

QUATRE-VINGT-TREIZIÈME SESSION

Jugement n° 2152

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M. K.-S. J. le 10 mai 2001 et régularisée le 16 août, la réponse de l'OEB du 31 octobre, la réplique du requérant du 3 décembre 2001 et la duplique de l'Organisation du 30 janvier 2002;

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 et les allégations suivants :

A. Le requérant, né en 1970, a la double nationalité allemande et britannique. Le 1^{er} novembre 1998, il est entré au service de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, en qualité d'examineur de grade A1. Il devait effectuer un stage d'un an à la Direction générale 1 (DG1) avant que son engagement définitif ne soit confirmé.

Dans un rapport intermédiaire établi le 26 mars 1999, le directeur du requérant a exprimé des doutes sur les progrès accomplis par ce dernier. Des doutes similaires ont été exprimés dans un deuxième rapport intermédiaire établi le 29 juin. Dans le rapport de fin de stage daté du 16 septembre, ledit directeur a recommandé de ne pas confirmer l'engagement du requérant. Il est décédé peu avant que l'intéressé ne forme sa requête en mai 2001. Dans des observations datées du 29 septembre 1999, le requérant a contesté les appréciations portées sur son travail, alléguant qu'elles reflétaient un préjugé à son encontre.

Par lettre recommandée avec accusé de réception datée du 18 octobre 1999, le directeur du personnel de la DG1 a informé le requérant que, ses prestations ne donnant pas satisfaction, il serait licencié avec effet au 31 octobre 1999, conformément aux dispositions de l'article 13, paragraphe 2, du Statut des fonctionnaires. Le requérant, qui avait pris un congé du 26 au 29 octobre, a retiré ladite lettre au bureau de poste le 1^{er} novembre 1999. Le 5 novembre, il a écrit au Président de l'Office pour demander que son engagement soit confirmé, au motif qu'il avait reçu la lettre lui notifiant son licenciement après la fin de son stage. Dans sa réponse du 23 novembre 1999, le Président a souligné que toutes les mesures qui se justifiaient avaient été prises pour que la décision de le licencier lui soit notifiée à temps, et il a confirmé le maintien de cette décision.

Le 26 janvier 2000, le requérant a formé un recours interne contre la décision du 18 octobre 1999. L'administration a reçu ce recours le 31 janvier 2000. Ayant été saisie de l'affaire, la Commission de recours a rendu son rapport le 12 décembre 2000 et recommandé de ne pas accueillir le recours. Par lettre du 14 février 2001, qui constitue la décision attaquée, le Président de l'Office a fait sien l'avis de la Commission et rejeté le recours du requérant.

B. Le requérant avance quatre moyens. Il soutient, premièrement, que l'avis de licenciement lui ayant été remis hors délai, il était nul et non avenu. Aux termes de l'article 13 du Statut du personnel, un tel avis doit être communiqué «à l'expiration», et non «après l'expiration», de la période de stage. Il incombe à l'Organisation de respecter les délais prescrits.

Deuxièmement, le requérant estime avoir été victime d'un parti pris du fait de son orientation sexuelle. Selon lui, l'appréciation que son directeur a portée sur son travail s'explique par les préjugés que ce dernier avait contre les

homosexuels. Or, le jugement 1376 fait une obligation à l'Organisation de prendre au sérieux les plaintes pour harcèlement; même si ce jugement portait sur un harcèlement d'ordre hétérosexuel, les principes posés par le Tribunal doivent s'appliquer de la même manière aux autres types de préjugés sexuels. Selon lui, l'OEB n'a pas respecté et ne respecte toujours pas les obligations légales qui sont les siennes en vertu du jugement 1376.

Troisièmement, il se plaint de ce que son dossier individuel n'a pas été constitué par l'Organisation dans des conditions et dans des délais convenables.

Quatrièmement, le requérant adresse divers reproches à la Commission de recours au sujet de la position qu'elle a adoptée dans son cas. Ainsi, par exemple, elle n'aurait pas accordé suffisamment d'importance aux erreurs de procédure qu'il avait dénoncées. Il trouve également étrange que la Commission, tout en reconnaissant que des remarques homophobes avaient été formulées, n'ait pas tenu compte du fait que l'Organisation avait l'obligation légale de prendre des mesures pour protéger son personnel.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler «la décision selon laquelle l'avis de licenciement» lui a été remis dans les délais prescrits et de déclarer que cet avis est nul et non avenue. En outre, il lui demande, d'une part, de reconnaître que l'OEB «ne s'est pas acquittée du devoir qui lui incombe en vertu [du jugement 1376]» et qu'elle n'a pas respecté l'obligation qui était la sienne de tenir un dossier individuel le concernant dans les conditions et dans les délais requis, et, d'autre part, de déclarer que la Commission de recours «s'en est tenue à une vue trop restrictive de ses fonctions et attributions». Il demande des dommages-intérêts pour torts matériel et moral, ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation conteste la recevabilité de la requête au motif que le requérant était forclos à former un recours interne contre une décision qui lui avait été valablement notifiée le 19 octobre 1999. Elle soutient que l'avis de licenciement a été remis à temps et que c'est l'intéressé qui s'est arrangé pour ne pas en prendre possession avant l'expiration de sa période de stage. L'OEB a fait tout ce qui était en son pouvoir pour que la lettre de licenciement soit remise au requérant, lequel aurait eu la possibilité de la retirer au bureau de poste avant de partir en congé. Or l'intéressé n'a tenu aucun compte de l'avis de passage laissé par le facteur le 19 octobre. Une copie de la lettre lui a été adressée par messenger alors qu'il était en congé, mais son partenaire a refusé d'en accuser réception.

En tout état de cause, remettre un avis de licenciement avec du retard ne peut avoir pour effet de confirmer l'engagement d'un stagiaire. Les dispositions de l'article 13, paragraphe 2, du Statut des fonctionnaires ont pour but d'assurer que les stagiaires n'ayant pas donné satisfaction reçoivent à temps notification de la non-confirmation de leur engagement.

L'Organisation tient à préciser que le requérant a été licencié pour inaptitude professionnelle et que, d'après la jurisprudence du Tribunal, la décision de ne pas confirmer l'engagement d'un stagiaire relève du pouvoir d'appréciation de l'employeur. Il a été licencié pour des motifs valables. Il a été avisé en temps opportun des insuffisances relevées dans son travail, mais la qualité de ses prestations n'a pas atteint le niveau minimum attendu. La défenderesse nie que les appréciations portées sur le travail de l'intéressé aient été entachées d'un parti pris contre les homosexuels et estime que la plainte formulée à cet égard est sans fondement. En fait, cet argument a été invoqué pour la première fois le 29 septembre 1999. Le requérant n'avait jusqu'alors jamais contesté les rapports intermédiaires, pourtant très critiques, sur ses prestations.

L'Organisation est d'avis, comme la Commission de recours, que l'absence de dossier individuel n'affecte en rien la légalité des rapports qui ont abouti au licenciement du requérant. S'agissant de la manière dont la Commission a traité le dossier, celle-ci en a étudié les différents éléments dans la mesure où ils avaient une incidence sur le recours de l'intéressé. L'Organisation estime que la demande de dommages-intérêts n'est pas fondée.

D. Dans sa réplique, le requérant fait valoir que l'Organisation n'a pas prouvé qu'il s'était arrangé pour ne pas prendre possession de l'avis de licenciement. La Commission de recours, après avoir évalué les éléments de preuve qu'il avait fournis, a estimé que son recours interne avait été introduit dans les délais. Par ailleurs, il n'était pas évident pour lui qu'il serait licencié sans discussion préalable car des démarches étaient en cours en son nom et la prolongation de son stage avait été proposée.

S'il a présenté ses accusations d'homophobie relativement tard, c'est parce que les plaintes de ce type ne sont pas faciles à formuler et que les preuves sont difficiles à apporter, de simples soupçons n'étant pas suffisants. Il

n'accuse pas l'OEB, en tant qu'institution, d'avoir une attitude discriminatoire à l'égard de son personnel; seuls certains de ses responsables semblent avoir ce comportement.

E. Dans sa duplique, revenant sur l'argument du requérant selon lequel il s'attendait à être contacté personnellement, l'Organisation indique que le Statut des fonctionnaires ne prévoit pas la «discussion préalable» dont il fait mention.

CONSIDÈRE :

1. Dans la présente requête formée contre l'OEB, le requérant attaque la décision du Président de l'Office européen des brevets qui avait fait sien l'avis unanime de la Commission de recours de rejeter son recours contre son licenciement à la fin de son stage.

2. Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du Président selon laquelle l'avis de licenciement lui a été remis dans les délais prescrits à la fin de son stage et de déclarer que cet avis était donc nul et non avenue. Il demande également au Tribunal de constater que l'OEB ne s'est pas acquittée, et continue de ne pas s'acquitter, du devoir qui lui incombe en vertu du jugement 1376 de mettre fin à certains agissements discriminatoires inacceptables, qu'elle n'a pas respecté l'obligation qui était la sienne de tenir un dossier individuel le concernant dans les conditions et dans les délais requis, et que, compte tenu des faits de l'espèce, la Commission de recours a adopté une vue trop restrictive de ses fonctions et attributions et n'a, de ce fait, pas pris en considération, comme il convenait, les arguments et les griefs précis qu'il avait exposés dans le cadre de son recours. Enfin, le requérant demande des dommages-intérêts pour torts matériel et moral suite à la perte de son emploi et à la violation grave des obligations que l'OEB avait à son égard, ainsi que des dépens pour son recours interne et sa requête.

3. Le requérant est entré au service de l'Office le 1^{er} novembre 1998. Il devait effectuer un stage d'un an. Deux rapports intermédiaires sur l'évolution de ses prestations ont été établis en mars et juin 1999. Ils étaient tous deux très critiques à l'égard de son travail et ne laissaient planer aucun doute quant à l'issue négative du stage, sauf amélioration notable. Un rapport de fin de stage a été établi le 16 septembre 1999 dans lequel le directeur du requérant, qui était son notateur, estimait qu'«il n'a[vait] pas été possible d'identifier chez [le requérant] les qualités nécessaires à exercer les tâches d'examineur à court ou même à long terme, ni des perspectives convaincantes dans la capacité d'amélioration. Dans ces conditions, il n'[était] pas possible de recommander l'engagement [du requérant].» Cette conclusion reposait sur les deux rapports intermédiaires antérieurs. Le rapport de fin de stage contenait d'autres observations détaillées assez critiques.

4. Par une lettre datée du 18 octobre 1999, le directeur du personnel de la DG1 a informé le requérant que, du fait que le travail qu'il avait fourni pendant son stage n'était pas satisfaisant, il serait licencié le 31 octobre 1999 conformément à l'article 13, paragraphe 2, du Statut des fonctionnaires. La lettre de licenciement a été postée le 18 octobre 1999 sous pli recommandé avec accusé de réception. Le 26 octobre, l'administration a demandé à la poste de vérifier si cette lettre avait bien été remise. Elle a été informée que celle-ci avait été présentée chez le requérant le 19 octobre et qu'en son absence le facteur avait laissé un avis de passage dans sa boîte aux lettres, indiquant qu'il pouvait la retirer au bureau de poste dès le lendemain, 20 octobre. L'administration a alors décidé d'envoyer par messenger le 27 octobre une copie de cette lettre au domicile du requérant. Celui-ci était en congé du 26 au 29 octobre; en son absence, son partenaire, qui occupait l'appartement, a refusé d'en accuser réception. Le messenger l'a donc laissée dans la boîte aux lettres du requérant. A son retour de congé, ce dernier est allé retirer la lettre de licenciement au bureau de poste le 1^{er} novembre 1999.

5. Le 5 novembre, dans une lettre adressée au Président de l'Office, le requérant a demandé que son engagement soit confirmé, au motif qu'il avait reçu sa lettre de licenciement après l'expiration de sa période de stage, c'est-à-dire après le 31 octobre 1999. Le Président lui a répondu le 23 novembre pour confirmer son licenciement. Il lui indiquait que la lettre du 18 octobre 1999 aurait pu être retirée au bureau de poste dès le 20 octobre et il lui rappelait également qu'en partant sans laisser d'adresse, il avait, de son propre fait, mis l'Office dans l'impossibilité de la lui remettre à temps.

6. Le requérant a formé un recours interne par une lettre datée du 26 janvier 2000 que l'administration n'a reçue que le 31 janvier 2000. Faisant sienne la recommandation de la Commission de recours, le Président de l'Office a rejeté ce recours. Telle est la décision attaquée.

7. L'Organisation soutient que la présente requête est irrecevable dans la mesure où le recours interne proprement dit n'a pas été formé dans les délais requis, soit dans les trois mois suivant la notification au requérant de la décision attaquée. Cet argument soulève la question de savoir à quel moment on peut considérer que la décision de licencier l'intéressé, contenue dans la lettre du 18 octobre 1999, lui a été notifiée.

8. La Commission de recours a été saisie de cette question dans deux contextes différents, lorsqu'il s'est agi de savoir, tout d'abord, si le recours était recevable et, ensuite, si le requérant avait été licencié dans les délais requis avant la fin de son stage. Sur ce point, la Commission a donné deux réponses différentes et incompatibles. Sur la recevabilité du recours interne, elle a estimé que :

«23. Sur la base des faits connus, on ne peut considérer que la lettre a été valablement remise le 27 octobre 1999 lorsque le facteur l'a laissée dans la boîte aux lettres de l'appelant. Normalement, cela aurait en effet signifié qu'elle était en la possession de ce dernier. Mais à cette date-là, l'appelant — comme le Département du personnel aurait dû le savoir — était en congé (autorisé). Le fait que l'appelant n'a pas laissé d'adresse où faire suivre son courrier [comme requis par les directives concernant les congés] est sans importance...

24. Il est plus pertinent de se demander si la lettre recommandée avec accusé de réception peut être considérée comme ayant été valablement remise avant le 1^{er} novembre 1999. Il ne fait pas de doute que l'appelant aurait été en mesure de retirer la lettre à la poste avant de partir en congé (le 26 octobre 1999).

C'est à tort que ce dernier invoque l'article 108, paragraphe 3, [du Statut des fonctionnaires], car cette disposition prévoit que le délai d'introduction du recours commence au plus tard le jour où l'appelant prend connaissance de la décision contestée. Ce délai peut commencer plus tôt avec la publication, l'affichage ou — comme dans le cas présent — la "notification" de la décision, c'est-à-dire la communication par écrit au sens de l'article 106, paragraphe 1...

L'appelant se trompe également lorsqu'il déclare que la notification de son licenciement aurait dû lui être remise en mains propres et que le Département du personnel n'avait eu aucune bonne raison de ne pas le faire. En vertu de l'article 32, paragraphe 3 ... cette communication peut également être faite "par lettre recommandée" et le Département du personnel est libre de choisir cette possibilité lorsqu'il l'estime appropriée.

25. Cela étant, la lettre ne peut être considérée comme ayant été remise tant que le destinataire ne peut être raisonnablement censé en avoir pris connaissance. La [Commission] est peu encline à penser, au détriment de l'appelant, que c'était le cas avant le 1^{er} novembre 1999.

En droit commun, les destinataires de lettres recommandées ne sont pas tenus de retirer celles-ci immédiatement. La poste les conserve pendant une période indiquée au destinataire. Si la lettre est retirée — comme c'est le cas en l'occurrence —, ce sera normalement la date de ce retrait qui sera considérée comme la date de remise de la lettre. Compte tenu des circonstances de l'espèce (congé autorisé, pression du travail vers la fin du stage, horaire d'ouverture restreint de la poste), on ne peut considérer que l'appelant avait enfreint ses obligations parce qu'il n'avait retiré la lettre qu'à son retour de congé.

26. Il découle de ce qui précède que l'on doit penser, dans l'intérêt de l'appelant, qu'il ne s'est vu communiquer son licenciement que le 1^{er} novembre 1999. Son recours, reçu par le Département du personnel de la DG1 le 31 janvier 2000, a donc été déposé dans les délais.»

9. En revanche, s'agissant de la date à laquelle la fin de son engagement a été notifiée au requérant, la Commission de recours a déclaré ce qui suit :

«28. L'appelant fait valoir que parce qu'il n'a reçu une notification valable de son licenciement que le 1^{er} novembre 1999 (c'est-à-dire le lendemain du jour où sa période de stage avait expiré), son engagement devrait être confirmé en application de l'article 13, paragraphe 5, [du Statut des fonctionnaires]. Or ... ce n'est là ni une conséquence nécessaire de la disposition telle qu'elle est libellée ni une conclusion compatible avec l'intention et l'objet de cette disposition.

L'article 13, paragraphe 5, se lit comme suit : "A l'expiration du stage, la nomination du fonctionnaire qui n'a pas été licencié ... dans les conditions prévues au présent article est confirmée." Selon l'article 13, paragraphe 2, un stagiaire dont le travail n'a pas donné satisfaction "est licencié à l'expiration de la période de stage"... Le libellé,

l'intention et l'objet de cette disposition excluent donc le licenciement après la fin de la période de stage; ce licenciement doit se produire à la fin de cette période et prendre effet à son expiration. L'idée est de faire coïncider la fin de l'engagement du stagiaire avec la fin de son stage et d'empêcher que le licenciement ne soit décidé une fois cette période terminée. Cette disposition vise à protéger le personnel en stage : à la fin de cette période, ce personnel doit savoir sans l'ombre d'un doute si son engagement va être maintenu.

Etant donné cette *ratio legis* et les termes plutôt vagues utilisés, le présent avis de licenciement — qui a été envoyé par la poste avant la fin de la période de stage même si, pour des raisons relevant de la responsabilité de l'appelant, il n'a pris effet que le lendemain de son expiration — doit être considéré comme ayant été établi "à l'expiration de la période de stage".

Par ailleurs, incidemment, étant donné les principes de bonne foi qui prévalent en matière d'emploi de fonctionnaires, l'appelant ne peut se prévaloir de la protection de cette disposition si, pour empêcher que son licenciement ne lui soit notifié à temps, il attend que sa période de stage soit terminée pour retirer cette notification alors que la poste l'a informé de son existence dans les délais requis (c'est-à-dire avant la fin de cette période).»

Le Tribunal note que le dossier étaye largement les conclusions énoncées dans ce dernier passage, selon lesquelles le fait que le requérant n'a pas retiré la lettre avant le 1^{er} novembre 1999 relève de sa «responsabilité» et que c'est par son comportement qu'il a «empêché» la remise de cette lettre.

10. D'autres éléments, que la Commission de recours n'a pas signalés, corroborent ces conclusions et amènent à présumer fortement que le requérant cherchait délibérément à éviter que la lettre du 18 octobre ne lui soit remise avant le 1^{er} novembre 1999. Son rapport de fin de stage, qu'il avait reçu seulement quelques semaines auparavant, ne laissait absolument aucun doute sur le fait qu'aucun engagement permanent ne lui serait offert à la fin de son stage. En outre, le fait que le requérant n'a pas pris la copie de la lettre de sa boîte aux lettres ni retiré l'original au bureau de poste avant le 1^{er} novembre — c'est-à-dire le jour suivant la date d'expiration de sa période de stage — mais a presque immédiatement écrit au Président de l'Office pour demander que son engagement permanent soit confirmé semble bien montrer qu'il cherchait, par des moyens malhonnêtes, à tourner les règles à son avantage. Le refus de son partenaire d'accuser réception d'une lettre adressée à une personne avec laquelle il partageait son logement et le fait que le requérant lui-même n'avait pas indiqué, comme le prévoient les directives en matière de congé, son adresse temporaire pendant qu'il était en congé sont également significatifs.

11. Les règles de la bonne foi valent dans les deux sens. Certes, les fonctionnaires ne sont pas tenus d'aider l'administration à mettre en œuvre les mesures que cette dernière peut souhaiter prendre à leur encontre, mais ils ont bel et bien le devoir de ne pas se comporter de manière à entraver délibérément les rapports normaux avec leur employeur. Ce dernier est en droit de tenir pour acquis que les employés recevront et accepteront les communications qu'il leur aura adressées par écrit dans le cours normal de leurs relations.

12. Il n'est dans l'intérêt ni du fonctionnaire ni de l'Organisation que cette dernière se sente obligée de faire appel à des huissiers de justice pour s'assurer que les notifications officielles qu'elle envoie sont bien reçues.

13. Le requérant a manifestement eu suffisamment de temps pour retirer la première lettre auprès du bureau de poste avant de partir en congé le 26 octobre. Le Tribunal considère donc que la lettre du 18 octobre 1999 a été notifiée au requérant le jour où il aurait normalement dû la retirer, c'est-à-dire, selon les pièces du dossier, le lundi 25 octobre au plus tard. Même s'il est vrai, comme l'a fait observer la Commission de recours, que le destinataire d'une lettre recommandée n'est pas tenu de la retirer immédiatement, le requérant ne saurait tirer avantage de ce qu'il ne l'a délibérément pas retirée.

14. Le fait qu'il n'a pris possession de la lettre et eu connaissance de son licenciement que le 1^{er} novembre 1999 par suite d'une action délibérée de sa part ne saurait empêcher de considérer que l'OEB lui a valablement notifié son licenciement.

15. Il s'ensuit que le recours interne du requérant, déposé le 31 janvier 2000, ne l'a pas été dans les trois mois suivant la réception de la communication de la décision contre laquelle il était formé, comme le prescrit l'article 108, paragraphe 2, du Statut des fonctionnaires et qu'il était donc irrecevable. De ce fait, l'intéressé n'a pas épuisé les moyens de recours internes et la requête devant le Tribunal est donc elle aussi irrecevable.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 3 mai 2002, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Seydou Ba, Juge, et M. James K. Hugessen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 15 juillet 2002.

(Signé)

Michel Gentot

Seydou Ba

James K. Hugessen

Catherine Comtet