

Le Tribunal administratif,

Vu la vingt deuxième requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M. J. P. G. V. le 11 août 2004, la réponse de l'Organisation du 7 février 2005, la réplique du requérant du 10 mars et la duplique de l'OEB du 16 juin 2005;

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 et les allégations suivants :

A. A l'époque des faits, le requérant était examinateur chargé de la recherche, de grade A4, à la Direction générale 1 de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB.

Le 28 novembre 2001, il reçut, par l'intermédiaire du système de courriel interne de l'OEB, «Office Vision» (ci après le «système OV»), une note de son directeur dans laquelle ce dernier relatait la teneur d'un entretien qu'ils avaient eu la veille. Il ressort de ce document qu'à deux reprises le directeur avait transmis à l'intéressé des observations sur le contenu de l'un de ses rapports de recherche. Or, à chaque fois, le requérant avait déclaré qu'il ne souhaitait pas se voir communiquer ce style d'observations et s'était plaint de la «perte de temps» que cela lui occasionnait. Dans sa note, le directeur soulignait qu'il était essentiel que l'intéressé analyse toutes les observations qui pouvaient lui être adressées et tire les enseignements de ses erreurs éventuelles afin de ne pas les reproduire à l'avenir. Il prévenait également le requérant que, si aucune amélioration n'était constatée, il risquait, lors du prochain exercice de notation, de se voir attribuer un «passable», notamment à la rubrique concernant son attitude vis à vis du travail.

Par lettre du 11 janvier 2002, le requérant communiqua son point de vue sur la note susmentionnée au directeur du personnel. Ce dernier lui répondit le 22 février qu'il entraînait dans les fonctions de son directeur de lui donner des instructions et des avertissements et qu'il ne considérait pas que celui-ci avait outrepassé ses responsabilités.

Entre temps, le 4 février, le directeur du requérant avait envoyé à ce dernier, par l'intermédiaire du «système OV», une note dans laquelle il lui demandait s'il souhaitait se porter volontaire pour encadrer l'évacuation du personnel de l'étage en cas d'urgence. N'ayant pas obtenu de réponse à cette note ni au rappel qu'il avait envoyé le 11 février, le directeur décida de se rendre dans le bureau de l'intéressé afin de s'entretenir directement avec lui. Le directeur, considérant que le requérant lui avait alors répondu de manière agressive et impolie, informa ce dernier le 12 février que, vu son manque de politesse et de courtoisie, lors du prochain exercice de notation il obtiendrait un «passable» à la rubrique concernant son attitude vis à vis du travail. Il se réservait également le droit de prendre d'autres sanctions prévues par le Statut des fonctionnaires de l'Office. Le requérant lui présenta ses excuses par écrit le 13 février.

Le 15 février, dénonçant l'impolitesse ainsi que le manque de respect et de courtoisie dont le requérant avait fait preuve à son égard, le directeur de ce dernier adressa au directeur du personnel une lettre dans laquelle il demandait que des sanctions disciplinaires soient prises à l'encontre de l'intéressé. Par courrier du 5 mars, le requérant communiqua au Président de l'Office son point de vue sur l'affaire. Le 12 mars, le directeur du personnel écrivit au requérant pour lui demander de faire part de ses commentaires au sujet de la lettre du 15 février, et ce, en application du «paragraphe 5 de l'article 94» du Statut des fonctionnaires. Le requérant lui répondit le 7 mai, faisant notamment observer que le paragraphe 5 susmentionné n'existait pas, posant plusieurs questions et renvoyant aux commentaires qu'il avait adressés au Président dans son courrier du 5 mars. Le 28 juin 2002, le directeur du personnel adressa une note au Président dans laquelle il lui proposait d'infliger un blâme au requérant, en application de l'alinéa b) du paragraphe 2 de l'article 93 du Statut. L'intéressé ne reçut copie de cette note qu'en avril 2003, au cours de la procédure de recours interne.

Par courrier du 9 juillet 2002, le Président fit savoir au requérant qu'il considérait que son comportement compliquait sérieusement la communication avec son directeur et qu'il avait en conséquence décidé de lui infliger un blâme. L'intéressé fit recours contre cette décision le 4 septembre. Il fut informé, par une lettre datée du 22 octobre 2002, qu'après un premier examen du dossier le Président avait considéré le blâme comme entièrement justifié et que la Commission de recours avait été saisie pour avis.

Le 26 septembre 2003, le requérant écrivit au Président de l'Office pour lui signaler, entre autres, que la fonctionnaire qui avait représenté l'Office au cours de la procédure de recours interne avait porté contre lui de fausses accusations. Il lui écrivit de nouveau, le 3 octobre 2003, attirant son attention sur la note du 28 juin 2002, et en particulier sur son troisième paragraphe qui faisait référence aux commentaires qu'on lui avait demandé de fournir en application du «paragraphe 5 de l'article 94» du Statut, et dans lequel le nombre 94 avait été biffé et remplacé par 93. Du fait que la fonctionnaire susmentionnée avait reconnu avoir elle-même corrigé cette «erreur de frappe manifeste», le requérant l'accusait d'avoir apporté cette modification après le 18 novembre 2002, lorsqu'elle avait été amenée à rédiger la position de l'Office. Il soutenait que, puisque cette fonctionnaire avait accès aux archives, elle était en mesure de modifier n'importe quel élément de preuve. Il réclamait une enquête sur la fiabilité des documents dont l'administration était en possession dès lors que ceux-ci pouvaient, à ses yeux, être modifiés «à volonté».

Dans son avis du 10 mars 2004, la Commission de recours recommanda au Président de revoir le degré de la sanction infligée au requérant et d'envisager la possibilité de la convertir en un avertissement écrit au sens de l'alinéa a) du paragraphe 2 de l'article 93. Par un courrier du 26 mai 2004, qui constitue la décision attaquée, le directeur chargé des conditions d'emploi et des organes statutaires indiqua au requérant que le Président avait suivi cette recommandation et que, même s'il n'avait pas reconnu que le blâme était une sanction disproportionnée, pour montrer sa bonne volonté, il avait accepté de le convertir en un avertissement écrit.

B. Le requérant demande au Tribunal d'annuler la sanction disciplinaire qui lui a été infligée le 26 mai 2004. Il prétend que la fonctionnaire ayant représenté l'Office au cours de la procédure interne a «illégalement modifié» un élément de preuve et formulé de fausses allégations à son encontre, ce qui lui a causé un tort moral au titre duquel il sollicite une réparation de 20 000 euros. De même, il fait valoir que, soutenu par l'administration, son directeur l'a harcelé et a lui aussi formulé de fausses allégations à son encontre. Il affirme qu'en raison du comportement de son directeur et de la sanction disciplinaire qui en a résulté, il a subi un tort moral en réparation duquel il réclame 10 000 euros.

C. Dans sa réponse, l'OEB soutient que les conclusions du requérant tendant à la réparation du tort moral qu'il prétend avoir subi sont irrecevables dans la mesure où il a étendu devant le Tribunal la portée de ses conclusions.

Sur le fond, elle rappelle que, conformément à sa jurisprudence, le Tribunal n'exerce qu'un contrôle restreint sur le choix d'une sanction disciplinaire. En l'espèce, la sanction infligée au requérant était totalement justifiée et a été prise dans le cadre du pouvoir d'appréciation du Président de l'Office. L'Organisation soutient par ailleurs que ce que le requérant considère être du harcèlement est en réalité l'application par l'administration des dispositions relatives à la procédure disciplinaire et la mise en pratique de l'obligation qu'a son directeur de superviser son service et de rappeler aux fonctionnaires qui sont sous son autorité quels sont leurs devoirs. L'intéressé est responsable de la qualité des rapports de recherche qu'il rédige et, lorsqu'il lui est demandé d'analyser des observations concernant son travail, il doit le faire. L'OEB souligne que la Commission de recours a considéré que le comportement déraisonnable et provocateur du requérant entravait considérablement la communication et que c'était à juste titre que son directeur avait réagi devant l'attitude foncièrement négative dont il faisait preuve.

En outre, l'Organisation rappelle que la référence au paragraphe 5 de l'article 94 du Statut était une erreur de frappe manifeste. Elle relève que la Commission de recours a estimé qu'il était particulièrement «sournois» de la part du requérant de tenter d'accuser de falsification la fonctionnaire ayant représenté l'Office au cours de la procédure de recours interne afin de pouvoir demander une réparation pour tort moral.

D. Dans sa réplique, le requérant accuse cette fonctionnaire non seulement d'avoir falsifié un important élément de preuve, mais également de n'avoir parfois pas apporté la preuve de ce qu'elle avançait. Il considère qu'en l'espèce son droit d'être entendu n'a pas été respecté et estime que les motifs des deux sanctions qui lui ont été successivement infligées lui ont été communiqués tardivement. Réaffirmant que les observations du style de celles qu'il a reçues sur son travail lui occasionnent une perte de temps, il réitère son souhait de ne pas en recevoir. Néanmoins, il prétend ne jamais avoir eu de réticence à accepter l'autorité de son directeur. Il critique le

comportement de ce dernier et de la supérieure hiérarchique de celui-ci et soutient que le directeur du personnel a fait preuve de parti pris à son encontre.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient sa position dans son intégralité et s'applique à réfuter les nouveaux arguments avancés par le requérant.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'Office européen des brevets le 1^{er} septembre 1982, en qualité d'examineur à la Direction générale 1, à La Haye. Il a actuellement le grade A4.
2. A l'époque des faits, il était employé en tant qu'examineur chargé de la recherche. Le 28 novembre 2001, son directeur lui a envoyé, par l'intermédiaire du système de courriel interne OV, une note dans laquelle il l'informait que certains aspects de son travail laissaient à désirer; son directeur lui reprochait de ne pas avoir mentionné, dans deux de ses rapports de recherche, un document qui était pourtant d'une grande pertinence. L'intéressé a répondu, et sa position demeure inchangée, que selon lui les observations de ce type sur son travail lui occasionnaient une perte de temps; il ne souhaitait pas, et ne souhaite toujours pas, recevoir de telles observations à l'avenir. Dans sa note, le directeur du requérant indiquait à celui-ci qu'il continuerait à lui transmettre toute observation concernant son travail et qu'il fallait qu'il analyse ce type d'observations afin de déterminer en quoi elles étaient pertinentes. Il ajoutait que le requérant devait, le cas échéant, tirer les enseignements de ses erreurs passées afin de ne pas les reproduire à l'avenir. Il le prévenait également que, si la situation ne s'améliorait pas, il risquait, lors de son prochain exercice de notation, de se voir attribuer l'appréciation «passable» à la rubrique concernant son attitude vis-à-vis du travail.
3. Le requérant a répondu à la note susmentionnée par une lettre, datée du 11 janvier 2002, adressée au directeur du personnel. Il joignait une copie de la note en question et déclarait considérer que les observations sur le travail qu'il avait effectué lui occasionnaient une perte de temps et que, pour améliorer la qualité des recherches, il serait beaucoup plus efficace d'organiser des cours supplémentaires de formation.
4. Le directeur du personnel a répondu à la lettre du requérant par un courrier en date du 22 février 2002, dans lequel il déclarait :

«Dans sa note [du 28 novembre 2001], votre directeur vous a clairement indiqué qu'afin d'améliorer la qualité de votre travail vous devriez prendre plus au sérieux les observations qui sont faites au sujet de vos recherches. Il ressort de votre [lettre] que, même si vous avez l'intention de tenir davantage compte de ces observations à l'avenir, vous faites preuve d'une réticence manifeste à accepter les conseils de votre directeur. Les instructions et les avertissements que celui-ci vous donne font partie de ses fonctions.

Je n'ai aucune raison de penser que votre directeur a outrepassé ses responsabilités.»
5. L'identification des volontaires chargés d'encadrer l'évacuation du personnel de l'étage en cas d'urgence a donné lieu à un autre incident étant donné que le requérant n'a pas répondu à une note que son directeur lui avait envoyée par l'intermédiaire du système OV et qui exigeait pourtant une réponse de sa part. Le directeur s'est entretenu avec le requérant le 12 février 2002 et lui a reproché cette absence de réponse.
6. C'est pour ce même motif que ce jour-là le directeur a adressé à l'intéressé un avertissement concernant son comportement professionnel; le requérant y était accusé : i) d'avoir délibérément refusé de répondre aux notes de son directeur, ii) d'avoir délibérément répondu de manière évasive à des questions qui appelaient une réponse de type «oui ou non» et iii) de s'être montré impoli de par le ton qu'il avait employé pour s'adresser à son directeur.
7. Le 13 février 2002, le requérant a présenté ses excuses pour ne pas avoir répondu à la note que son directeur lui avait envoyée. S'agissant de la demande relative à l'encadrement de l'évacuation du personnel de l'étage, il a déclaré estimer que «ce n'[était] pas à [lui] de [se] porter volontaire pour cela» à ce moment-là.
8. Le directeur du requérant a adressé au directeur du personnel une lettre datée du 15 février 2002, dans laquelle il demandait que des sanctions disciplinaires soient prises à l'encontre de l'intéressé.

9. Le requérant s'étant vu infliger un blâme le 9 juillet 2002, il a formé un recours interne. La Commission de recours a recommandé, dans son avis daté du 10 mars 2004, l'application d'une sanction moins sévère, à la discrétion du Président de l'Office, à savoir un avertissement écrit tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 2 de l'article 93 du Statut, au lieu du blâme qui avait été infligé aux termes de l'alinéa b) du même paragraphe. Le Président a alors exercé son pouvoir d'appréciation et accepté la recommandation de la Commission de recours d'infliger au requérant une sanction moins grave, c'est à dire un avertissement écrit. Le directeur chargé des conditions d'emploi et des organes statutaires a écrit au requérant le 26 mai 2004 pour l'informer de la décision du Président de convertir le blâme en avertissement écrit. Telle est la décision attaquée.

10. Dans ses conclusions, le requérant demande :

- a) l'annulation de la sanction disciplinaire (avertissement écrit) qui lui a été infligée;
- b) des dommages intérêts d'un montant de 10 000 euros pour tort moral en raison «du harcèlement et des fausses allégations de [son] directeur, qui [avait] été appuyé en cela par la direction de l'OEB»; et
- c) 20 000 euros de dommages intérêts pour le tort moral qu'il a subi du fait que, pendant la procédure interne, la «représentante juridique du Président» a effectué une «modification illégale d'un élément de preuve et [formulé] de fausses allégations» à son encontre.

11. Dans ses écritures, le requérant continue à affirmer que toute observation transmise par son directeur au sujet de son travail lui fait perdre du temps.

Or ce n'est pas au requérant mais à l'OEB de déterminer la procédure que doivent suivre les fonctionnaires de l'Office. Que l'intéressé considère ou non que les observations qui lui ont été faites lui occasionnent une perte de temps, l'OEB, de par le mandat qui lui a été confié, est habilitée à lui demander de recevoir et d'analyser la correspondance et les observations relatives à son travail. Le but de ces observations, comme l'a indiqué le directeur de l'intéressé dans sa note du 28 novembre 2001, est d'attirer l'attention du fonctionnaire sur les domaines dans lesquels il serait possible d'améliorer son travail. Dans sa lettre du 11 janvier 2002, le requérant a reconnu que, s'il avait trouvé au cours de sa recherche initiale les documents qui lui ont été communiqués avec les observations formulées sur son travail, il les aurait inclus dans ses rapports de recherche. Cet aveu contredit l'affirmation de l'intéressé selon laquelle les observations en question lui occasionnent une «perte de temps».

12. L'allégation du requérant selon laquelle l'administration a falsifié un des éléments de preuve soumis à la Commission de recours a été rejetée à juste titre par cette commission comme constituant une tentative «particulièrement sournoise» de tirer indûment motif de ce qui était une erreur de frappe manifeste. Le Tribunal n'entend pas modifier cette conclusion.

13. La mesure disciplinaire était justifiée et la tentative du requérant d'obtenir l'annulation de l'avertissement écrit qui lui a été infligé doit être rejetée. De même, sa demande de dommages intérêts est sans fondement et doit elle aussi être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 28 octobre 2005, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice Président, et M. Agustín Gordillo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 1er février 2006.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Agustín Gordillo

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 15 février 2006.