

S.
c.
OEB

135^e session

Jugement n° 4643

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M. R. S. le 23 octobre 2018, la réponse de l'OEB du 12 février 2019, la réplique du requérant du 29 mars 2019 et la duplique de l'OEB du 8 juillet 2019;

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 son engagement en cours de période de stage et sollicite l'octroi d'une indemnisation adéquate pour le préjudice qu'il estime avoir subi.

Avant d'être recruté par l'OEB, le requérant était employé au sein du Conseil de l'Union européenne. À ce titre, il bénéficiait, au moment des faits, d'un congé pour motif personnel effectif du 16 juin 2015 au 15 juin 2016, assorti d'une possibilité de réintégration. Le 16 juin 2015, il entra au service de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, au titre d'un contrat à durée déterminée de cinq ans soumis à une période de stage d'une durée d'un an en qualité de juriste au sein des Ressources humaines. Dans son rapport de stage intermédiaire daté du 15 décembre 2015, il était fait état des lacunes du requérant et des difficultés qu'il éprouvait pour répondre aux attentes de sa hiérarchie.

Le rapport concluait à la résiliation de son contrat. Le 17 et le 21 décembre, le requérant soumit ses observations sur le rapport intermédiaire.

Par courrier du 22 décembre, le requérant fut informé de la décision du Vice-président chargé de la Direction générale 4 (DG4) de le licencier avec effet immédiat en vertu de l'article 13, paragraphe 4, du Statut des fonctionnaires de l'Office européen des brevets et de l'article 5 des Conditions d'emploi des agents contractuels de l'Office européen des brevets. Le 23 mars 2016, le requérant demanda le réexamen de cette décision.

Le 1^{er} avril 2016, le requérant réintégra son emploi au sein du Conseil de l'Union européenne.

Par courrier du 20 mai, la demande de réexamen du requérant fut rejetée comme étant irrecevable *ratione temporis* et infondée. Le 18 août, le requérant introduisit un recours interne. Après avoir entendu les parties le 16 avril 2018, la Commission de recours rendit son rapport le 19 juin; elle y était d'avis que l'Organisation avait omis d'avertir le requérant du risque immédiat que son contrat prenne fin. Elle recommanda à l'unanimité que l'intéressé reçoive en compensation une somme équivalente à un mois de salaire.

Par lettre du 25 juillet 2018, le Vice-président chargé de la DG4 décida de suivre l'avis de la Commission de recours et d'accorder au requérant une indemnisation financière équivalente à un mois de salaire. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée. Il demande également l'annulation du rapport intermédiaire ainsi que le retrait dudit rapport de son dossier personnel. Le requérant réclame la somme de 8 350 euros à titre de réparation pour le préjudice matériel qu'il estime avoir subi. Il demande également une réparation pour tort moral dont le montant serait laissé à l'appréciation du Tribunal. Le requérant demande que lui soient octroyés des dépens.

L'OEB demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant infondée dans sa totalité et de rejeter les demandes d'indemnités et de dépens.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant est entré au service de l'OEB le 16 juin 2015 au titre d'un contrat à durée déterminée de cinq ans, assorti d'une période de stage d'une durée d'un an. Concernant la période de stage des agents, l'article 13 du Statut des fonctionnaires de l'Office européen des brevets édicte ce qui suit:

«(1) Les agents nommés conformément à l'article 4, paragraphe 1, sont tenus d'effectuer un stage destiné à vérifier leur aptitude à s'acquitter de leurs fonctions ainsi que leur rendement et leur conduite dans le service.

(2) La durée du stage est de :

- un an pour un recrutement ou une promotion,
- six mois pour une mutation.

L'autorité investie du pouvoir de nomination peut décider, dans des cas exceptionnels, de prolonger le stage pour une période supplémentaire de la même durée au maximum.

(3) Avant l'expiration de chacun des semestres de stage, l'agent stagiaire fait l'objet d'un rapport sur son aptitude à s'acquitter de ses fonctions, ainsi que sur son rendement et sa conduite dans le service. Ce rapport est communiqué à l'agent stagiaire, qui peut formuler par écrit ses observations.

(4) a) À l'expiration du stage et sur la base du rapport ou des rapports de stage, l'autorité investie du pouvoir de nomination décide de confirmer la nomination si l'agent stagiaire s'est acquitté de ses fonctions de manière satisfaisante et a eu un rendement et une conduite dans le service satisfaisants.

b) Si l'agent stagiaire ne fait pas preuve de qualités suffisantes en ce qui concerne l'exercice de ses fonctions, son rendement et sa conduite dans le service, un rapport peut être établi à tout moment du stage. Sur la base du rapport ou des rapports de stage, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut :

- licencier un agent stagiaire nouvellement recruté,
- décider que l'agent stagiaire qui a été muté ou promu réintégrera son précédent emploi, ou, s'il a été pourvu à cet emploi, qu'il sera affecté à un emploi dont il remplit les conditions et qui correspond au grade de son précédent emploi.

- (5) Lorsqu'un agent stagiaire nouvellement recruté est licencié en application du paragraphe 4, lettre b, premier tiret, et n'a pas la possibilité de réintégrer immédiatement son administration ou organisme d'origine, il bénéficie d'une indemnité correspondant à deux mois de son traitement de base s'il a accompli au moins six mois de service et à un mois de son traitement de base s'il a accompli moins de six mois de service.

[...]» (Soulignements ajoutés.)

2. En ce qui concerne un agent contractuel tel le requérant, l'article 5 des Conditions d'emploi des agents contractuels de l'Office prévoit en outre ce qui suit quant au stage de ces agents, en se référant précisément à l'application de l'article 13, précité, à leur endroit:

«Article 5
Stage

Les agents sont tenus d'effectuer un stage. La durée du stage est fixée par le Président de l'Office compte tenu de la durée du contrat ; elle est en règle générale de six mois au minimum et ne devrait pas dépasser un an. L'article 13 du statut des fonctionnaires est par ailleurs applicable par analogie.»

L'alinéa 7 de l'article premier du Statut des fonctionnaires prescrit que les dispositions de celui-ci s'appliquent aux agents contractuels dans la mesure où les conditions d'emploi applicables à ces derniers le prévoient expressément.

3. En l'espèce, à la suite d'un rapport intermédiaire de stage en date du 15 décembre 2015 et après qu'il eut formulé ses observations, le requérant a été informé de la décision de le licencier avec effet immédiat le 22 décembre 2015, soit un peu plus de six mois après son recrutement. Le rejet, en date du 20 mai 2016, de sa demande de réexamen de cette décision de le licencier l'a amené à introduire un recours interne en vertu duquel il a demandé que la décision de le licencier soit annulée, que le rapport intermédiaire de stage déjà mentionné soit retiré de son dossier et qu'une indemnisation du préjudice subi lui soit allouée.

4. Dans son avis unanime du 19 juin 2018, que l'auteur de la décision attaquée datée du 25 juillet 2018 a indiqué vouloir suivre, la Commission de recours a conclu que le requérant devait savoir qu'il y avait une possibilité sérieuse, voire une probabilité, qu'il y aurait échec de sa part à la fin de sa période probatoire. La Commission s'est dite convaincue que le requérant avait reçu suffisamment d'informations quant aux attentes de l'Organisation et que son attention avait été attirée en temps voulu sur ses insuffisances professionnelles. Toutefois, la Commission a estimé que le requérant n'avait pas été informé du risque d'une cessation immédiate de son contrat et que cette exigence procédurale, établie par la jurisprudence du Tribunal, n'avait pas été respectée.

5. Quant aux dommages causés au requérant en raison de cette cessation immédiate de son contrat sans avertissement préalable, la Commission a conclu qu'une réintégration dans ses fonctions jusqu'à son retour dans son poste antérieur auprès du Conseil de l'Union européenne n'était pas une forme de réparation appropriée. La Commission a plutôt recommandé le versement additionnel d'un mois de salaire, considérant que, d'une part, l'Office avait déjà versé au requérant deux mois de salaire et que, d'autre part, ce dernier avait réintégré son emploi précédent auprès du Conseil de l'Union européenne le 1^{er} avril 2016. Pour la Commission, il n'y avait pas lieu d'octroyer au requérant d'autres réparations en l'absence de mauvaise foi de la part de l'Organisation et compte tenu du fait que le simple constat du manquement à l'exigence procédurale identifiée constituait en soi une indemnisation adéquate de tout préjudice autre que matériel.

6. Il ressort du dossier qu'à la suite de son licenciement en cours de période de stage, le requérant a ainsi reçu de l'OEB une indemnité pécuniaire couvrant la totalité des trois mois compris entre janvier et mars 2016, soit deux mois de son traitement de base conformément aux termes du paragraphe 5 de l'article 13 du Statut des fonctionnaires précité et un mois additionnel conformément à la recommandation de l'avis unanime de la Commission. Si le requérant soutient que l'Organisation aurait dû faire plutôt application de l'article 15 des

Conditions d'emploi des agents contractuels, le Tribunal relève que les dispositions ainsi invoquées sont en tout état de cause moins favorables que celles de l'article 13 du Statut.

Par ailleurs, il est aussi établi que le requérant a réintégré sa fonction auprès de son organisme d'origine, soit le Conseil de l'Union européenne, dès le 1^{er} avril 2016.

7. Dans sa requête devant le Tribunal, le requérant reconnaît que «la demande primaire formulée dans [son] recours interne, à savoir [sa] réintégration dans un emploi au sein de l'Office, ne s'avère plus réalisable». Il reconnaît aussi que l'OEB lui a versé deux mois de salaire au titre de l'article 13 du Statut des fonctionnaires ainsi qu'une indemnité correspondant à un mois de son salaire de base mensuel conformément à l'avis unanime de la Commission de recours. Malgré cela, le requérant soutient que son dommage salarial réel devrait être calculé par rapport à son salaire net, sans s'expliquer plus amplement quant à son raisonnement ou quant aux calculs qui pourraient appuyer son assertion. Dans ces conditions, ce moyen ne saurait être retenu.

8. Quant à sa demande d'annulation du rapport intermédiaire de stage du 15 décembre 2015, le requérant soutient d'abord qu'aucun objectif ne lui aurait été fixé en début ou en cours de stage. Mais, le Tribunal constate que l'intéressé a bénéficié d'une formation individualisée centrée sur les objectifs liés aux fonctions à exercer, ce qui satisfait aux exigences de la jurisprudence du Tribunal. Le requérant invoque ensuite divers arguments qui établissent au mieux son désaccord avec les constatations et conclusions de ce rapport. Mais c'est en vain que le requérant peut soutenir que ce rapport serait entaché d'irrégularité en raison de ce désaccord. Dans son avis, la Commission note qu'au regard de la documentation déposée devant elle quant aux insatisfactions reprochées au requérant, son analyse démontre qu'il n'y avait pas de raison d'imputer une erreur quelconque à l'Organisation dans son évaluation de l'intéressé. Dans ses écritures, le requérant invite essentiellement le Tribunal à procéder à un nouvel exercice d'évaluation et à substituer son point de vue à celui de l'Organisation. C'est là méconnaître le rôle du Tribunal.

Dans son jugement 4505, au considérant 3, le Tribunal écrit d'ailleurs ceci sur la raison d'être d'une période probatoire, sur le large pouvoir d'appréciation d'une organisation en matière de probation et sur le contrôle limité que peut exercer le Tribunal à ce sujet:

«Dans sa jurisprudence, le Tribunal a rappelé que “la raison d'être d'une période probatoire est de permettre à une organisation de déterminer si le fonctionnaire concerné est apte à s'acquitter des fonctions associées à un poste donné” (voir le jugement 4212, au considérant 4). Le Tribunal a aussi souligné qu'une organisation jouit d'un large pouvoir d'appréciation en matière de probation et que, pour cette raison, les décisions qu'elle prend dans ce domaine ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle limité (voir, par exemple, le jugement 4481, au considérant 3). Ainsi, en vertu d'une jurisprudence constante du Tribunal, une telle décision 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 au dossier, ou enfin si un détournement de pouvoir est établi. En outre, quand le non-renouvellement est motivé par des prestations insatisfaisantes, le Tribunal ne substituera pas sa propre appréciation à celle de l'organisation (voir notamment les jugements 1418, au considérant 6, 2646, au considérant 5, 3913, au considérant 2, et 4212 précité, au considérant 4).»

Le Tribunal observe à cet égard que le vice de procédure que la Commission reproche à l'OEB en l'espèce, et qui a justifié l'octroi d'un mois de salaire additionnel au requérant, concerne le manquement de l'Organisation à l'obligation d'aviser le requérant du risque d'une cessation immédiate de son contrat. Les écritures ne démontrent pas que le rapport intermédiaire de stage du requérant aurait été établi illégalement. Bien au contraire, il a été élaboré conformément aux dispositions de l'article 13 du Statut des fonctionnaires.

Dans ce contexte, le Tribunal ne peut que rejeter la conclusion du requérant tendant au retrait du rapport d'évaluation intermédiaire de son dossier, car il n'a pas été illégalement établi (voir, par exemple, le jugement 1811, au considérant 8).

9. S'agissant par ailleurs du moyen que soulève le requérant au regard de la motivation, qu'il estime déficiente, de la décision attaquée, le Tribunal constate que cette décision, qui non seulement renvoie à

l'analyse détaillée de la Commission de recours, mais qui fait en outre sienne sa recommandation unanime d'accueillir le recours et de verser, à titre additionnel, un mois de salaire au requérant, est conforme aux exigences de la jurisprudence en ce qui concerne la motivation des décisions. La décision attaquée, ainsi que l'avis de la Commission à laquelle il est renvoyé, permettent en effet au requérant de connaître les raisons de cette décision et au Tribunal d'exercer son pouvoir de contrôle (voir les jugements 4467, au considérant 7, et 4037, au considérant 7).

10. Le requérant réclame le remboursement du coût de son déménagement en Belgique au moment de sa réintégration au sein du Conseil de l'Union européenne. Mais, d'une part, le requérant n'établit pas qu'il pourrait prétendre à un tel remboursement en vertu d'un texte applicable. D'autre part, dans la mesure où le seul vice qui entachait la décision ayant mis fin à son stage était une irrégularité de procédure et où cette décision était par ailleurs justifiée sur le fond, l'intéressé n'établit pas l'existence d'un lien de causalité entre l'illégalité de celle-ci et le dommage qu'il invoque.

Cette autre demande est également dénuée de fondement.

11. Enfin, s'agissant des dommages-intérêts pour préjudice moral que le requérant réclame en laissant cette partie de sa demande à l'appréciation du Tribunal, l'intéressé ne démontre pas en quoi l'Organisation aurait manqué à son devoir de sollicitude ou à son obligation d'agir de bonne foi. En outre, ce préjudice, que le requérant justifie en raison de la «charge psychologique considérable» et des «efforts professionnels et logistiques imposés à l'ensemble de [s]a famille» par son licenciement du 22 décembre 2015, n'est pas établi. Il résulte de la jurisprudence du Tribunal qu'en matière de dommages-intérêts, et notamment de préjudice moral, la charge de la preuve incombe au requérant (voir le jugement 4156, au considérant 5). Or, ainsi que l'observe la Commission dans son avis, l'attribution au requérant de trois mois de salaire à la suite de son licenciement pendant sa période probatoire compense adéquatement l'ensemble du préjudice qui aurait pu découler du vice de procédure de l'Organisation au regard de son

défaut d'avoir avisé l'intéressé du risque d'une cessation immédiate de son contrat.

12. Il s'ensuit que la requête doit être rejetée en toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 1^{er} novembre 2022, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, 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.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ