

CINQUANTE-HUITIEME SESSION ORDINAIRE

Affaire MICHAEL

Jugement No 736

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M. Aubrey Eric Michael le 25 octobre 1984 et régularisée le 12 mars 1985, la réponse de l'OEB en date du 3 juin, régularisée le 14 juin, la réplique du requérant du 6 décembre, régularisée le 27 décembre 1985, et la duplique de l'OEB datée du 20 janvier 1986;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal et les articles 13 et 62 du Statut des fonctionnaires de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale sollicitée par le requérant n'ayant pas été admise;

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

A. Le requérant, ressortissant britannique né en 1933 à Lahore, a été nommé au bureau de l'OEB aux Pays-Bas à compter du 1er octobre 1982 en tant que chef de projet de grade A3. Il devait faire une année de stage conformément à l'article 13(1) du Statut des fonctionnaires. En vertu de l'article 13(2), un rapport de notation fut établi le 28 février 1983 sur les six premiers mois. Le rapport qualifiait de basses tant la quantité que la qualité de son travail, critiquait ses relations avec d'autres membres du personnel et recommandait de lui signifier que le déroulement du stage n'était pas satisfaisant. Le 13 avril 1983, il ajouta ses commentaires, disant qu'il s'efforcera de s'améliorer. Mais un nouveau rapport, daté du 6 septembre 1983, n'enregistra aucune amélioration. L'intéressé fut invité à formuler ses commentaires jusqu'au 15 septembre. Le 14 septembre, il répondit qu'il n'acceptait pas le rapport et qu'il ferait recours. Le 21 septembre, le Président de l'Office décida de le licencier au 1er octobre; il en fut informé par une lettre recommandée en date du 27 septembre qui lui fut envoyée à son domicile - il n'était pas à son travail -, lettre que la poste retourna toutefois le 25 octobre sans l'avoir distribuée. Le 30 septembre, il demanda par écrit une mutation que l'OEB lui refusa le 21 novembre. Le 28 décembre, il appela de la décision de le licencier. Son recours portait sur plusieurs autres questions. En février 1984, le Président transmit le cas à la Commission de recours. Dans son rapport du 22 juin 1984, la commission recommanda le rejet du recours et, par une lettre du 28 juillet, qui constitue la décision attaquée, le Président informa le requérant qu'il avait fait sienne cette recommandation.

B. Le requérant soutient que son licenciement était illicite. Les directives sur les rapports de stage n'ont pas été respectées. Les critiques formulées dans le second rapport de stage n'étaient pas pertinentes car il avait été noté en qualité non de chef de projet, mais de programmeur. Il n'a jamais reçu une description de poste correcte. De surcroît, les critiques étaient tendancieuses. S'il ne pouvait pas s'entendre avec d'autres membres du personnel, ce n'était pas sa faute, mais la leur. Il a été victime de discrimination raciale, de tracasseries, de mesquines querelles et de jalousies entre d'autres membres du personnel. Il n'était pas équitable de le noter durant la seconde partie du stage car il avait souvent été en congé de maladie. Du 1er mars au 30 septembre 1983, il avait pris quatre-vingt sept jours et treize demi-journées de congés de maladie certifiés, du fait dans une large mesure d'actes d'intimidation. Il avait également pris vingt-trois jours de congés annuels. Ainsi donc, il n'avait été à son travail que pendant moins de trente jours. Il était injuste de le licencier alors qu'il était en fait en congé de maladie. La procédure de la Commission de recours a été truquée au profit de l'Organisation et n'était pas impartiale. Ses indemnités de fin de service ont été mal calculées et il a vu compromises irrémédiablement sa santé et son aptitude à entretenir sa famille. Il prétend l'équivalent de cinq années de traitement à titre de dommages-intérêts pour licenciement injustifié. Il demande la réparation du tort porté à sa santé et à ses perspectives de carrière, de même que le remboursement de montants en suspens relatifs à l'indemnité d'éducation et à d'autres règlements. Il estime avoir droit, à titre d'indemnités de fin de service, à 60.645 florins. Il conclut au paiement de dommages en raison du tort moral subi pour des motifs de discrimination raciale, ainsi que de ses dépens.

C. L'OEB répond que la requête est mal fondée. Les rapports signalait de manière exacte les nombreuses insuffisances du requérant : il manquait des capacités d'analyse et des connaissances techniques requises pour l'exercice de ses fonctions. Sa première tâche aurait dû lui prendre quelques semaines seulement, mais il perdit du temps à d'autres questions et, lorsqu'il s'y remit, il se révéla incapable de l'accomplir. Il se montrait agressif à l'égard de ses collègues et incapable de travailler en équipe. Il ne pouvait souffrir l'autorité. Il ne fournissait aucun travail digne de ce nom. Dans ses commentaires sur la notation, il n'a donné aucune explication satisfaisante. Il n'y avait aucune raison de prolonger la période de stage; en fait, il aurait dû être licencié sur la base de son premier rapport. Dans la deuxième partie de la période de stage, il a été constamment absent de son travail. Les certificats qu'il a produits n'expliquaient pas la nature de son incapacité. Pour certaines périodes, il n'a pas justifié qu'il ne pouvait exercer ses fonctions comme l'exige l'article 62 du Statut des fonctionnaires. Le but du stage est de déterminer si le fonctionnaire a les qualités et l'attitude voulues. Il ne fit preuve ni des unes ni de l'autre et son licenciement était doublement justifié. Ses autres conclusions, si elles ont été présentées dans le recours interne, n'ont jamais été précisées et, de surcroît, n'ont pas été adressées à l'administration avant d'être formulées dans le recours. Il n'a donc pas épuisé les moyens de recours internes et ses conclusions sont irrecevables. Elles sont en tout cas mal fondées : en particulier, il ne présente aucune preuve justifiant son incapacité et n'établit aucun lien entre elle et son emploi à l'OEB. Enfin, l'OEB soutient que la procédure de la Commission de recours n'était entachée d'aucun vice.

D. Dans sa réplique, le requérant développe son argumentation antérieure et surtout ses allégations d'abus de pouvoir du notateur, de discrimination raciale, d'arrière-pensées de la part de l'administration, de procédure "grotesque" d'établissement des rapports, de violation des droits de l'homme, de déni de justice dans la procédure de recours interne et de tort irréparable porté à sa santé et à sa carrière. Il maintient ses conclusions.

E. Dans sa duplique, l'OEB relève que la plupart des arguments de la réplique sont dépourvus de pertinence ou répètent des accusations que rien n'était et qui étaient déjà formulées dans les premiers écrits. Le reste n'entame nullement la valeur des arguments présentés dans la réponse, que l'Organisation développe.

CONSIDERE :

1. Le requérant demande "réparation pour les préjudices subis et leurs répercussions financières en ce qui concerne les points suivants : a) licenciement injustifié durant un congé de maladie dûment certifié; b) indemnisation pour cause d'invalidité; c) pratiques racistes; d) dépens exposés ou prévus; e) remboursement de montants en suspens relatifs à l'indemnité d'éducation et à d'autres règlements; f) tort porté à ses perspectives de carrière".

2. L'Organisation soulève à propos des points b), c) et e) l'objection d'irrecevabilité, au motif que le requérant n'a pas obtenu de décision à leur sujet comme le veut l'article VII du Statut du Tribunal. Dans sa réplique, le requérant ne conteste pas l'objection et aucune décision en la matière ne ressort du dossier. Aussi les conclusions sont-elles irrecevables.

3. Le requérant prétend principalement que son licenciement est injustifié. Il a été mis fin à ses services aux termes de l'article 13(2) du Statut des fonctionnaires, en raison de deux rapports de stage défavorables. Si les rapports sont corrects et équitables, ils fournissent des motifs appropriés de licenciement, lequel constitue une décision qui relève du pouvoir discrétionnaire du Président. Toute fois, le requérant soutient qu'il a été victime de discrimination raciale, de tracasseries, de mesquines querelles et de jalousie. Il allègue que les rapports de stage ont été truqués par le notateur "qui avait tout à gagner à [son] renvoi". Il parle d'une "pratique usuelle ... dirigée contre les membres du personnel britanniques en particulier" (il est lui-même ressortissant britannique), "dont l'arrivée est considérée comme une menace". La pratique alléguée s'est traduite par : "a) une apparente 'mise au courant' dans ses nouvelles fonctions par un collègue qui s'est 'prêté à un coup monté'; b) le recours à un flagorneur pour faire en sorte que le rapport de stage soit négatif, fondé qu'il était sur de fausses accusations/rumeurs, des bavardages, etc., tels que difficultés de langue, absence de motivation, faux prétextes techniques, etc.; c) des injures, des menaces, etc.; d) l'élimination ou l'affaiblissement de la concurrence de rivaux potentiels 'imaginés'."

4. Lorsque des allégations de ce genre sont formulées, le Président - comme d'ailleurs le Tribunal - doit attacher une grande importance aux constatations de la Commission de recours interne. Elle peut entendre des témoins, les interroger et enregistrer leur témoignage; ses membres auront les connaissances de base nécessaires pour apprécier correctement la valeur des témoignages. En l'espèce, c'est le 17 avril 1984 qui avait été fixé comme date de la séance de la commission, avec l'accord de l'avocat du requérant, Me van Leeuwen. Celui-ci, qui avait été informé de la composition de la commission, demanda de plus amples détails en vue d'éventuelles récusations et soumit les

noms de vingt et un témoins qu'il souhaitait faire comparaître. Le 3 avril, on l'informa que la commission se prononcerait sur la question préliminaire des récusations, en le priant de fournir des détails au sujet des témoins qu'il entendait citer. Le 13 avril, Me van Leeuwen fit savoir que le requérant n'avait pas confiance dans la procédure et qu'il renonçait à son droit d'être entendu à la séance du 17 avril. Le matin de ce même jour, le requérant confirma personnellement sa position au cours d'une conversation téléphonique avec le président de la commission. Celle-ci ouït le notateur et le chef de projet qui avait été chargé de mettre au courant le requérant. A l'unanimité, elle recommanda le rejet du recours.

5. Les faits ci-dessus sont retracés dans le rapport de la Commission de recours et ne sont pas contestés expressément. Néanmoins, dans ses écrits, le requérant soutient "que la Commission de recours, sous la direction et le contrôle de son président, a choisi de propos délibéré, et de façon unilatérale et tendancieuse, de ne prêter attention qu'aux plaidoiries de l'OEB. Il fait de nombreuses allégations qu'aucune pièce du dossier n'étaie, et se plaint que la commission ait été fabriquée sur mesure.

6. Le Tribunal rejette en tant que dépourvues de fondement toutes les allégations de parti pris et d'irrégularité et ne trouve aucun motif de censurer la décision de licencier le requérant prise par le Président dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation. Les conclusions relatives aux dépens et au tort porté aux perspectives de carrière sont également écartées.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé par M. André Grisel, Président du Tribunal, M. Jacques Ducoux, Vice-président, et le très honorable Lord Devlin, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé a Genève, en audience publique, le 17 mars 1986.

(Signé)

André Grisel
Jacques Ducoux
Devlin
A.B. Gardner