9. Dans la décision attaquée, qui est fondée sur la disposition générale en vigueur au moment des faits, à savoir le paragraphe 2 de l'article 53 des Conditions générales d'emploi, il est fait référence à la dotation en personnel pour justifier le rejet de la demande du requérant. Cette référence est sans rapport avec la question de la violation du principe de non-discrimination.

10. En vertu d'une jurisprudence constante du Tribunal, le maintien en activité d'un fonctionnaire au-delà de la limite d'âge constitue une mesure dérogatoire de nature exceptionnelle relevant d'un large pouvoir d'appréciation du chef exécutif d'une organisation internationale. Une décision prise en cette matière 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 fait ou de droit, s'il a été omis de tenir compte d'un fait essentiel, s'il a été tiré du dossier une conclusion manifestement erronée ou si un détournement de pouvoir a été commis (voir, par exemple, le jugement 3939, au considérant 3, et la jurisprudence citée).

11. Compte tenu de ce qui précède, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 14 mai 2018, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, 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.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO    MICHAEL F. MOORE    HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ