

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

**119<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3431**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M. V. K. le 4 février 2011;

Vu la lettre du 11 mars 2011 dans laquelle l'Organisation a demandé à pouvoir limiter sa réponse à la question de la recevabilité au motif qu'elle avait essayé de notifier au requérant sa décision du 1<sup>er</sup> décembre 2010 portant rejet de la demande de réexamen de la décision présentée par ce dernier et d'enregistrer son recours interne qui était alors pendant, les commentaires du requérant relatifs à la demande de l'Organisation, qu'il a soumis le 28 mars 2011, la lettre de la greffière du 31 mars informant l'OEB de la suspension de la procédure en attendant une décision du Président du Tribunal, et la lettre de la greffière du 4 novembre 2011 informant l'OEB que sa demande avait été rejetée;

Vu la réponse de l'OEB du 6 février 2012, la réplique du requérant du 12 mars et la duplique de l'Organisation du 10 avril 2012;

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 est entré au service de l'OEB le 1<sup>er</sup> novembre 2009 en qualité d'examineur de grade A1. Conformément au paragraphe 1 de l'article 13 du Statut des fonctionnaires de l'Office européen des brevets (ci-après le «Statut des fonctionnaires»), son engagement était subordonné à l'accomplissement d'une période de stage d'une année.

En septembre 2010, le supérieur hiérarchique du requérant, M. Z., signa le rapport d'évaluation final de l'intéressé en sa qualité de notateur et recommanda son licenciement à la fin de sa période de stage, au motif que son travail n'avait pas donné satisfaction. Deux précédents rapports intermédiaires faisant état de difficultés dans certains domaines avaient été établis en mars et juin 2010, conformément au paragraphe 2 de l'article 13 du Statut des fonctionnaires.

Par lettre du 24 septembre 2010, le requérant fut informé que, sur la base des constatations figurant dans ses rapports d'évaluation, le Président avait décidé de le licencier avec effet au 1<sup>er</sup> novembre 2010.

Le 8 octobre 2010, le requérant forma un recours contre la décision du 24 septembre en faisant valoir qu'en raison d'une longue période de maladie (treize jours en juillet et quatorze jours et demi en août), il ne s'était pas vu offrir une réelle possibilité de remédier aux problèmes constatés pendant la période de stage. Il demandait une prolongation d'au moins trois mois de la période de stage et la possibilité de travailler dans une autre Direction pendant cette période. À défaut, il réclamait des dommages-intérêts d'un montant équivalant à une année de traitement. Il réclamait également 15 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que les dépens.

Une lettre du 1<sup>er</sup> décembre 2010 était censée informer le requérant que ses demandes avaient été rejetées et que son recours avait été déféré à la Commission de recours interne. Concluant que les règles avaient été correctement appliquées, le Président notait en particulier que le travail du requérant avait très tôt posé des problèmes, qui avaient fait l'objet d'un suivi étroit, mais que les deux rapports intermédiaires établis avant sa période de congé de maladie avaient déjà mis en évidence le fait qu'il ne possédait pas les compétences requises d'un examinateur moyen. Il apparaît que le requérant n'a jamais reçu cette lettre, raison pour laquelle, en février 2011, il forma un recours contre la décision implicite de rejet de son recours interne. Le 8 décembre 2010, le requérant estima, conformément au paragraphe 2 de l'article 109 du Statut des fonctionnaires (qui dispose que, si aucune décision n'est prise dans un délai de deux mois à compter de la date à laquelle le recours interne a été introduit, ce dernier est réputé

rejeté), que son recours avait été implicitement rejeté. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que la décision attaquée est entachée d'un vice de forme et que son auteur a omis des faits essentiels et/ou tiré du dossier des conclusions manifestement inexactes. Il fait valoir en particulier qu'il ne s'est pas vu offrir une réelle possibilité de s'améliorer en raison d'une longue période de congé de maladie (vingt-sept jours et demi) entre le deuxième rapport intermédiaire et le rapport final. Sa supervision par deux tuteurs plutôt qu'un seul a nui à son apprentissage, et la mesure prise en juin 2010 pour qu'un seul tuteur le supervise était trop tardive pour produire des résultats. Par conséquent, il a été privé d'une réelle possibilité de montrer qu'il pouvait s'améliorer dans tous les aspects de son travail jugés insuffisants dans son deuxième rapport intermédiaire et qui ont motivé son licenciement. Le requérant allègue également que le refus de son supérieur hiérarchique de lui accorder une prolongation de sa période de stage était motivé par une animosité personnelle et un parti pris plutôt que par des critères objectifs. Il demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de lui accorder une réparation pour la perte de traitement et de droits à pension jusqu'au 31 octobre 2011. Il réclame des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 15 000 euros, ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, l'OEB rappelle que la décision de licencier le requérant à la fin de sa période de stage relève du pouvoir d'appréciation de l'Organisation et ne peut faire l'objet que d'un contrôle limité. La décision n'est pas viciée dans la mesure où le requérant s'est vu assigner des objectifs clairs au début de sa période de stage et a été averti rapidement et régulièrement — par le biais d'entretiens et de rapports — que son travail n'était pas satisfaisant. Le requérant a reçu des commentaires accompagnés de critères précis et objectifs pour améliorer son travail, et des mesures ont été prises pour l'aider à remédier à la situation, comme par exemple la supervision étroite de son travail par deux tuteurs. L'OEB s'est donc acquittée de son obligation d'agir de bonne foi et de son devoir de sollicitude. Elle

nie que la décision ait été fondée sur la méconnaissance d'un fait essentiel car le congé de maladie du requérant a été pris en considération par le supérieur hiérarchique de l'intéressé dans le rapport final. Quoi qu'il en soit, ce n'est pas la productivité du requérant mais la qualité de son travail qui a compromis son engagement, il a été rapidement informé de ses insuffisances et s'est vu offrir une possibilité de remédier à la situation. Toutefois, la qualité de son travail ne s'est pas suffisamment améliorée tout au long de la période de stage, car il ne possédait tout simplement pas les compétences techniques nécessaires pour devenir un examinateur satisfaisant et il n'aurait pas pu surmonter ces insuffisances au cours d'une période de stage prolongée. La décision de ne pas prolonger sa période de stage était donc justifiée. Le requérant ne s'est jamais plaint d'avoir deux tuteurs avant de formuler ses commentaires sur le premier rapport intermédiaire et, lorsque son supérieur hiérarchique a proposé de passer à un seul tuteur, il a refusé. Ce n'est qu'après que le requérant eut demandé une modification de son régime de tutorat en juin 2010 qu'on lui a attribué un seul tuteur et, au cours de cette période, la qualité de son travail ne s'est pas améliorée. L'OEB rejette l'allégation d'animosité personnelle formulée par le requérant. Les pièces du dossier montrent, au contraire, que le Directeur a fait preuve d'une grande objectivité en soulignant les qualités personnelles de l'intéressé et en relevant les domaines dans lesquels il s'était amélioré.

D. Dans sa réplique, le requérant réitère ses moyens et maintient que la décision de son supérieur hiérarchique de ne pas recommander la confirmation de son engagement était motivée par un parti pris à son encontre.

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

#### CONSIDÈRE :

1. Le requérant conteste une décision prétendument implicite rejetant son recours interne du 8 octobre 2010 formé contre la décision du Président de le licencier à la fin de sa période de stage avec effet

au 1<sup>er</sup> novembre 2010. Le requérant est entré au service de l'OEB le 1<sup>er</sup> novembre 2009 au titre d'un engagement subordonné à une période de stage d'une année conformément au paragraphe 1 de l'article 13 du Statut des fonctionnaires. L'OEB déclare que le requérant a été licencié en raison d'un travail non satisfaisant pendant la période de stage. D'après une jurisprudence constante du Tribunal, une telle décision ne peut faire l'objet que d'un contrôle limité. Dès lors, elle ne peut être annulée par le Tribunal que si elle émane d'un organe incompétent, est affectée d'un vice de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement inexactes. Le requérant soutient que la décision de le licencier devrait être annulée au motif que la procédure de prise de décision est entachée d'un grave vice de forme. Il soutient par ailleurs que l'auteur de la décision a omis de tenir compte de faits essentiels et/ou a tiré du dossier des conclusions manifestement inexactes.

2. L'OEB était tenue, au cours de la période de stage, d'agir de bonne foi et de respecter son devoir de sollicitude envers le requérant en sa qualité de stagiaire. À cet effet, l'OEB a fourni à ce dernier des objectifs de travail clairs afin de l'aider dès le début de sa période de stage. Un autre point essentiel est que l'OEB a veillé à ce que les dispositions du paragraphe 2 de l'article 13 du Statut des fonctionnaires soient respectées et que le requérant bénéficie de la supervision et des conseils dont il avait besoin pendant cette période.

3. Le paragraphe 2 de l'article 13 du Statut des fonctionnaires prévoit que l'OEB doit établir des rapports périodiques sur l'aptitude du stagiaire à s'acquitter de ses fonctions, ainsi que sur son rendement et sa conduite dans le service. L'OEB a établi deux rapports intermédiaires sur le travail du requérant en mars et en juin 2010. Ces deux rapports faisaient état de domaines dans lesquels le requérant donnait satisfaction et d'autres dans lesquels il ne donnait pas satisfaction. Il ressort des pièces du dossier, et notamment des rapports d'évaluation, que l'OEB a suivi de près le travail du requérant, lui a dispensé une formation adaptée et a pris des mesures pour l'aider à surmonter ses difficultés.

Il ressort également du dossier que, conformément à son devoir de sollicitude envers le requérant, l'Organisation, par le biais des rapports d'évaluation intermédiaire et de plusieurs entretiens menés au cours de la période en question, a, à titre d'avertissement, appelé sans tarder l'attention du requérant sur les domaines dans lesquels son travail était insatisfaisant ou insuffisant. La décision de licencier le requérant a été prise sur la base des rapports intermédiaires et du rapport final (de septembre 2010) que l'OEB est également tenu d'établir en vertu du paragraphe 2 de l'article 13 du Statut des fonctionnaires.

4. Le requérant soutient que la solution ayant consisté à confier à deux personnes la tâche de superviser son travail n'était pas idéale car elle l'avait obligé à accomplir deux fois certaines tâches, ce qui l'a plus empêché qu'aidé à améliorer la qualité de son travail. Le requérant a soulevé cette question pour la première fois dans ses commentaires écrits du 22 mars 2010 portant sur son premier rapport d'évaluation intermédiaire, mais il a refusé la proposition qui lui a alors été faite de se voir assigner un seul superviseur. Lorsque toutefois il a accepté, le 15 juin 2010, de n'avoir qu'un seul superviseur, l'OEB a pris les mesures nécessaires à cet effet. Le Tribunal estime que l'OEB a agi conformément au paragraphe 2 de l'article 13 du Statut des fonctionnaires et ne voit rien qui indique l'existence d'un vice de forme dans la décision de licencier le requérant à la fin de la période de stage.

5. Le requérant allègue que l'auteur de la décision de le licencier a omis des faits essentiels et tiré du dossier des conclusions inexactes dans la mesure où son absence pendant une grande partie de la période de stage n'a pas été prise en considération. Il se réfère en particulier à son congé de maladie de vingt-sept jours et demi en juillet et août 2010. Cette absence a eu selon lui une importance cruciale parce qu'elle s'est produite au cours de la période comprise entre son deuxième rapport d'évaluation intermédiaire et son rapport d'évaluation final. Le requérant déclare que, compte tenu de cette absence ainsi que d'un autre congé qu'il a pris pendant cette période, il a travaillé seulement trente-deux jours et demi ouvrables ou quarante-deux jours civils au cours de cette période d'évaluation. Il indique que cela ne lui a pas laissé assez de temps pour

corriger ses points faibles et démontrer qu'il aurait pu travailler au niveau requis. Il insiste sur le fait que, si cette absence ainsi que les effets néfastes sur son travail de sa supervision par deux personnes avaient été pris en considération, la seule décision possible aurait été de prolonger sa période de stage d'au moins trois mois pour lui donner la possibilité de prouver qu'il avait la capacité de travailler au niveau requis par l'OEB.

6. Le Tribunal a examiné la question de la désignation de deux personnes chargées de superviser le travail du requérant mentionnée au considérant 4 du présent jugement. Il note que le rapport d'évaluation final montre que l'absence du requérant pour maladie a bien été prise en considération. Le rapport indique que cette circonstance a été dans une certaine mesure atténuée par le nombre modéré de jours de congé annuel pris par le requérant. Il indique également que, dans «ces circonstances inhabituelles», le requérant a reçu l'appréciation «bien» pour sa productivité tout au long de l'année. Le rapport précise toutefois que, si le requérant a montré un vif intérêt et une grande motivation pour son travail, il n'a guère fait preuve d'esprit d'initiative et la qualité de son travail, en particulier dans le domaine des recherches, est restée inférieure aux attentes en dépit de tous ses efforts.

7. Le Tribunal estime que, dans ces circonstances, le Président pouvait raisonnablement décider de licencier le requérant en se fondant sur les rapports d'évaluation et en tenant compte de la façon dont l'OEB s'était acquittée de son devoir de sollicitude et de bonne foi envers l'intéressé pendant la période de stage. En outre, le paragraphe 2 de l'article 13 du Statut des fonctionnaires confère au Président un pouvoir discrétionnaire pour prolonger une période de stage «dans des cas exceptionnels» avant de prendre une décision définitive. Le Président pouvait raisonnablement estimer qu'il ne s'agissait pas d'un cas exceptionnel justifiant qu'il use de son pouvoir discrétionnaire pour prolonger la période de stage. En outre, rien ne vient corroborer l'allégation du requérant selon laquelle les aspects négatifs des rapports d'évaluation étaient motivés par une animosité personnelle et un parti pris à son égard de la part de son supérieur hiérarchique et notateur,

M. Z. Par conséquent, la requête est dénuée de fondement et doit être rejetée dans son intégralité.

8. La requête étant dénuée de fondement, le Tribunal n'examinera pas la question de la recevabilité.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 30 octobre 2014, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 11 février 2015.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO    MICHAEL F. MOORE    HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ