

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M. M. P. S. le 21 mars 2007 et régularisée les 29 mars et 16 avril, la réponse de l'OEB du 7 août, la réplique du requérant datée du 18 septembre et la duplique de l'Organisation du 31 octobre 2007;

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 britannique né en 1959, est entré comme fonctionnaire au service de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, le 1^{er} juin 2003. Il a été nommé au poste d'administrateur du «Système de stockage» au grade A3, à la direction des Services opérationnels, relevant de la Direction principale des systèmes informatiques de La Haye. Son engagement était assujéti à une période probatoire initiale d'une année. Auparavant, de juin 2002 à mai 2003, il avait travaillé pour l'Office en qualité d'agent contractuel.

En septembre et en octobre 2003, il suivit des cours de langue allemande et n'exerça donc pas ses fonctions dans son service. Le 29 octobre 2003, le directeur des Services opérationnels, qui était également son notateur, signa le rapport intermédiaire de stage du requérant. Il déclara que la qualité de son travail était bonne, mais qu'il était difficile d'évaluer le volume de travail fourni et d'apporter d'autres commentaires du fait que le requérant n'avait travaillé que trois mois à ce poste. Il recommanda d'indiquer au requérant que le déroulement du stage était satisfaisant. Ce dernier signa son rapport intermédiaire le 31 octobre 2003 sans faire de commentaires.

Le 20 février 2004, une réunion fut organisée entre le requérant et son directeur pour faire le point sur le travail effectué en matière de système de stockage. Le directeur résuma les conclusions dans un courriel qu'il adressa le jour même au requérant et à son supérieur hiérarchique. Une réunion de suivi à laquelle le supérieur hiérarchique du requérant participa eut lieu le 24 mars. Il en ressortit, comme cela figure dans le compte rendu de la réunion daté du 26 mars, que le requérant n'était pas encore au niveau exigé pour remplir son rôle de coordonnateur de groupe. Une autre réunion, bien que prévue initialement le 22 avril, fut organisée plus tôt, le 7 avril 2004. Se référant à cette réunion ainsi qu'aux réunions tenues respectivement les 20 février et 24 mars, le directeur informa le requérant, par une lettre en date du 8 avril 2004, que la qualité de ses services, son implication dans le travail et son attitude en tant que coordonnateur du groupe de gestion du système de stockage n'évoluaient pas de manière satisfaisante. Il le prévint que, faute d'une amélioration dans les semaines qui suivraient, il ne serait pas en mesure de confirmer sa nomination.

Le 23 avril 2004, le directeur signa le rapport de fin de stage du requérant. Il indiqua que la qualité et le volume de travail fourni étaient en dessous de la moyenne, ajoutant qu'il n'avait pas manifesté suffisamment d'intérêt et ne s'était pas suffisamment impliqué dans la conduite des projets liés à la structure de stockage de l'OEB ainsi que dans l'amélioration des procédures administratives quotidiennes. Il estima qu'il avait plus tendance à distribuer le travail et les différentes tâches qu'à assumer l'encadrement technique. Tout en reconnaissant qu'il disposait de bonnes compétences techniques dans des domaines spécifiques, le directeur en conclut qu'il n'était pas qualifié pour le poste et recommanda de ne pas confirmer sa nomination. Le requérant signa le rapport et soumit ses commentaires le 3 mai 2004. Il se disait en total désaccord avec les remarques du directeur, affirmant notamment que les moyens techniques et le personnel étaient insuffisants et qu'il avait été injustement rendu responsable des dysfonctionnements organisationnels de la direction, qui n'étaient pas sous son contrôle. Il prétendait également que le rapport contenait de nombreux «jugements de valeur vagues et indéterminés» et qu'on ne lui avait pas vraiment donné l'occasion de s'occuper de ce qui était perçu comme des problèmes. Cependant, il déclara qu'il

était prêt à prendre en considération toute offre qui lui serait faite d'un autre poste approprié, comme un poste d'examineur. Le directeur lui répondit par écrit le 18 mai 2004. Il faisait valoir que l'argument avancé par le requérant, selon lequel des dysfonctionnements existaient au sein de la direction de l'Organisation, n'était pas valable du fait que l'on s'était déjà attaqué à ces dysfonctionnements par le passé et que des améliorations avaient été apportées. Il maintenait que l'intéressé avait été informé de la qualité médiocre de ses prestations et que ce dernier n'arrivait pas à comprendre que son rôle ne consistait pas seulement à distribuer des tâches, mais aussi à fournir un encadrement et un soutien techniques.

Par lettre du 25 mai 2004, le Vice président de la Direction générale de l'administration (DG4) fit savoir au requérant qu'en vertu du paragraphe 2 de l'article 13 du Statut des fonctionnaires de l'Office européen des brevets, il serait licencié avec effet au 1^{er} juin 2004. Il l'informait également que sa demande tendant à obtenir un autre poste ne pouvait être satisfaite étant donné qu'aucun poste approprié n'était disponible.

Le 12 août 2004, le requérant introduisit un recours interne contre la décision de le licencier, arguant qu'elle était entachée «de vices de fond et de forme». Par lettre du 24 septembre 2004, le directeur par intérim de la Direction du droit applicable aux agents informa le requérant que le Président de l'Office avait décidé que la décision de le licencier était justifiée et que l'affaire avait donc été renvoyée devant la Commission de recours interne.

Dans un avis daté du 26 octobre 2006, la majorité des membres de la Commission déclara que rien ne permettait de considérer qu'il y ait eu vice de forme ou de fond pouvant justifier l'annulation de la décision contestée et recommanda de rejeter le recours pour défaut de fondement. Dans un avis dissident, une minorité de membres constata qu'en raison d'erreurs administratives, du fait notamment qu'aucune description de poste n'avait été fournie au requérant, et ce, en violation du Statut des fonctionnaires, l'intéressé n'avait pas eu la possibilité d'accomplir avec succès sa période de stage. Elle considéra qu'il n'avait pas été soutenu, qu'il n'avait pas été dûment mis en garde et qu'on ne lui avait pas donné suffisamment de temps pour corriger ses points faibles. Elle recommanda de lui verser une indemnité compensatoire équivalant à un minimum de six mois de traitement. Par lettre du 21 décembre 2006, le requérant fut informé que, conformément à l'avis majoritaire, le Président de l'Office avait décidé de rejeter son recours pour défaut de fondement. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant estime que la décision de le licencier est abusive et illégale. Il prétend que l'avis majoritaire de la Commission de recours interne, sur lequel se fonde la décision attaquée, n'a pas tenu compte de son témoignage mais a approuvé sans réserve la position du directeur. A ses yeux, la Commission a toléré l'inobservance par l'administration des règles de procédure visant à protéger les agents, et notamment ceux en période probatoire, et a accordé à celle-ci un pouvoir discrétionnaire bien plus grand que celui que le Tribunal admet comme légitime. Il prétend, comme l'avis minoritaire l'a confirmé, qu'il n'a pas été traité correctement et qu'on ne lui a pas donné la possibilité d'accomplir avec succès sa période de stage en raison de graves erreurs administratives. Son directeur n'avait pas une idée très précise du nombre d'agents travaillant à la direction ni de la répartition des responsabilités. Il l'accuse de brimades, d'animosité personnelle et de manquement au respect des procédures.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner la confirmation de sa nomination et sa réintégration dans un poste approprié ou, à défaut, le versement de dommages intérêts équivalant à deux ans de traitement, y compris «les impôts dus sur ces traitements». Par ailleurs, il réclame une indemnité compensatoire équivalant à un an de traitement pour la non-prolongation de son stage, un minimum de 5 000 euros en réparation du préjudice causé à sa santé, une autre indemnité d'au moins 5 000 euros pour atteinte à sa réputation professionnelle, des dommages intérêts exemplaires pour licenciement abusif, incapacité à «mener à bien sa période de stage» et atteinte à sa dignité, ainsi que les dépens. Il réclame en outre la «[r]étractation des commentaires formulés à son égard et leur retrait de tous les dossiers».

C. Dans sa réponse, l'OEB déclare que la requête est irrecevable en ce qui concerne la demande de «[r]étractation des commentaires formulés [...] et leur retrait de tous les dossiers». S'appuyant sur la jurisprudence, elle fait valoir qu'en vertu de l'article II, paragraphe 5, de son Statut, le Tribunal n'a pas compétence pour ordonner des injonctions de démenti public des déclarations.

Sur le fond, l'Organisation affirme que la décision de rejeter la requête est légale, car elle ne souffre d'aucun vice de procédure ou de fond. Elle prétend que les délais impartis pour fournir les rapports de stage ont été respectés et que le requérant a eu suffisamment de temps pour répondre aux commentaires formulés par le directeur. Elle réfute les arguments avancés par le requérant dans son recours interne, à savoir l'absence de moyens techniques et de personnel ainsi que des dysfonctionnements organisationnels de la direction, et elle affirme qu'il avait à sa

disposition une équipe qui lui a permis de faire la preuve de ses capacités en tant que coordonnateur, ainsi que des moyens techniques suffisants.

La défenderesse nie que le requérant n'a pas été dûment mis en garde, avant le 8 avril 2004, que ses prestations n'étaient pas satisfaisantes. Elle prétend qu'il a reçu, lors des réunions des 20 février et 24 mars, des avertissements suffisamment clairs selon lesquels ses prestations d'encadrement et de coordination ne répondaient pas aux attentes de l'Organisation. Elle considère que, contrairement à ce qu'il avance, la durée de la période de stage du requérant était suffisamment longue pour que le directeur puisse évaluer son aptitude à s'acquitter de ses fonctions.

Rappelant que, selon la jurisprudence, l'Organisation doit jouir du pouvoir d'appréciation le plus large pour décider si une personne qu'elle a recrutée est apte à exercer ses fonctions, elle fait observer que les compétences techniques du requérant ne peuvent pas compenser son inaptitude à exercer les fonctions de coordonnateur et d'administrateur. Elle conteste l'argument selon lequel le requérant n'aurait pas bénéficié des conditions lui permettant d'accomplir sa période de stage avec succès. A son avis, le fait qu'il n'ait pas reçu de description de poste ne constitue pas la preuve qu'il n'a pas été informé que l'on attendait de lui qu'il exerce des fonctions d'encadrement. Elle invite le Tribunal à rejeter la requête comme étant irrecevable en partie et dénuée de tout fondement et à ordonner que le requérant assume ses propres dépens.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient qu'il ne disposait pas de suffisamment de personnel et ajoute que le temps lui a manqué pour pouvoir s'améliorer. Il n'a pas été dûment mis en garde. Il considère que la décision de le licencier était arbitraire et que le fait qu'on ne lui a pas fourni de description de poste était «tout à fait révélateur d'une certaine confusion au niveau de la direction». Il nie avoir été informé oralement de ce qu'étaient les «exigences du poste» et prétend que son directeur ne lui a jamais fait savoir clairement ce qu'il attendait de lui, ni indiqué qu'il ne s'acquittait pas convenablement de ses fonctions, arguant que les commentaires étaient trop imprécis pour être compris comme des directives sur la conduite à tenir.

E. Dans sa duplique, l'OEB maintient intégralement sa position.

CONSIDÈRE :

1. Après avoir travaillé une année en tant qu'agent contractuel pour l'OEB, le requérant est entré au service de l'Organisation comme fonctionnaire au poste d'administrateur du «Système de stockage», au grade A3. Sa période de stage d'une année a commencé le 1^{er} juin 2003.

2. Dans son rapport intermédiaire de stage d'octobre 2003, le directeur du requérant fit observer que ce dernier était très compétent en matière de techniques de gestion du système de stockage, qu'il avait réussi à établir des liens étroits avec les personnes du groupe de gestion dudit système et qu'il aurait pu prendre davantage d'initiatives pour faciliter l'accomplissement des diverses tâches nécessaires à la réalisation d'un projet particulier. Sous la rubrique «Qualité et volume du travail fourni», le directeur déclarait que la qualité du travail du requérant était bonne; toutefois, le requérant ayant suivi un cours de langue pendant deux mois, il s'avérait difficile d'évaluer le volume de travail qu'il avait fourni. Concernant son attitude au travail, le directeur notait que le requérant était bien intégré au sein de la direction, qu'il avait assuré la permanence de la gestion du système de stockage et qu'il avait continué à apporter sa contribution à son groupe alors qu'il suivait ses cours de langue. Le directeur ajoutait que, compte tenu du peu de temps qu'il avait travaillé, il était difficile de faire plus de commentaires. Sous la rubrique «Remarques générales», le directeur indiquait qu'afin de parfaire son intégration dans son nouveau poste à son retour de ses cours de langue, le requérant, qui était très compétent dans les technologies des systèmes centraux, devrait concentrer ses efforts sur les systèmes de stockage, les activités de planification des capacités et la coordination de l'équipe du système de stockage. Il indiquait également que le requérant évoluait de manière satisfaisante.

3. Selon le résumé d'une réunion qui s'est tenue le 20 février 2004, visant à «faire le point sur le système de stockage», le directeur s'est montré préoccupé face au manque de coordination du groupe de gestion du système de stockage, et ce, dans trois domaines particuliers. Le requérant indiquait qu'il «ne se sent[ait] pas toujours à l'aise» dans le rôle de coordonnateur mais qu'il se sentait mieux dans les activités techniques. Le directeur fit savoir que le service des Systèmes informatiques était prêt à lui apporter son appui pour lui permettre de mieux exercer ses fonctions de coordonnateur. A cet effet, il fut proposé au requérant de préparer un inventaire des tâches devant être accomplies par le groupe pour la fin du mois de février et de procéder à une répartition des rôles au sein de

l'équipe pour la mi mars. Une réunion de suivi était prévue pour le 24 mars 2004.

4. Lors de la réunion de suivi, dans le cadre de l'examen de l'état d'avancement des tâches qui a fait l'objet de discussions lors de la réunion du 20 février, il a été établi que l'inventaire des tâches et la répartition des rôles avaient été achevés le 3 mars et qu'un inventaire des projets était en cours. Un certain nombre d'autres questions avaient été examinées. Dans le compte rendu de la réunion, le directeur indiqua que le requérant n'était pas encore opérationnel en ce qui concernait la coordination générale du groupe de gestion du système de stockage, que son implication dans certaines activités énumérées devait être plus visible et efficace pour qu'il puisse diriger correctement le groupe, et qu'il lui fallait concentrer ses efforts sur son rôle de coordonnateur.

5. Bien que la réunion suivante ait été prévue initialement le 22 avril, le directeur s'est entretenu avec le requérant le 7 avril. Dans une lettre adressée au requérant le 8 avril, le directeur lui fit observer que son rapport de fin de stage devait être finalisé avant le 29 avril. Il confirmait les observations faites la veille, à savoir que la qualité de son travail, son implication et son attitude en tant que coordonnateur du groupe de gestion du système de stockage n'évoluaient pas de manière satisfaisante. Le directeur lui fit savoir que, faute d'amélioration notable au cours des semaines suivantes, il ne serait pas en mesure de confirmer sa nomination.

6. Le rapport de fin de stage fut remis au requérant lors d'une réunion qui s'est tenue le 27 avril 2004. Le directeur recommandait de ne pas confirmer l'engagement du requérant.

7. Le 25 mai 2004, le requérant fut informé que le Président avait décidé de le licencier avec effet au 1^{er} juin 2004. Il fit appel de cette décision par voie de recours interne. Dans son avis du 26 octobre 2006, la Commission de recours interne recommanda de rejeter le recours à une majorité de trois voix contre deux.

8. Faisant siens les motifs de la majorité des membres de la Commission, le Président de l'Office rejeta le recours le 21 décembre 2006. Il rejeta notamment l'avis de la minorité selon lequel l'absence de description de poste a conduit à un malentendu concernant les tâches du requérant et que celui-ci n'a pas été suffisamment mis en garde et n'a pas eu la possibilité d'améliorer ses prestations.

9. Le requérant soutient qu'il n'a pas été dûment mis en garde, qu'on ne lui a pas donné la possibilité d'améliorer ses prestations et que les conditions de travail pendant sa période de stage ne lui ont pas permis d'être évalué en toute objectivité.

10. L'Organisation prétend que le rapport intermédiaire de stage du requérant faisait état de prestations qui n'étaient pas évaluées comme bonnes sans réserve. Par ailleurs, une lecture attentive de ce rapport ainsi que des comptes rendus des réunions suivantes visant à faire le point sur le travail effectué en matière de système de stockage montre que les prestations du requérant suscitaient de plus en plus d'inquiétude. L'Organisation maintient que le requérant a été mis en garde de manière suffisamment claire. En conséquence, l'intéressé avait, ou aurait dû avoir, connaissance des problèmes existants et de ce qu'il pouvait faire pour les résoudre, mais il n'a rien entrepris. En outre, l'Organisation souligne que rien ne montre que le requérant a recherché de l'aide pour corriger ses points faibles.

11. A ce stade, il est utile de rappeler certains principes fondamentaux et les motifs qui justifieraient la censure par le Tribunal de décisions discrétionnaires ayant trait aux stages. Dans son jugement 2646, au considérant 5, le Tribunal a estimé :

«Avant d'examiner chacun de ces arguments, le Tribunal rappelle que la raison d'être d'un stage est de permettre à une organisation de déterminer si le stagiaire est apte à s'acquitter des fonctions afférentes à un poste donné. C'est pourquoi le Tribunal a reconnu qu'il y avait lieu de bien respecter le pouvoir d'appréciation qu'a une organisation pour prendre des décisions ayant trait aux stages, notamment pour confirmer un engagement, prolonger une période de stage et définir ses propres intérêts et besoins. Le Tribunal a estimé au considérant 6 du jugement 1418 qu'une décision relevant d'un tel pouvoir d'appréciation ne peut être annulée que "si elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, ou si des éléments de faits essentiels n'ont pas été pris en considération, ou encore si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier, ou enfin si un détournement de pouvoir est établi". En outre, le Tribunal a réaffirmé que, "quand le non renouvellement est motivé par des prestations insatisfaisantes, [il] ne substituera pas sa propre appréciation à celle de l'organisation".»

12. Quant à l'obligation de l'organisation d'avertir le fonctionnaire en période de stage que ses prestations sont insatisfaisantes et de lui donner la possibilité de les améliorer, le Tribunal a, au considérant 15 de son jugement 2529, rappelé une fois encore sa jurisprudence bien établie qui veut qu'«une organisation doive dispenser à ses fonctionnaires, en particulier ceux qui se trouvent en période d'essai, des orientations, directives et conseils sur l'exercice de leurs tâches et qu'elle soit tenue de les avertir, en des termes précis, lorsqu'ils ne donnent pas satisfaction et risquent d'être licenciés». De même, un fonctionnaire en période de stage a le droit d'être informé à temps de ce qu'on lui reproche afin que des mesures puissent être prises pour remédier à la situation (voir le jugement 2414, au considérant 23).

13. Le Tribunal rejette l'argument de l'Organisation selon lequel le rapport intermédiaire de stage du requérant et les comptes rendus des réunions suivantes visant à faire le point sur le travail effectué en matière de système de stockage font état de prestations insatisfaisantes. Ledit rapport ne contient rien d'autre que des conseils pour progresser dans un nouveau poste conformément aux attentes normales dont peut faire état toute évaluation d'un nouvel agent. Par ailleurs, la réserve exprimée par le directeur, à savoir qu'il était difficile de faire plus de commentaires compte tenu du temps que le requérant avait passé à suivre un cours de langue, ne peut en aucun cas signifier que le rapport n'était pas vraiment favorable. En tout état de cause, le directeur recommanda que l'on fasse savoir à l'intéressé qu'il évoluait de manière satisfaisante.

14. De même, on ne peut pas dire que les remarques formulées par le directeur lors des réunions de suivi équivalaient à une mise en garde signifiant que le travail du requérant n'était pas satisfaisant. Même si le directeur a souligné que certains aspects du travail de l'intéressé pouvaient être améliorés, ses remarques entraient, là encore, dans le cadre des conseils qu'un superviseur est censé prodiguer pendant une période de stage. Rien ne donnait à penser, lors de ces réunions, que la qualité du travail était telle qu'elle pouvait remettre en question la confirmation de la nomination.

15. C'est lors de la réunion du 7 avril 2004 que le requérant reçut sa seule et unique mise en garde, confirmée le lendemain par écrit. Ce jour-là, il fut informé que, faute «d'améliorations notables dans [son] travail au cours des semaines suivantes», sa nomination ne serait pas confirmée. Le 23 avril 2004, le directeur signa le rapport de fin de stage du requérant en recommandant de ne pas confirmer sa nomination. Etant donné la nature du travail de l'intéressé et le fait que l'amélioration attendue concernait principalement son rôle de coordonnateur, un délai de deux semaines pour faire la preuve d'une telle amélioration dans ce type de fonction est nettement insuffisant.

16. Dans ces conditions, il y a lieu d'annuler la décision attaquée.

17. A la lumière de la conclusion à laquelle est parvenu le Tribunal au sujet de l'argument du requérant selon lequel il n'avait pas été dûment mis en garde, ni eu la possibilité d'améliorer ses prestations, il n'est pas nécessaire d'examiner le reste de l'argumentation.

18. Le requérant demande la réparation suivante :

- a) la confirmation de sa nomination et sa réintégration dans un poste approprié (à un poste hiérarchique différent);
- b) à défaut, le versement de dommages intérêts correspondant à deux années de traitement (y compris les impôts dus sur les traitements);
- c) l'octroi d'un an de traitement (y compris les impôts dus sur les traitements) pour la non prolongation de son stage;
- d) l'octroi d'au moins 5 000 euros en réparation du préjudice causé à sa santé;
- e) la rétractation des commentaires formulés à son égard et leur retrait de tous les dossiers;
- f) l'octroi d'au moins 5 000 euros en réparation du préjudice causé à sa réputation professionnelle;
- g) l'octroi de dommages intérêts exemplaires pour licenciement abusif, incapacité de «mener à bien sa période de stage» et atteinte à sa dignité; et
- h) l'octroi des dépens.

19. Le Tribunal n'ordonnera pas la confirmation de la nomination du requérant car il n'a pas été établi que cette nomination aurait été confirmée s'il en avait été autrement. Le Tribunal n'ordonnera pas non plus une rétractation des commentaires formulés à son égard ni leur retrait de tous les dossiers, puisqu'il n'est pas dans ses compétences de rendre une décision en ce sens. Le Tribunal ordonnera à l'Organisation de verser au requérant l'équivalent de tous les traitements, indemnités et autres prestations qu'il aurait perçus pendant une période de douze mois, à l'exception du congé dans les foyers et des indemnités y afférentes; le requérant devra rendre compte de la rémunération nette éventuellement perçue au cours des douze mois qui ont suivi son départ. Il a droit à des dommages intérêts pour tort moral que le Tribunal fixe à 7 500 euros ainsi qu'à des dépens d'un montant de 5 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. L'Organisation versera au requérant l'équivalent de tous les traitements, indemnités et autres prestations qu'il aurait perçus pendant une période de douze mois, à l'exception du congé dans les foyers et des indemnités y afférentes; le requérant devra rendre compte de la rémunération nette éventuellement perçue au cours des douze mois qui ont suivi son départ.
3. L'Organisation versera au requérant 7 500 euros à titre de dommages intérêts pour tort moral.
4. Elle lui versera également 5 000 euros à titre de dépens.
5. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 9 mai 2008, par M^{me} Mary G. Gaudron, Vice Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 9 juillet 2008.

Mary G. Gaudron

Giuseppe Barbagallo

Dolores M. Hansen

Catherine Comtet