

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M. P. G. le 31 mars 2006 et régularisée le 10 mai, la réponse de l'OEB du 16 août et la lettre du 28 août 2006 du conseil du requérant informant la greffière du Tribunal que le requérant ne souhaitait pas soumettre de réplique;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande de procédure orale formulée par le requérant;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Le requérant, ressortissant suisse né en 1970, est entré au service de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, en avril 2002 en tant qu'examineur de grade A2. D'après son rapport de stage intermédiaire signé par son tuteur le 29 août 2002, le déroulement de son stage était satisfaisant. Un autre tuteur lui a ensuite été assigné pour la deuxième partie de sa période de stage. Le 13 janvier 2003, il a demandé à sa directrice si ses horaires de travail pouvaient être modifiés pour des raisons familiales. Elle a rejeté sa demande le lendemain et indiqué que, puisqu'il devait améliorer son attitude envers le travail et son rendement, il n'était pas exclu que sa période de stage soit prolongée.

Le 20 février 2003, le tuteur du requérant a signé le deuxième rapport de stage, dans lequel il recommandait une telle prolongation, le déroulement du stage n'étant pas satisfaisant. Ce rapport a été contresigné par la directrice du requérant le 3 mars et par le directeur principal le 7 mars. Le requérant l'a signé le 12 mars sans formuler d'observation. Le lendemain, le Service de l'administration du personnel l'a informé que, le Président de l'Office ayant décidé d'approuver la recommandation de son tuteur, sa période de stage était prolongée de six mois.

Le 15 mai, le requérant s'est entretenu avec son tuteur et sa directrice, lesquels ont estimé que son travail ne s'améliorait pas. Quatre jours plus tard, l'intéressé a adressé une lettre à sa directrice, dans laquelle il faisait part de ses commentaires au sujet de cet entretien et précisait que, s'il avait rencontré quelques difficultés personnelles, son travail n'en avait pas souffert. Il se disait désireux de s'améliorer et heureux de travailler dans son service. Son tuteur a signé son rapport de fin de stage le 24 juin. Il considérait que la qualité du travail du requérant demeurait insuffisante et recommandait donc de ne pas l'engager à titre définitif. La directrice du requérant a contresigné le rapport le lendemain en ajoutant qu'il convenait de mettre fin à son engagement dès que possible. L'intéressé a adressé une lettre au Président de l'Office le 29 juin; il se plaignait de l'antipathie manifestée par son tuteur à son encontre et affirmait qu'une évaluation indépendante de son travail serait certainement positive. Ce jour-là, il a aussi formé un premier recours interne pour contester son «licenciement immédiat injustifié». Il demandait entre autres l'annulation de cette décision et la prolongation de sa période de stage.

Par lettre du 12 août 2003, la Direction des conditions d'emploi et des organes statutaires a fait savoir au requérant que le Président avait décidé de le licencier avec effet au 30 septembre 2003. Le 28 août, l'intéressé a introduit un second recours contre cette décision. Auparavant, la Direction du droit applicable aux agents l'avait informé, par courrier du 26 août, que le Président, estimant que son licenciement était justifié, avait décidé de rejeter sa demande du 29 juin. La Commission de recours a ensuite été saisie. Le requérant a été informé le 30 septembre que ses recours des 29 juin et 28 août 2003 seraient examinés conjointement, étant donné le lien de cause à effet qui existait entre son rapport de stage et son licenciement.

La Commission de recours a rendu son avis le 4 novembre 2005, recommandant, à la majorité de ses membres, que le recours du requérant soit rejeté pour défaut de fondement, mais qu'à titre exceptionnel et pour des raisons d'équité ses frais de procédure lui soient remboursés car les circonstances de son licenciement appelaient des éclaircissements qui avaient été obtenus au cours de la procédure de recours interne, notamment grâce à l'audition de témoins. Elle estimait que, puisque la décision de mettre un terme à l'engagement de l'intéressé à la fin de sa

période de stage relevait du pouvoir d'appréciation de l'Organisation, elle ne pouvait être soumise qu'à un contrôle restreint, et que ni l'évaluation du travail du requérant ni la décision du Président de le licencier n'étaient entachées d'une erreur de procédure ou d'un abus du pouvoir d'appréciation.

Le directeur chargé de la gestion et des systèmes du personnel a informé le requérant par lettre du 5 janvier 2006 que le Président de l'Office avait décidé de faire siennes les recommandations formulées par la majorité des membres de la Commission de recours. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que la décision de le licencier prise par le Président devrait être annulée dans la mesure où elle repose sur son deuxième rapport de stage et sur son rapport de fin de stage, qui sont tous deux «nuls et nonavenus». Il affirme qu'on ne lui a pas donné la possibilité de formuler des observations sur ces rapports avant que son tuteur, sa directrice et son directeur principal ne les signent. De plus, son rapport de fin de stage n'a été élaboré que trois mois après que la décision de prolonger sa période de stage de six mois eut été prise, ce qui montre que cette prolongation était purement «formelle» et qu'il n'a eu aucune possibilité réelle de s'améliorer.

Il prétend qu'en violation de la pratique officielle l'Office a refusé de le transférer dans une autre direction. Il fait observer qu'un tel transfert n'a jamais eu lieu, alors même que certains membres du Comité du personnel l'avaient suggéré et qu'un autre directeur l'avait accepté. Bien que ses relations de travail avec sa directrice aient été tendues et que la teneur de ses deux derniers rapports de stage ait été différente de celle de son premier rapport, l'Office a également refusé de lui assigner un nouveau tuteur pour la troisième partie de sa période de stage. L'Organisation a donc manqué au devoir de sollicitude qu'elle avait à son égard.

Le requérant fait valoir que sa directrice n'était pas en mesure d'évaluer son travail objectivement puisqu'elle était mue par des raisons purement personnelles. Sur ce point, il fait observer qu'en décembre 2002 elle l'avait chargé de «surveiller» d'autres fonctionnaires de la direction et plus particulièrement de réunir des renseignements sur leur travail et leur comportement. Ayant refusé d'obtempérer, il a «cessé d'avoir les faveurs» de la directrice. De plus, cette dernière pensait à tort qu'il était l'auteur d'un courriel anonyme la discréditant. Le requérant fait également observer qu'en janvier 2003 elle avait refusé d'accéder à sa demande de modifier ses horaires de travail pour des raisons familiales, alors qu'une telle demande est en général acceptée. En outre, il soutient que son deuxième tuteur n'a pas, lui non plus, fait preuve de l'objectivité requise pour évaluer son travail car il était lié par les instructions de la directrice. Il ajoute que son tuteur a manqué de temps pour procéder à une évaluation fiable de son travail car il avait la responsabilité de trois stagiaires et était en vacances entre novembre 2002 et la mi-janvier 2003. A l'appui de ses allégations, le requérant produit une attestation d'un autre examinateur montrant que la qualité de son travail était acceptable.

En ce qui concerne la procédure de recours interne, le requérant soutient que l'OEB lui a refusé le droit d'être entendu d'une manière équitable et n'a respecté ni sa dignité ni son droit à la confidentialité, notamment parce que des documents concernant son recours interne ont été communiqués à des témoins — son tuteur et sa directrice — qui selon lui n'étaient pas parties à la procédure. Ces témoins ont en outre eu la possibilité de modifier et d'harmoniser leurs déclarations à la lumière des commentaires qu'il avait faits. Il s'agit là à son avis d'une «erreur de procédure flagrante». De plus, sa directrice, ayant lu le recours qu'il avait formé, a introduit une action en diffamation contre son conseil devant un tribunal allemand, exerçant ainsi une influence indue dans le cadre de la procédure interne. Il reproche également à la Commission de recours de n'avoir pas examiné les circonstances qui ont entouré l'envoi du courriel anonyme discréditant sa directrice. D'après lui, une telle «erreur formelle de procédure» justifie sa demande de réintégration car l'issue de la procédure interne aurait pu être différente si le contenu et le nom de l'auteur du courriel avaient été divulgués.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler son rapport de fin de stage, la décision de mettre fin à son engagement et la décision attaquée du 5 janvier 2006. Il l'invite également à ordonner à l'Organisation de le réintégrer à compter du 1^{er} octobre 2003, sans période de stage, et de lui verser les arriérés de traitement qui lui sont dus depuis cette date. En outre, il demande 20 000 euros au minimum à titre de réparation pour les souffrances endurées ainsi qu'une réparation pour «tout autre tort matériel et non matériel qu'il a subi depuis la dernière audition». Il réclame aussi les dépens.

C. Citant la jurisprudence du Tribunal, l'OEB soutient dans sa réponse que la décision de mettre fin à un engagement à l'issue de la période de stage relève de son pouvoir d'appréciation et ne peut être soumise qu'à un contrôle restreint.

En ce qui concerne les rapports de stage, elle fait valoir que le requérant a eu la possibilité de formuler des observations par écrit sur ses rapports conformément au paragraphe 2 de l'article 13 du Statut des fonctionnaires de l'Office. Elle explique qu'il a signé son deuxième rapport de stage le 12 mars 2003 sans formuler la moindre observation. De plus, son tuteur s'est entretenu avec lui le 18 février 2003 alors que pour les rapports de stage, à la différence des rapports de notation ordinaires régis par les directives générales relatives à la notation, un tel entretien n'est pas obligatoire. Se référant à la jurisprudence du Tribunal, la défenderesse émet également l'avis qu'une prolongation de trois mois de la période de stage suffisait pour déterminer si le requérant était ou non apte à exercer ses fonctions. Elle indique qu'au cours de l'entretien qu'il a eu le 15 mai 2003 avec son tuteur et sa directrice il a été informé des domaines qui appelaient une amélioration de sa part. L'OEB nie que son sort ait été scellé avant même la fin de la prolongation de sa période de stage.

Elle rejette l'affirmation du requérant selon laquelle il existerait une pratique officielle consistant à assigner un troisième tuteur à un stagiaire en cas de prolongation de sa période de stage ou à autoriser un transfert pendant cette période. Elle fait observer qu'aux termes du paragraphe 2 de l'article 13 du Statut des fonctionnaires le Président de l'Office peut dans des cas exceptionnels décider de prolonger une période de stage et qu'une telle décision relève donc de son pouvoir d'appréciation. S'appuyant sur la jurisprudence du Tribunal, la défenderesse ajoute qu'un transfert peut être une solution lorsqu'il ne fait aucun doute que le stagiaire est apte à s'acquitter de ses fonctions, ce qui n'était pas le cas en l'occurrence. En effet, le travail de l'intéressé ne s'était pas notablement amélioré pendant la période de prolongation de son stage.

S'agissant du fait que l'Office aurait communiqué à la directrice et au tuteur le mémoire soumis par le requérant à la Commission de recours, l'OEB renvoie à la conclusion de cette dernière selon laquelle il importe de trouver un équilibre entre le droit du requérant à une procédure confidentielle et équitable et celui de l'Office à établir les faits de manière aussi complète que possible. Elle ajoute que le tuteur et la directrice du requérant connaissaient bien les circonstances entourant son licenciement. L'OEB partage donc l'avis de la Commission selon lequel l'Office n'a porté atteinte ni aux droits dont jouissait le requérant au cours de la procédure de recours ni à ceux de la défense. L'Organisation soutient par ailleurs qu'il n'était pas nécessaire que la Commission se procure le courriel anonyme pour décider s'il avait joué un rôle dans le licenciement du requérant, notamment parce qu'elle avait entendu des témoins qui avaient affirmé que ledit courriel ne faisait pas clairement ressortir l'identité de son expéditeur.

Contrairement aux allégations du requérant, la défenderesse considère que son deuxième rapport de stage et son rapport de fin de stage présentaient tous deux une évaluation objective de son travail. Elle souligne que l'intéressé a signé le deuxième rapport sans formuler la moindre observation; s'il avait estimé que ce rapport ne reflétait pas correctement la qualité de son travail, il aurait dû le signaler à ce moment là. La défenderesse nie que, pour prendre sa décision, la directrice du requérant ait été mue par des raisons purement personnelles et que le tuteur, du fait qu'il était le subordonné de cette directrice, n'ait pas été en mesure d'évaluer en toute indépendance le travail du requérant. La directrice a évoqué la question du courriel anonyme lors d'un entretien qui a eu lieu en mai 2003 puis a considéré l'affaire comme close. Par ailleurs, elle a à juste titre refusé de modifier les horaires de travail du requérant comme il le lui demandait, car il proposait de renoncer non seulement à ses pauses café mais également à ses pauses déjeuner qui sont nécessaires pour rétablir l'aptitude au travail.

S'agissant du manque d'objectivité que le requérant reproche à son tuteur, l'OEB reconnaît que ce dernier a été absent entre novembre 2002 et la mi janvier 2003 mais fait observer que le requérant a lui aussi été absent pendant seize jours durant cette même période. Elle est d'avis que l'attestation produite par le requérant ne contient aucun argument probant permettant de mettre en doute l'exactitude de l'évaluation du tuteur et note que l'auteur de cette attestation travaillait dans un domaine technique différent de celui du requérant. De plus, elle nie que le tuteur du requérant ait été surchargé de travail et explique que les formateurs se voient attribuer du temps pour leur activité de formation et sont déchargés de leurs fonctions habituelles à cet effet.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'Office européen des brevets en tant qu'examineur en avril 2002. Conformément au Statut des fonctionnaires, il a été engagé à titre probatoire pour une période de un an. Dans son rapport de stage intermédiaire daté du 29 août, son tuteur indiquait que le déroulement du stage était satisfaisant. Un autre tuteur lui a ensuite été assigné pour la deuxième partie de sa période de stage. Dans le deuxième rapport de stage, daté du 20 février 2003, le tuteur a indiqué que, le travail du requérant n'étant pas satisfaisant, il recommandait une prolongation de sa période de stage; ce rapport a été contresigné par la directrice du requérant et

le directeur principal en mars 2003. La période de stage du requérant a donc été prolongée de six mois. Dans le rapport de fin de stage, daté du 24 juin 2003, le tuteur a déclaré que, le travail du requérant ne s'étant pas amélioré, il recommandait son licenciement. Le Président de l'Office a décidé de licencier le requérant avec effet au 30 septembre 2003. La Commission de recours a ensuite été saisie.

2. Le 4 novembre 2005, à la majorité de cinq de ses membres (deux membres ayant émis une opinion dissidente), la Commission a recommandé que le recours du requérant soit rejeté mais que ses frais de procédure lui soient remboursés. Selon l'opinion majoritaire, l'intéressé avait été traité équitablement, l'évaluation de son travail avait été objective et correcte et les preuves n'étaient pas suffisantes pour corroborer le manque d'objectivité dont il se plaignait. Selon l'opinion minoritaire, le requérant n'avait pas été traité équitablement, dans la mesure où toutes les options et possibilités n'avaient pas été explorées et où il n'avait pas été traité de la même manière qu'un de ses collègues pour lequel une solution de remplacement avait été trouvée, et l'on pouvait déceler des preuves de tensions et de problèmes manifestes au sein de la direction dont relevait le requérant.

3. Ce dernier a été informé par lettre du 5 janvier 2006 que le Président avait décidé de faire siennes les recommandations formulées par la majorité des membres de la Commission de recours. L'intéressé conteste la décision du Président de maintenir son licenciement, ainsi que son rapport de fin de stage.

4. Il avance un certain nombre de moyens relatifs au manque d'objectivité et de neutralité de la part des personnes qui ont évalué son travail, et au fait qu'il ne s'est pas vu assigner un nouveau tuteur et n'a pas été transféré dans une autre direction; il conteste également la légalité de son licenciement proprement dit. Il invoque des erreurs de procédure concernant la recevabilité des témoignages de sa directrice et de son tuteur devant la Commission de recours, le fait que ses rapports de stage avaient été signés avant qu'il ait eu la possibilité de faire part de ses observations et l'absence d'enquête sur l'origine du courriel discréditant sa directrice.

5. 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».

6. Le requérant soutient que la procédure d'évaluation était viciée dans son ensemble car les personnes chargées de l'évaluation, à savoir sa directrice et son tuteur, n'ont pas fait preuve de l'objectivité et de la neutralité requises.

Il évoque certains incidents ainsi que les déclarations de témoins pour étayer son affirmation selon laquelle les relations entre sa directrice et lui-même étaient extrêmement tendues. Il affirme également qu'on l'a soupçonné d'être l'auteur du courriel anonyme discréditant sa directrice, ce qui explique pourquoi il n'a pu bénéficier d'une évaluation objective.

S'agissant de son tuteur, le requérant fait valoir qu'il était tenu de par ses fonctions de suivre les instructions de la directrice. Il était surchargé de travail et n'a pas passé assez de temps avec lui pour pouvoir effectuer une évaluation convenable. S'appuyant sur un passage de l'opinion émise par la minorité des membres de la Commission de recours, le requérant soutient que, dans ses évaluations, son tuteur n'a pas non plus fait montre de la souplesse nécessaire. Pour ce qui est des deuxième et dernier rapports de stage établis par son tuteur, le requérant prétend que les évaluations qu'ils contiennent ne reflètent pas avec exactitude la qualité de son travail. Il estime qu'il faisait correctement son travail et que les corrections apportées par son tuteur étaient minimales et dénuées de pertinence.

Enfin, le requérant allègue qu'il n'a pas été traité équitablement par certains fonctionnaires de l'OEB, notamment par le directeur principal du personnel, parce que sa directrice les avait influencés.

7. Même si bon nombre des affirmations que le requérant cherche à prouver ne sont pas étayées par les pièces versées au dossier, il est évident pour le Tribunal que les relations entre l'intéressé et sa directrice étaient tendues. Il ne ressort cependant pas du dossier que, comme l'intéressé le prétend, on l'ait «suspçonné» d'être l'auteur du courriel anonyme. Il est vrai que l'on a vu en lui un suspect, notamment parce qu'il travaillait dans la direction d'où l'on pensait que provenait le courriel mais, une fois qu'il eut dit au directeur principal du personnel qu'il n'en était pas l'auteur, l'affaire a été considérée comme close. Il y a également lieu d'ajouter qu'il n'existe purement et simplement aucune preuve permettant de penser que la directrice du requérant a eu une influence sur l'opinion qu'avaient certains fonctionnaires de l'OEB au sujet de l'intéressé ou de son travail.

8. En ce qui concerne les allégations ayant trait au tuteur, le Tribunal considère que, si celui-ci a fait allusion à d'autres personnes dont il était également le tuteur à l'époque des faits, c'était dans le souci de comparer leur travail avec celui du requérant. Puisque dans le dossier rien n'indique le nombre de stagiaires dont s'occupe habituellement un tuteur, l'argument du requérant est dénué de fondement. Le Tribunal rejette également l'argument selon lequel le tuteur a travaillé avec le requérant trop peu de temps pour pouvoir procéder à une évaluation objective. Certes, à la fin de l'année 2002 et au début de 2003, son tuteur s'est absenté pendant de longues périodes. Toutefois, eu égard à la durée pendant laquelle le tuteur a exercé ces fonctions, on ne saurait conclure qu'il n'avait pas une connaissance suffisante du travail de l'intéressé pour pouvoir en faire une évaluation correcte.

9. Le requérant prétend que son tuteur a été influencé par la directrice lorsqu'il a établi cette évaluation, mais il ne s'agit là que d'une pure assertion ne reposant sur aucun fait. Les membres de la Commission de recours qui ont émis une opinion dissidente ont déclaré avoir l'impression que le tuteur était tellement convaincu du bien fondé de ses méthodes qu'il pouvait avoir manqué de la souplesse nécessaire pour revenir sur l'opinion qu'il s'était forgée au sujet du requérant. Le Tribunal fait observer que l'expression d'une opinion ne prouve pas l'existence d'un fait et il ajoute que l'assertion du requérant est dénuée de pertinence puisqu'il ne semble pas que l'on ait demandé au tuteur de revenir sur son évaluation.

10. L'existence de tensions peut certes amener à douter de l'objectivité et de la neutralité d'un évaluateur mais, en l'espèce, le requérant n'a pas démontré qu'il y avait un lien quelconque entre le fait que des tensions aient existé et le fait que son travail ait été jugé insatisfaisant. En réalité, il n'est pas prouvé que les relations avec l'auteur des évaluations aient été tendues ou mauvaises. La directrice du requérant n'est pas intervenue dans l'établissement de ces évaluations, elle n'a fait que les contresigner après qu'elles eurent été établies par le tuteur du requérant.

11. Le requérant indique que, malgré ses demandes réitérées et celles de certains membres du Comité du personnel, il n'a jamais été transféré dans une autre direction ni ne s'est vu attribuer un nouveau tuteur. Il soutient qu'un transfert et la désignation d'un nouveau tuteur à l'issue de six mois de stage sont des pratiques courantes de l'Organisation. Il invoque le paragraphe 6 de la partie A de la circulaire n° 246 et le principe selon lequel l'Organisation a un devoir de sollicitude et de supervision à l'égard de son personnel. Il invoque également le «principe de ce qui est raisonnable» et le jugement 396 pour soutenir qu'en règle générale il convient d'étudier la possibilité d'un transfert avant d'en arriver à un licenciement.

En outre, le requérant fait valoir qu'étant donné que sa directrice l'a soupçonné d'être l'auteur du courriel la dénigrant et qu'il en est résulté une méfiance évidente à son égard, il aurait dû être affecté dans une autre direction et se voir attribuer un nouveau tuteur. Il soutient que son licenciement n'aurait dû être envisagé qu'en dernier ressort et qu'on ne lui a pas donné la possibilité de s'améliorer.

12. Bien que le requérant souligne qu'un autre stagiaire a obtenu un transfert, ce fait ne saurait à lui seul suffire pour démontrer qu'il existe à l'Office une pratique «officielle» ou «courante» en matière de transfert. De même, le requérant n'a pas prouvé que l'attribution d'un nouveau tuteur tous les six mois, et notamment lors de la prolongation d'une période de stage, est une pratique courante à l'Organisation. Dans les circonstances de l'espèce et compte tenu du raisonnement suivi ci-après par le Tribunal, il n'y a pas lieu d'examiner plus avant le contenu de la circulaire n° 246.

13. A l'appui de son affirmation selon laquelle il aurait dû être transféré avant d'être licencié, le requérant invoque la jurisprudence et renvoie notamment au jugement 396. Dans cette affaire, le Tribunal devait déterminer si le chef exécutif de l'organisation en cause avait correctement appliqué un article particulier du Statut du personnel l'autorisant à mettre fin à l'engagement d'un stagiaire à tout moment dans l'intérêt de l'Organisation. Il a déclaré qu'«[e]n règle générale, avant de [le licencier], il y a lieu d'envisager le déplacement du fonctionnaire à

l'essai, notamment s'il occupe un poste subalterne». Il faut toutefois relever qu'il s'agissait dans l'affaire en question d'un malentendu entre un stagiaire et son supérieur, le Tribunal ayant fait observer qu'un malentendu ne motive pas nécessairement un licenciement immédiat. En l'espèce, la raison invoquée pour justifier le licenciement du requérant est le caractère insatisfaisant de ses services.

14. Conclure que, dans les cas où le travail d'un stagiaire est insatisfaisant, celui-ci aura toujours droit à un transfert avant d'être licencié revient à dénaturer l'objet même du stage. Un transfert peut parfois être la solution la mieux adaptée, mais tel n'était pas le cas en l'espèce.

15. Le requérant soutient que le Comité a eu tort de décider que les éléments de preuve fournis par sa directrice et son tuteur étaient recevables. Il fait également valoir que les pièces confidentielles qu'il avait soumises n'auraient pas dû être communiquées à ces personnes car cela leur a permis d'adapter et d'harmoniser leurs témoignages. De ce fait, il y a eu violation du principe de confidentialité.

16. Le Tribunal ne parvient pas à trouver une quelconque preuve de ce que, comme le prétend le requérant, ces personnes aient adapté ou harmonisé leurs témoignages. Etant donné que les écritures du requérant contenaient un certain nombre d'allégations les concernant, si l'on n'avait pas remis lesdites pièces à ces deux fonctionnaires, ils n'auraient pas eu la possibilité de s'exprimer sur les questions qui y étaient soulevées. En ce qui concerne la protection de la confidentialité, cet aspect est couvert par les dispositions du Statut des fonctionnaires puisque les membres de la Commission de recours sont tenus au secret.

17. Le requérant se plaint également de ce que son deuxième rapport de stage et son rapport de fin de stage ont été signés par son tuteur et contresignés par sa directrice et par le directeur principal avant qu'il ait eu la possibilité de formuler des observations. Selon lui, cela prouve non seulement que son sort était déjà scellé mais aussi qu'il a été privé de la possibilité d'être entendu. Il soutient que de telles pratiques sont contraires au principe général qui veut que l'objet d'un rapport de stage soit d'encourager le dialogue entre le stagiaire et ses supérieurs, comme il ressort du jugement 2172.

18. Bien que l'un des objectifs du rapport de stage soit d'encourager le dialogue, cela n'implique aucune obligation quant au déroulement ou à la forme de ce dialogue. Dans le cas du jugement 2172, les instructions régissant l'établissement des rapports d'évaluation de l'organisation en cause prévoyaient qu'un stagiaire devait avoir la possibilité de faire des commentaires avant que le rapport d'évaluation ne soit contresigné. En l'espèce, il n'existe aucune instruction semblable.

19. S'agissant du droit d'être entendu, indépendamment du moment où le rapport est signé ou contresigné, la procédure prévue par l'Organisation donne la possibilité au stagiaire de formuler des observations sur l'évaluation de son travail, et le supérieur doit y répondre. C'est ce qui s'est passé en l'occurrence pour le rapport de fin de stage, et c'est ce qui aurait pu également se produire pour les rapports précédents si le requérant avait choisi de formuler des observations.

20. Enfin, le requérant soutient que, puisque la situation aurait été différente si l'auteur du courriel anonyme avait été identifié, le fait qu'une enquête n'ait pas été ouverte pour déterminer son identité constitue une erreur de procédure. Outre le fait qu'aucune preuve n'a été produite devant le Tribunal permettant de déterminer si une telle enquête aurait permis d'identifier l'auteur du courriel, l'hypothèse sous-jacente selon laquelle le sort qui a été réservé au requérant aurait été différent est purement conjecturale et ne tient pas compte de ce que les évaluations de son travail étaient négatives.

21. Le Tribunal constate que la procédure ayant abouti au licenciement du requérant n'était entachée d'aucun vice de forme ou de fond et que la requête doit donc être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 4 mai 2007, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M^{me} Mary G. Gaudron, 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 11 juillet 2007.

Michel Gentot

Mary G. Gaudron

Dolores M. Hansen

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 19 juillet 2007.