

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

L. (n° 6)

c.

LEBM

135^e session

Jugement n° 4583

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la sixième requête dirigée contre le Laboratoire européen de biologie moléculaire (LEBM), formée par M. V. L. le 1^{er} octobre 2021, la réponse du LEBM du 6 avril 2022, la réplique du requérant du 28 juin 2022 et la duplique du LEBM du 29 juillet 2022;

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 mettre fin à sa nomination pour motif d'inaptitude professionnelle et la décision de le placer en congé spécial rémunéré jusqu'à la fin de sa période de préavis.

Le requérant est entré au service du LEBM en 1991 en qualité de boursier à l'antenne du LEBM de Hambourg (Allemagne). Il est devenu titulaire en avril 1995 et, en janvier 2003, a obtenu un contrat dit «à durée mobile». Au moment des faits, il occupait les fonctions de cadre scientifique et chef de groupe au grade 11.

Par courriel du 22 août 2018, le Directeur administratif informa le requérant que le Directeur général avait décidé de «faire intervenir le Président du Conseil du LEBM pour trouver une solution définitive à

[sa] relation de travail problématique avec le LEBM»*. Il soulignait que des questions spécifiques liées à l'emploi du requérant au LEBM faisaient alors l'objet de cinq procédures de recours interne, d'une procédure disciplinaire et de deux requêtes devant le Tribunal, et que la détérioration de sa relation de travail avec le LEBM était devenue une charge sans précédent pour le Laboratoire en termes d'utilisation des ressources et qu'elle avait une incidence visible sur ses performances professionnelles. Il invita le requérant à prendre part à une réunion avec lui et le chef du Bureau juridique, accompagné d'un avocat s'il le souhaitait, «[a]fin de faire une dernière tentative avant de prendre d'autres mesures juridiques pour régler les différends en cours et trouver une perspective de travail raisonnable pour [le requérant]»*. Dans un échange de courriels ultérieur, le Directeur administratif remercia le requérant d'avoir accepté son invitation et proposa quelques dates auxquelles ils pouvaient se réunir. Il fit également savoir au requérant que le Président du Conseil du LEBM avait entre-temps accepté de convoquer une commission (ci-après dénommée «la Commission du Conseil»), comme le prévoyait le point R 2 6.02 du Règlement du personnel dans les affaires de licenciement de membres du personnel de grades 11 ou supérieurs pour motif précis d'inaptitude professionnelle ou médicale.

Le requérant fut officiellement informé de la convocation de la Commission du Conseil par une lettre de son président du 18 septembre 2018. L'avocat du requérant répondit le lendemain que cette mesure était prématurée et que la procédure devait être suspendue, d'autant plus que le requérant faisait l'objet d'une procédure disciplinaire en cours, mais ses objections furent rejetées. Le 24 septembre 2018, la Commission du Conseil reçut des observations de la part du Directeur général, dans lesquelles celui-ci exposait les raisons pour lesquelles il estimait que le requérant devait être licencié pour inaptitude professionnelle. Dans sa conclusion, le Directeur général déclarait que «l'attitude d[u] [requérant] ne satisfai[sait] plus aux normes qu'un fonctionnaire international était censé respecter»* et mentionnait notamment la «perte de confiance [du requérant] envers l'administration et la direction»*, ses «caractère et

* Traduction du greffe.

mentalité»*, la «détérioration de [s]a relation de travail avec [ses] collègues»*, ses «manque d'aptitude à la gestion et incapacité ou réticence à permettre aux membres de son équipe de faire progresser des projets et des publications»*, ses «détournement et utilisation abusive des procédures internes, entraînant un gaspillage des ressources du LEBM»* et sa «menace du Laboratoire de sanctions civiles et pénales en vertu du droit du travail russe, et de saisine des autorités russes»*. Une copie des observations du Directeur général fut transmise au requérant, qui y répondit par écrit le 18 octobre 2018.

En janvier 2019, la nouvelle Directrice générale prit ses fonctions. La procédure devant la Commission du Conseil se poursuivit et des audiences eurent lieu en février et mars 2019. Dans son rapport en date du 10 juin 2019, la Commission du Conseil conclut à l'unanimité que les raisons invoquées par l'ancien Directeur général pour justifier la résiliation de la nomination du requérant pour motif d'inaptitude professionnelle étaient valables et fondées. Elle recommanda donc au Conseil d'approuver la demande de licenciement. Le 25 juin 2019, le Conseil adopta une décision autorisant la Directrice générale à mettre fin à la nomination du requérant pour motif d'inaptitude professionnelle. Le Conseil releva notamment que l'attitude du requérant ne satisfaisait plus aux normes qu'un fonctionnaire international était censé respecter, qu'il n'était «pas apte à travailler au LEBM»* et devait être licencié, et que «[n]e pas [le] licencier [...] rendrait l'environnement de travail existant encore plus difficile, entraverait davantage la recherche et ternirait l'image du Laboratoire»*.

Par lettre du 30 juillet 2019, la nouvelle Directrice générale informa le requérant qu'elle avait décidé de mettre fin à sa nomination pour motif précis d'inaptitude professionnelle, «en raison de la détérioration de [sa] relation de travail, du détournement et de l'utilisation abusive des procédures internes entraînant un gaspillage des ressources du LEBM, et de la perte de confiance de l'administration et de la direction, ainsi que de la perte de confiance [du requérant] à leur endroit»*. Elle l'informa en outre qu'il avait droit à un préavis de trente-six mois, mais

* Traduction du greffe.

que, conformément au point R 2 6.13 du Règlement du personnel, il était tenu de prendre un congé spécial rémunéré du 1^{er} novembre 2019 au 30 juillet 2022, date qui correspondait à la fin de sa période de préavis. Son dernier jour de travail serait donc le 31 octobre 2019.

Le 28 août 2019, le requérant introduisit un recours interne pour contester la décision du 30 juillet. Le 29 octobre 2019, il reçut une lettre de la Directrice générale, dans laquelle celle-ci fixait les conditions de son congé spécial rémunéré. Ces conditions couvraient diverses questions, notamment l'accès aux locaux du LEBM et la mesure dans laquelle il pouvait exercer des activités professionnelles pendant son congé spécial. Le 28 novembre, il introduisit un autre recours interne pour contester les conditions imposées par la lettre du 29 octobre. Ces deux recours furent examinés conjointement par la Commission paritaire consultative des recours. Une audience eut lieu en février 2021 et la Commission rendit un rapport le 22 juin 2021, dans lequel elle recommanda que les décisions faisant l'objet des recours soient confirmées en tous points. Par lettre du 7 juillet 2021, la Directrice générale fit savoir au requérant qu'elle avait décidé de faire sienne la recommandation de la Commission pour les raisons indiquées dans le rapport de cette dernière. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de lui accorder des dommages-intérêts pour tort matériel comprenant la perte de traitement et d'autres avantages qu'il aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'à son départ à la retraite à l'âge de 65 ou 68 ans, des prestations de retraite et des revenus futurs. Il réclame des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 150 000 euros et des dommages-intérêts exemplaires d'un montant de 100 000 euros, et demande que le LEBM se voie ordonner de retirer de son dossier administratif tous les documents liés à la procédure de licenciement et de les détruire, de publier le jugement du Tribunal sur son site Web et d'en distribuer une copie à chaque membre du Conseil. Enfin, il sollicite l'octroi de dépens d'un montant de 200 000 euros et de toute autre réparation que le Tribunal jugera juste et appropriée.

Le LEBM demande au Tribunal de rejeter la requête comme dénuée de fondement.

CONSIDÈRE:

1. Les moyens du requérant sont présentés sous les rubriques suivantes:

- i) représailles pour exercice du droit de recours;
- ii) erreurs d'interprétation de l'inaptitude professionnelle;
- iii) détérioration des relations de travail et perte de confiance;
- iv) violations du droit à une procédure régulière dans la procédure devant la Commission du Conseil;
- v) violations du droit à une procédure régulière dans la procédure devant la Commission paritaire consultative des recours;
- vi) décision concernant le congé spécial et imposition de conditions de congé draconiennes; et
- vii) harcèlement institutionnel/violation de la bonne foi et de la confiance mutuelle.

2. Le deuxième moyen du requérant est fondé et, compte tenu de son caractère décisif, il n'y a pas lieu d'examiner les autres moyens.

Le requérant fait valoir, en substance, que l'organisation a, à tort, suivi la procédure de cessation de contrat pour motif d'inaptitude professionnelle. Le requérant soutient que l'«inaptitude professionnelle» est liée à des performances ne donnant pas satisfaction, alors que ses performances n'ont jamais été évaluées comme telles. Il ajoute qu'il a été accusé de faute dans la décision de licenciement et que celle-ci aurait donc dû être précédée d'une procédure disciplinaire en bonne et due forme.

3. Il y a lieu de rappeler à ce stade que la décision de licenciement émise le 30 juillet 2019 reposait sur des «motif[s] précis d'inaptitude professionnelle, en raison de la détérioration de [la] relation de travail [du requérant], du détournement et de l'utilisation abusive des procédures internes entraînant un gaspillage des ressources du LEBM, et de la perte de confiance de l'administration et de la direction, ainsi que de la perte de confiance [du requérant] à leur

endroit»*. Dans son rapport du 22 juin 2021, la Commission paritaire consultative des recours a rejeté le moyen du requérant selon lequel la décision de licenciement était essentiellement basée sur une faute et l'organisation aurait donc dû engager une procédure disciplinaire avant de mettre fin à sa nomination. La Commission a fait observer que, «[...] même si certaines des allégations que le LEBM utilise pour établir l'inaptitude professionnelle peuvent être considérées comme équivalant à des allégations de faute, la Commission n'estime pas que le LEBM fonde sa décision sur l'existence d'une faute»*. La Commission a conclu que, en l'absence de procédure disciplinaire, «l'inaptitude professionnelle» en tant que motif de licenciement pouvait inclure non seulement des performances ne donnant pas satisfaction, mais également d'«autres circonstances»* qui pouvaient se produire «comme le résultat d'une détérioration des relations de travail entre l'employé et l'organisation à un niveau irrémédiable et dont l'employé est, au moins en partie, responsable»*. Selon la Commission, dans de telles circonstances, l'employé pourrait être considéré comme «professionnellement inapte»* si deux conditions étaient remplies: «a) sa relation de travail avec l'organisation est devenue dysfonctionnelle, voire destructrice, et rien ne saurait y remédier, et b) cette situation n'aurait pas vu le jour si l'employé n'avait pas joué un rôle significatif dans la détérioration de la relation de travail»*. La Commission a ajouté: «[...] si la détérioration des relations de travail résulte d'actions cumulées, dont aucune ne constitue nécessairement une faute justifiant une procédure disciplinaire, il est possible d'envisager des circonstances dans lesquelles l'intéressé peut être considéré comme professionnellement inapte. En d'autres termes, en pareil cas, aucune action isolée ou faute grave ne serait invoquée comme étant la cause de la détérioration des relations de travail»*.

En ce qui concerne l'allégation de «détournement des procédures internes», la Commission a fait observer que celle-ci ne pouvait, en soi, pas être utilisée comme une justification légitime de l'«inaptitude professionnelle». Toutefois, elle a entériné l'avis de la Commission du Conseil en concluant que «le nombre d'affaires témoign[ait] clairement

* Traduction du greffe.

de la perte totale de confiance d[u] [requérant] envers l'administration et la direction du LEBM»*.

4. Le Tribunal relève que la notion d'«inaptitude professionnelle» n'est pas définie dans les Statuts et Règlement du personnel, mais, pour les raisons qui seront évoquées ci-après, il n'y a pas lieu de déterminer si l'analyse de la Commission sur ce point était ou non correcte.

Selon les dispositions applicables des Statuts et Règlement du personnel, la cessation de contrat peut reposer aussi bien sur un licenciement pour raison disciplinaire (comme suite à une procédure disciplinaire pour faute) que sur une inaptitude professionnelle:

Point 2 6.01 des Statuts du personnel

«Les nominations prennent fin en cas :

[...]

- f. de licenciement
- g. de motif précis d'inaptitude professionnelle ou médicale

[...]

Point R 2 6.01 du Règlement du personnel

«Les nominations prennent fin en cas :

[...]

- g. de licenciement pour raison disciplinaire
- h. de cessation de contrat pour motif précis d'inaptitude professionnelle ou médicale

[...]

Ces deux cas de figure sont différents et suivent des procédures différentes. En cas de faute, une procédure disciplinaire est prévue, qui comprend une série d'étapes visant à mieux garantir le droit de défense du fonctionnaire concerné: une enquête préliminaire est menée (point R 2 5.04 du Règlement du personnel); la Commission paritaire consultative de discipline est consultée avant de prendre toute mesure disciplinaire autre qu'un avertissement ou un blâme écrit (point 2 5.04 des Statuts du personnel); un représentant du personnel siège à la Commission paritaire consultative de discipline (point R 2 5.20 du

* Traduction du greffe.

Règlement du personnel); la Commission paritaire consultative de discipline peut demander une enquête plus approfondie (point R 2 5.17 du Règlement du personnel); le fonctionnaire concerné est entendu aussi bien au cours de l'enquête préliminaire qu'après que la Commission paritaire consultative de discipline s'est réunie (point 2 5.03 des Statuts du personnel; points R 2 5.07 et R 2 5.15 du Règlement du personnel); et les étapes de la procédure sont assorties de délais stricts (points R 2 5.03 et R 2 5.04 du Règlement du personnel).

Dans les cas d'inaptitude professionnelle, une procédure différente est prévue, avec l'intervention d'un autre organe, à savoir une commission constituée par le Président du Conseil, qui n'a aucun pouvoir en matière d'enquête. Ces deux procédures ne sont pas équivalentes ni interchangeables, car elles s'appliquent à des situations différentes, respectivement une faute et une inaptitude professionnelle, et comprennent des étapes et des garanties différentes pour le fonctionnaire concerné. Il est donc crucial d'établir quelle était la procédure à suivre en l'espèce. Le Tribunal estime que, même si une faute et une inaptitude professionnelle peuvent parfois se chevaucher, l'organisation ne dispose pas d'un pouvoir discrétionnaire illimité de choisir au cas par cas la procédure qu'elle préfère. Lorsque le comportement d'un fonctionnaire est susceptible de constituer une faute, la procédure à suivre est la procédure disciplinaire, car la faute doit d'abord être établie au-delà de tout doute raisonnable. Dès lors qu'il existe une procédure disciplinaire spécifique, qui est contradictoire par nature et protège donc mieux le droit de défense du fonctionnaire concerné, c'est cette procédure qui doit être suivie lorsque l'inaptitude implique une faute grave pouvant entraîner un licenciement.

5. Le Tribunal ayant établi qu'en cas de faute la procédure à suivre est la procédure disciplinaire, il doit maintenant déterminer si, en l'espèce, le comportement du requérant tel que décrit dans la décision de licenciement constituait une faute. À cette fin, il y a lieu de rappeler, tout d'abord et brièvement, que la décision de licenciement du 30 juillet 2019 est fondée essentiellement sur l'attitude du requérant et ne repose qu'accessoirement sur son aptitude professionnelle. Ce dernier point n'a jamais été mis en doute par le LEBM, qui a reconnu les réalisations

professionnelles, l'expérience et l'expertise du requérant. Il est vrai que, dans le cadre de la procédure qui a précédé l'adoption de la décision du 30 juillet 2019, il a également été question du manque d'aptitude à la gestion du requérant, mais cet argument ne figure pas dans la décision du 30 juillet 2019 et ne peut donc pas être pris en compte. Par conséquent, le seul élément qui s'apparente à une inaptitude professionnelle et qui figure dans la décision du 30 juillet 2019 est l'incapacité du requérant d'établir des relations de travail satisfaisantes avec d'autres membres du personnel. Or, comme il sera indiqué ci-après, même cette incapacité n'est pas considérée dans la décision du 30 juillet 2019 comme un fait neutre découlant de la personnalité ou de l'aptitude du requérant, mais plutôt comme l'effet de la faute qui lui est reprochée. Plus précisément, la décision de licenciement du 30 juillet 2019 repose essentiellement sur le comportement du requérant dans ses relations avec le LEBM et avec ses collègues. Les passages pertinents de cette décision sont les suivants:

«[...] Le Conseil a même ajouté que ne pas vous licencier rendrait l'environnement de travail existant encore plus difficile, entraverait davantage la recherche et ternirait l'image du Laboratoire. [...]

La détérioration de vos relations de travail est confirmée par les tensions entre vous et un autre chef de groupe et l'environnement hostile dans votre groupe, ayant abouti au départ de deux de ses membres, ainsi que par les allégations de harcèlement vous concernant et la procédure disciplinaire engagée contre vous. Votre personnalité a généré des tensions à tous les niveaux de l'antenne de Hambourg et a nui à vos relations de travail avec vos collègues. Les difficultés que vous posez ont une incidence sur le fonctionnement du Laboratoire. La promotion de la science et de la collaboration fait partie de la mission du LEBM, et quiconque agit de manière contraire à ces objectifs agit nécessairement contre les intérêts du LEBM et manque à son devoir de loyauté et d'intégrité envers l'organisation.

En ce qui concerne le détournement et l'utilisation abusive des procédures internes entraînant un gaspillage des ressources du LEBM, il y a lieu de relever que, depuis 2015, vous avez introduit 12 recours [...] Vous avez également été impliqué dans des procédures disciplinaires. Vous avez engagé une telle procédure contre le chef des ressources humaines. Une autre a été ouverte comme suite à des allégations de harcèlement formulées contre vous et au résultat d'une enquête à cet égard. [...] Si le droit de recours est certes absolu, cette propension à introduire des recours injustifiés et

abusifs a entraîné et entraîne un gaspillage important des ressources du LEBM et entrave le bon fonctionnement de l'administration du LEBM.

Enfin, le fait que vous soyez convaincu que le LEBM agit de mauvaise foi, vous harcèle et s'est ligué contre vous témoigne de votre perte de confiance envers l'administration et la direction du LEBM. En outre, les menaces que vous avez proférées contre i) le Directeur administratif [...], ii) le Président de la Commission [...] et iii) le Président du Conseil [...] sont un autre exemple de cette perte de confiance.

[...] Je tiens à préciser que cette décision n'est pas liée à vos performances scientifiques, à votre aptitude médicale ou à votre droit de recours. Elle concerne les devoirs de loyauté et d'intégrité qui vous incombent en tant que haut fonctionnaire du LEBM envers vos collègues, vos subordonnés et vos confrères, l'administration et la direction du LEBM, et le Laboratoire dans son ensemble.

Cette situation générale perturbe fortement le travail du Laboratoire dans son ensemble, et de l'antenne de Hambourg en particulier. Elle a généré des tensions au sein de l'antenne de Hambourg et au-delà, puisqu'elle a eu des répercussions sur les discussions menées au sein de la communauté scientifique du LEBM. Cette situation ne ferait que s'aggraver si vous deviez rester en fonctions jusqu'à la fin de votre contrat de travail avec le LEBM [...]»*

Il s'ensuit que la décision de licenciement est fondée sur:

- un environnement de travail inapproprié;
- des tensions avec un autre chef de groupe;
- l'environnement hostile dans le groupe du requérant;
- la personnalité du requérant qui aurait généré des tensions;
- le manquement du requérant à ses devoirs de loyauté et d'intégrité envers l'organisation;
- l'implication du requérant dans des procédures disciplinaires et des plaintes pour harcèlement;
- les allégations de détournement et d'utilisation abusive des procédures de recours; et

* Traduction du greffe.

- les menaces que le requérant aurait proférées contre le Directeur administratif, le Président de la Commission et le Président du Conseil.

Il y a lieu de relever ce qui est dit dans la décision de licenciement: «cette décision n'est pas liée à vos performances scientifiques, à votre aptitude médicale ou à votre droit de recours. Elle concerne les devoirs de loyauté et d'intégrité qui vous incombent en tant que haut fonctionnaire du LEBM»*.

Le point R 2 5.01 du Règlement du personnel définit la «faute» comme suit:

«On entend par faute d'un-e membre du personnel un comportement incompatible avec ses obligations et devoirs en vertu des Statuts et Règlement du Personnel, de son contrat, du Code de conduite, de tout autre texte administratif pertinent, y compris des politiques internes, ou un comportement portant un préjudice matériel ou moral au Laboratoire.

Les exemples suivants constituent des cas spécifiques de faute. Ils ne restreignent pas pour autant la portée générale du paragraphe qui précède :

- a. Le fait qu'un-e membre du personnel ou autre profite de sa position officielle, de son autorité ou de sa qualité pour obtenir un gain ou un avantage pécuniaire ;
- b. Toute forme d'inconduite scientifique ;
- c. Un abus d'autorité ou de confiance ;
- d. Toute déclaration mensongère, fausse déclaration ou fraude, verbale ou écrite, concernant des questions officielles ;
- e. La violation de la législation applicable, quelle qu'elle soit ;
- f. Tout manque de respect, comme le refus d'obéir aux instructions d'un-e supérieur-e hiérarchique ;
- g. Tout comportement empêchant le-la membre du personnel d'exercer correctement ses fonctions, comme par exemple l'ébriété sur son lieu de travail ou une absence non autorisée pendant son temps de travail ;
- h. Tout conflit d'intérêts non déclaré ;
- i. Le harcèlement ;
- j. Les représailles.»

* Traduction du greffe.

Compte tenu de la définition large de la faute telle que donnée dans les Statuts et Règlement du personnel, le Tribunal estime que les faits décrits dans la décision de licenciement cadrent avec cette définition juridique. Ladite décision fait référence aux faits suivants: i) comportement abusif sous la forme d'une utilisation abusive du droit de recours et, par conséquent, d'un abus de la confiance de l'organisation; ii) préjudices matériel et moral causés au LEBM (gaspillage des ressources pour traiter les recours du requérant); iii) épisodes de harcèlement; iv) manquement du requérant à ses devoirs de loyauté et d'intégrité; et v) menaces proférées par le requérant contre un certain nombre de fonctionnaires et membres d'organes internes. Ainsi, les faits tels que décrits dans la décision de licenciement constituent une accusation de faute.

Par conséquent, une procédure disciplinaire aurait dû être engagée et menée à terme.

6. Compte tenu des constatations qui précèdent, la décision attaquée ainsi que la décision de licenciement doivent être annulées. La décision de placer le requérant en congé spécial étant une conséquence directe de la décision de licenciement, elle doit également être annulée. Le requérant a néanmoins le droit de conserver le traitement et toutes les autres indemnités pécuniaires qu'il a perçus pendant la période de préavis, alors qu'il était placé en congé spécial et était donc toujours en service.

7. Dès lors que le requérant ne demande pas sa réintégration, le Tribunal n'ordonnera pas celle-ci.

8. Le requérant sollicite l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel équivalant aux traitements et émoluments qu'il aurait perçus entre la date à laquelle son licenciement illégal est devenu effectif et la date à laquelle il atteindra l'âge normal de la retraite (65 ans), voire plus tard (jusqu'à l'âge de 68 ans). Le Tribunal observe que le requérant était titulaire d'un contrat à durée mobile. Conformément au point R 2 6.08 du Règlement du personnel, «[u]n contrat à durée mobile peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre des parties». Selon le point R 2 6.10

du Règlement, «[l]’âge de la retraite est de 65 ans. L’emploi cesse automatiquement le dernier jour du mois du 65^{ème} anniversaire. Toutefois, dans certains cas exceptionnels, un membre titulaire du personnel peut, sur décision prise mutuellement avec le Directeur Général/la Directrice Générale et dans l’intérêt du Laboratoire, continuer à travailler jusqu’à l’âge de 68 ans». Compte tenu de ces dispositions, rien ne prouve que la nomination du requérant, si elle n’avait pas été illégalement résiliée, aurait été prolongée jusqu’à ce que celui-ci atteigne l’âge de 68 ans, dès lors qu’une telle prolongation est exceptionnelle. On ne saurait non plus tenir pour acquis que, si la nomination du requérant n’avait pas été illégalement résiliée, elle aurait duré jusqu’à l’âge normal de la retraite, fixé à 65 ans, dès lors qu’un contrat à durée mobile peut être résilié à tout moment. Néanmoins, le requérant a été privé d’une chance appréciable de voir son contrat à durée mobile prolongé jusqu’à son départ à la retraite à l’âge de 65 ans. Étant donné que, au moment où le licenciement abusif a pris effet (en juillet 2022), le requérant était âgé de 62 ans et qu’il lui restait encore trois ans avant d’atteindre l’âge normal de la retraite, le Tribunal fixe le montant des dommages-intérêts pour tort matériel (toutes causes de préjudice confondues, y compris la perte des droits à pension et les intérêts) à 150 000 euros.

9. Le requérant réclame des dommages-intérêts pour tort moral d’un montant de 150 000 euros en invoquant l’argument selon lequel le LEBM «a détruit intentionnellement sa carrière»*. Dans les circonstances de l’espèce, le préjudice moral peut être considéré comme établi et les dommages-intérêts seront fixés à 10 000 euros.

En guise de réparation du préjudice moral, le LEBM se verra également ordonner de retirer la décision illégale de licenciement du 30 juillet 2019 du dossier administratif du requérant.

10. Eu égard à la jurisprudence du Tribunal, le requérant ne peut prétendre à des dommages-intérêts exemplaires.

11. Le requérant a droit à des dépens, fixés à 8 000 euros.

* Traduction du greffe.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision attaquée ainsi que la décision de licenciement du 30 juillet 2019 sont annulées.
2. Le LEBM versera au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 150 000 euros.
3. Il lui versera des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 euros.
4. Il lui versera également la somme de 8 000 euros à titre de dépens.
5. Le LEBM retirera la décision de licenciement du 30 juillet 2019 du dossier administratif du requérant.
6. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 25 octobre 2022, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, et M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 1^{er} février 2023 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE PATRICK FRYDMAN ROSANNA DE NICTOLIS

DRAŽEN PETROVIĆ