

QUATRE-VINGT-QUINZIÈME SESSION

Jugement n° 2223

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre le Laboratoire européen de biologie moléculaire (LEBM), formée par M^{lle} G. B. le 30 août 2002, la réponse du Laboratoire datée du 29 novembre 2002, la réplique de la requérante du 5 février 2003, la duplique du LEBM en date du 6 mars, les écritures supplémentaires de la requérante du 19 mars et les commentaires du Laboratoire à leur sujet en date du 14 avril 2003;

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. La requérante, ressortissante néerlandaise née en 1970, est entrée au service du LEBM le 1^{er} mai 2000 en tant que boursière postdoctorale. Elle travailla au sein du groupe du docteur B., lequel relevait du Programme de biologie cellulaire et de biophysique. Il était prévu qu'elle cesse ses fonctions au LEBM le 30 avril 2002.

Le 11 février 2002, le docteur B. trouva un document, portant la date de ce jour-là, relatif à un projet de création d'entreprise. L'intéressée y était désignée comme l'un des fondateurs de cette entreprise. Selon le Laboratoire, les auteurs de ce document reprenaient à leur compte des concepts pour lesquels il avait déjà déposé des demandes de brevet. Le 14 février, en accord avec le directeur administratif, le docteur B. ordonna à la requérante de quitter son groupe avec effet immédiat. Par courrier du 20 février, elle lui demanda de lui communiquer par écrit les motifs de sa décision. Le directeur des ressources humaines lui indiqua, dans une lettre en date du 7 mars qu'elle aurait reçue le 14 mars, que le LEBM avait perdu la confiance qu'il avait en elle, qu'elle n'avait pas respecté les règles en vigueur au sein du Laboratoire et que la décision contestée était donc justifiée. Il soulignait que le LEBM avait pris les dispositions nécessaires pour que le projet sur lequel elle avait travaillé soit mené à terme. Le 19 mars, ce même directeur lui écrivit de nouveau. Il précisait qu'il apparaissait, à la lumière du document daté du 11 février, qu'elle avait enfreint les dispositions de l'article 1.4.02 du Statut du personnel, dès lors qu'elle avait déposé des demandes de brevet pour des travaux qu'elle avait accomplis au Laboratoire sans avoir sollicité l'autorisation du Directeur général, et avait utilisé des découvertes faites par d'autres membres du personnel sans leur consentement à des fins de commercialisation, agissement qui pouvait être qualifié d'inconduite scientifique au sens de la circulaire de politique interne n° 5. Le directeur concluait que sa présence dans le laboratoire du docteur B. n'était pas souhaitable tant que son rôle dans cette affaire ne serait pas expliqué de manière satisfaisante.

Le 25 mars, en réponse à une lettre qu'elle lui avait adressée le 18 mars, le Directeur général envoya à la requérante un courrier dans lequel il lui expliquait qu'elle ne faisait pas l'objet d'une sanction disciplinaire, le directeur administratif ayant en effet la possibilité de suspendre un membre du personnel pendant la durée de l'enquête s'il estime que la présence de celui-ci nuit aux intérêts du Laboratoire, et ce, en application de l'article R 2 5.13 du Règlement du personnel. Il lui indiquait qu'il était préférable qu'elle poursuive ses recherches ailleurs que dans le laboratoire du docteur B. Le 2 avril, la requérante contesta les accusations contenues dans le courrier du 19 mars et, le 4 avril, elle saisit le Directeur général d'un recours interne dirigé contre les décisions des 7 et 25 mars. Par courrier du 3 juin 2002, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général lui répondit qu'elle était forclosée, la décision du 7 mars n'étant que confirmative de celle du 14 février.

Entre-temps, s'étant aperçue que le LEBM ne lui avait pas fait signer de contrat, la requérante demanda à ce qu'il soit remédié à cette situation dans un courrier du 25 mars adressé au Directeur général. Elle refusa de signer le contrat qui fut établi le 3 mai, étant donné qu'il comportait une clause prévoyant que les parties pouvaient y

mettre fin sans obligation de motivation. Ce contrat fut modifié le 22 juillet 2002. Elle a par la suite retrouvé du travail dans un institut scientifique en Allemagne.

B. La requérante conteste l'argument d'irrecevabilité opposé par la défenderesse. Son recours interne ayant été dirigé contre la décision du 7 mars 2002, et non contre celle du 14 février, elle a respecté les délais prescrits.

Elle considère que la suspension dont elle a fait l'objet est illégale. Aucune des lettres qu'elle a reçues ne contient des preuves ou les motifs de cette décision, le Laboratoire s'étant borné à formuler des accusations. La lettre du 19 mars 2002 ne comporte aucune référence à un fait pouvant être constitutif d'inconduite scientifique au sens de la circulaire de politique interne n° 5. Elle souligne que le LEBM l'a suspendue à la suite de la découverte d'un document qu'elle n'a pas rédigé. Il ressort du courrier du 25 mars que cette décision a été prise en application de l'article R 2 5.13 qui relève de la section 2.5 du Règlement du personnel relative aux mesures disciplinaires. Or aucune étape de la procédure disciplinaire n'a été respectée : la Commission paritaire consultative de discipline n'a pas été convoquée et aucune enquête n'a été menée.

En ne lui offrant pas de contrat lorsqu'elle est entrée à son service, le Laboratoire a violé ses Statut et Règlement du personnel ainsi que les principes généraux du droit du travail.

Enfin, elle accuse le LEBM d'avoir commis un abus de pouvoir. En effet, il lui a refusé l'accès au matériel scientifique dont elle avait besoin pour continuer ses recherches et ne lui a donné la possibilité d'être entendue ni par le Directeur général ni par la Commission paritaire consultative des recours. Selon elle, il a porté atteinte à ses droits, à ses perspectives de carrière, à sa dignité et à sa santé.

La requérante demande au Tribunal de lui allouer 10 000 euros au titre du préjudice moral subi, 138 000 euros en réparation du préjudice professionnel subi et les dépens.

C. Dans sa réponse, la défenderesse soutient que la requête est irrecevable, la requérante ayant déposé son recours interne hors délai.

Sur le fond, le LEBM explique que le document du 11 février 2002 présente la requérante comme l'un des fondateurs d'une entreprise qui devait travailler dans le même domaine que l'entreprise en démarrage du docteur B. La confiance réciproque qui doit régner au sein d'un groupe de recherche a ainsi été perdue. C'est donc à juste titre que le docteur B., avec l'accord du directeur administratif, a ordonné à la requérante de ne plus travailler dans son laboratoire, et ce, dans l'intérêt du bon fonctionnement de celui-ci. Les motifs de la décision contestée ont été immédiatement communiqués à l'intéressée. Ayant à plusieurs reprises eu la possibilité de présenter ses observations, elle n'est pas fondée à soutenir qu'elle n'a pas été entendue. C'est à elle qu'incombait la charge de prouver que les suspicions du docteur B. n'étaient pas justifiées.

Le Laboratoire conteste que la requérante ait subi un quelconque préjudice et qu'elle ait été maltraitée.

Aux dires du LEBM, les conditions pour engager une procédure disciplinaire n'étaient pas réunies. Aux termes de l'article R 2 5.13, la suspension constitue une mesure administrative dépourvue de caractère disciplinaire. En l'espèce, la requérante n'a pas été suspendue au sens juridique du terme et il ne lui a pas été interdit de pénétrer à l'intérieur des locaux du LEBM. Il lui a simplement été ordonné de ne plus participer aux travaux de son groupe de recherche. La possibilité de prendre une mesure de ce type doit exister même en l'absence de disposition expresse dans les Statut et Règlement du personnel sous réserve que, comme c'est le cas en l'espèce, certaines conditions soient remplies. La requérante s'est vu offrir la possibilité de mener à terme ses recherches dans des locaux autres que ceux du docteur B. Le LEBM conclut en indiquant que le fait que l'intéressée n'ait pas eu de contrat est sans rapport avec l'objet de la requête.

D. Dans sa réplique, la requérante précise au titre de la recevabilité que, la Commission paritaire consultative des recours n'ayant pas été consultée, son droit d'être entendue et de se défendre n'a pas été respecté. Par ailleurs, le malentendu résultant de la découverte du document litigieux, qui ne lui a été communiqué que grâce au mémoire en réponse du LEBM, aurait pu être levé si ce dernier avait agi dans le respect des dispositions de ses Statut et Règlement. Selon la requérante, la suspension dont elle a fait l'objet, et qui l'a empêchée d'accéder à l'ensemble des locaux du Laboratoire, ne pouvait avoir qu'un caractère disciplinaire. A sa connaissance, le projet sur lequel elle travaillait n'a pas encore été mené à terme.

E. Dans sa duplique, le LEBM réitère ses objections à la recevabilité. Il ne peut croire que la requérante n'ait pas été au courant de la teneur d'un document qui la désignait nommément et réaffirme qu'elle n'a été exclue que de son groupe de recherche. Cette mesure n'était que temporaire et, afin d'en diminuer les conséquences, le Laboratoire lui a permis de travailler dans un autre groupe. Elle n'a à aucun moment tenté de mener à terme le projet sur lequel elle travaillait bien que tout le matériel nécessaire ait été mis à sa disposition. Sur ce point, la défenderesse produit un courrier électronique du coordonnateur du Programme de biologie cellulaire et de biophysique en date du 18 septembre 2002. Le Laboratoire affirme enfin que la requérante ayant eu la possibilité de présenter son point de vue au Directeur général, son droit de se défendre a été respecté.

F. Dans ses écritures supplémentaires, la requérante fait valoir que le mémoire en duplique du Laboratoire contient des «remarques et allégations inexactes» sur lesquelles elle tient à s'exprimer. Elle conteste le contenu du courrier électronique susmentionné. Elle joint à ses écritures une lettre de l'un des auteurs du document du 11 février 2002 dans laquelle ce dernier indique qu'elle n'a pas contribué à l'élaboration de ce document, qui a depuis lors été largement modifié. Selon elle, le Laboratoire l'a empêchée de terminer ses recherches.

G. Le Laboratoire annexe à ses commentaires un courrier, en date du 8 avril 2003, où le coordonnateur du Programme émet de nouvelles critiques concernant le comportement et la qualité des services de la requérante.

CONSIDÈRE :

1. La requérante a été accueillie au LEBM en tant que boursière postdoctorale le 1^{er} mai 2000 et admise à faire ses recherches dans le groupe du docteur B. En sa qualité de membre non titulaire du personnel, les dispositions du Statut du personnel lui étaient applicables, sauf disposition contraire. Sa présence au Laboratoire devait prendre fin le 30 avril 2002.

2. Le 14 février 2002, le docteur B. lui ordonna de quitter son groupe avec effet immédiat. Sans donner, selon l'intéressée, de raisons précises pour cette éviction, il l'accusa de «voler sa propriété intellectuelle». Il apparut par la suite, sans que le dossier permette de savoir avec certitude si ce motif a été immédiatement porté à la connaissance de l'intéressée, que le docteur B. avait découvert le 11 février un document faisant ressortir que la requérante était associée à un projet commercial qui utilisait des résultats de recherches pour lesquels le LEBM avait déjà déposé des demandes de brevet et dont les objectifs étaient similaires à ceux d'un projet développé au sein du Laboratoire.

3. L'intéressée quitta le Laboratoire et, le 20 février 2002, elle écrivit au docteur B., lui rappelant qu'elle avait le droit et le devoir de continuer ses recherches et lui demandant d'être informée par écrit des motifs de la décision prise à son encontre. Celui-ci ne lui répondit pas. Le 14 mars, elle reçut du directeur des ressources humaines une lettre datée du 7 mars dans laquelle il lui était indiqué que, dès lors qu'elle avait participé à une activité ayant porté atteinte à la confiance placée en elle comme «invitée» du LEBM, il lui avait été demandé, avec l'accord du directeur administratif, de quitter le laboratoire du docteur B. Néanmoins, l'organisation n'avait pas interrompu le versement de son traitement et, au surplus, avait pris des dispositions pour que le projet sur lequel elle avait travaillé soit achevé. Le directeur lui demandait enfin de lui retourner les notes ou documents qu'elle avait obtenus sur les lieux de travail.

4. Des échanges de correspondance se poursuivirent, l'intéressée ayant notamment indiqué le 18 mars au Directeur général que la lettre du directeur des ressources humaines ne lui donnait pas les motifs de son éviction. Par lettre du 19 mars, ce dernier détailla les motifs qui avaient conduit l'administration à estimer que le contenu du document découvert par le docteur B. posait la question des infractions qu'elle avait pu commettre au regard de certaines règles et rendait sa présence au laboratoire inopportune tant que son rôle dans l'affaire n'aurait pas été expliqué de manière satisfaisante. En conclusion, le directeur lui offrait la possibilité de faire part de ses observations. Par un courrier daté du 25 mars, le Directeur général informa l'intéressée que la décision contestée ne constituait pas une mesure disciplinaire. Il lui rappelait que l'administration n'était pas allée jusqu'à interdire sa présence au Laboratoire, ce qu'il aurait pu faire en application de l'article R 2 5.13 du Règlement du personnel, estimant seulement qu'il était préférable qu'elle continue son travail ailleurs que dans le laboratoire du docteur B., et que des mesures avaient été prises pour que le projet sur lequel elle avait travaillé soit achevé. L'intéressée entama la procédure de recours interne le 4 avril 2002, non sans avoir protesté auparavant contre le fait, reconnu par l'organisation, qu'aucun contrat ne lui avait été proposé comme cela eut dû être le cas.

5. Ce recours interne fut rejeté le 3 juin 2002, le Directeur général lui rappelant qu'elle avait été invitée à terminer ses recherches dans les locaux de l'organisation mais ailleurs que dans le laboratoire du docteur B., et concluant que, le recours ayant été formé hors délai, il devait être regardé comme irrecevable sans qu'il y ait lieu d'entamer la procédure de recours formelle.
6. La requérante demande au Tribunal de lui accorder diverses indemnités.
7. A cette requête, la défenderesse oppose une fin de non-recevoir, tirée de ce que la décision que la requérante contestait par son recours interne était connue d'elle le 14 février 2002 et que, dès lors, le recours du 4 avril avait été formé postérieurement au délai de trente jours fixé par l'article R 6 1.04 du Règlement du personnel. Elle n'attaquerait en fait que des décisions confirmatives de celle du 14 février.
8. Le Tribunal ne peut que rejeter cette fin de non-recevoir : le point de départ du délai de trente jours prévu par l'article R 6 1.04 est le jour de la notification de la décision contestée, et l'ordre verbal donné par le docteur B. de quitter son laboratoire ne peut évidemment être regardé comme la notification d'une décision administrative. Le délai de trente jours a commencé à courir à compter du 14 mars, date de la réception par l'intéressée de la lettre du directeur des ressources humaines du 7 mars 2002. Présenté le 4 avril, le recours interne était recevable, et le fait que le Directeur général l'ait rejeté sans entamer la procédure de recours ne peut aujourd'hui autoriser la défenderesse à soutenir que les voies de recours internes n'ont pas été épuisées, alors qu'elles doivent l'être en vertu de l'article VII du Statut du Tribunal. Même s'il est regrettable que la Commission paritaire consultative des recours n'ait pas été saisie du dossier, cela ne saurait empêcher le Tribunal de statuer au fond sur la requête qui lui est régulièrement présentée.
9. Sur le fond, la requérante soutient qu'elle a fait l'objet d'une suspension sans avoir été ni informée qu'une procédure disciplinaire était envisagée à son encontre, ni entendue sur les faits qui lui étaient reprochés, ni informée de ses droits et notamment de celui de se faire assister d'un membre du personnel ou d'un avocat, et sans avoir non plus bénéficié des garanties prévues par le Règlement du personnel, notamment de la convocation de la Commission paritaire consultative de discipline. Selon elle, les motifs finalement donnés pour lui interdire l'accès au laboratoire du docteur B. étaient constitués par des accusations extrêmement graves d'inconduite scientifique ne reposant sur aucune preuve et, de manière générale, l'organisation a systématiquement abusé de ses pouvoirs pour faire obstruction à son activité de recherche et pour l'empêcher de se défendre. Lorsque l'intéressée s'est aperçue que, contrairement aux textes en vigueur, elle n'avait pas de contrat, l'administration lui en a proposé un qu'elle a dû refuser car il comportait des stipulations manifestement illégales.
10. A ces arguments, la défenderesse répond que la décision d'écarter la requérante du laboratoire du docteur B. a été prise par l'autorité compétente. Le LEBM ajoute que l'intéressée n'a jamais fait l'objet d'une suspension au sens juridique du terme, mais qu'il s'agissait pour l'administration de régler provisoirement un problème résultant du manque de confiance entre le chef d'un groupe et l'un des membres de ce groupe afin de permettre à cette unité de fonctionner convenablement. Selon la défenderesse, même en l'absence de dispositions expresses dans les Statut et Règlement du personnel, ce type de mesure doit être admis sous réserve que certains principes soient respectés, et en la circonstance ils l'ont été. Une procédure disciplinaire n'aurait pu être engagée que si des investigations concernant la mesure prise le 14 février avaient révélé la violation de certaines règles applicables au personnel du LEBM, telles que celle obligeant les membres du personnel à demander l'autorisation du Directeur général avant d'exercer une activité à caractère commercial pouvant porter préjudice au Laboratoire, celle exigeant d'obtenir l'autorisation du Directeur général avant d'utiliser les biens -- notamment les droits de propriété intellectuelle -- de l'organisation à des fins privées, ou enfin les règles concernant l'inconduite scientifique. Dans ce cas, ajoute la défenderesse, il aurait fallu résoudre la question en empêchant l'intéressée d'accéder à l'ensemble des locaux de l'organisation et en s'interrogeant sur la nature des sanctions disciplinaires qu'il aurait été approprié de prendre. Mais la requérante n'a fait l'objet d'aucune procédure disciplinaire, elle a eu de nombreuses occasions de s'expliquer et l'organisation lui a offert la possibilité de continuer à travailler au LEBM pour achever ses recherches.
11. Le Tribunal observe que cette affaire révèle plusieurs irrégularités imputables à la défenderesse. En premier lieu, et bien que cela ne soit pas à l'origine du litige, la requérante n'a bénéficié d'aucun contrat durant sa période d'activité au LEBM. Le 10 avril 2002, le Directeur général a reconnu qu'il avait été omis de lui octroyer un contrat de «visiteur» (alors qu'elle avait un statut de boursière) et qu'il était regrettable qu'elle n'ait pas porté plus tôt cette omission à l'attention de l'organisation. Un contrat de régularisation rétroactive lui a d'ailleurs été proposé le 3 mai 2002, mais la stipulation concernant les conditions de cessation de service était manifestement illégale, et

devant les protestations de l'intéressée l'administration a été conduite à lui proposer un nouveau contrat le 22 juillet 2002, couvrant rétroactivement la période allant du 1^{er} mai 2000 au 30 avril 2002.

12. En deuxième lieu, la nature même de la décision prise à l'égard de l'intéressée reste douteuse. La procédure prévue en cas de suspension n'a pas été suivie, et aucune procédure disciplinaire n'a été engagée alors que la suspension intervient en principe lorsqu'une enquête est menée dans le cadre d'une telle procédure. Et les mémoires de la défenderesse mentionnent expressément que la mesure litigieuse ne constitue pas une suspension. L'intéressée a donc été laissée dans le doute sur la nature juridique de la mesure qui la frappait.

13. En troisième lieu, l'ordre verbal qui lui a été donné de quitter le laboratoire dans lequel elle poursuivait ses recherches n'a été accompagné d'aucune procédure lui permettant de répondre aux critiques qui lui étaient adressées et de faire valoir sa défense. Il a fallu plusieurs courriers pour que la requérante puisse connaître avec précision les griefs qui lui étaient faits. Il paraît résulter du mémoire en réponse de l'organisation que lesdits griefs n'ont finalement pas été retenus puisqu'elle souligne, comme indiqué ci-dessus, que c'est seulement si l'enquête effectuée avait révélé des violations des règles de conduite devant être respectées par les agents qu'une procédure disciplinaire aurait dû être engagée, ce qui n'a pas été le cas.

En tout état de cause, une procédure contradictoire, qu'il convenait de mettre en œuvre, aurait permis d'établir si les faits reprochés à l'intéressée étaient fondés, et le Tribunal ne peut que constater que l'incertitude demeure sur ce point, sans que l'on puisse en faire grief à la requérante.

14. Enfin, la manière dont l'organisation a traité le recours interne de l'intéressée est juridiquement très critiquable, comme il a été précisé au considérant 8 du présent jugement.

15. Compte tenu de l'ensemble de ces irrégularités, le Tribunal ne peut qu'annuler la décision attaquée. La requérante demande, à titre de réparation, l'octroi d'une indemnité pour préjudice moral de 10 000 euros, ainsi qu'une indemnité pour préjudice professionnel. Elle affirme, en effet, que «ce qui paraît être deux mois de productivité perdus constitue en fait deux ans de productivité perdus». En réalité, si le préjudice moral qu'elle a subi est incontestable compte tenu des répercussions que la décision attaquée a pu avoir sur sa réputation professionnelle, il doit être tenu compte dans l'évaluation d'un éventuel préjudice professionnel de ce que l'administration a permis à l'intéressée d'achever ses recherches dans un laboratoire autre que celui du docteur B. La requérante a effectivement repris ses recherches au LEBM à la mi-avril 2002 et, comme son engagement expirait le 30 avril, elle a obtenu un statut de visiteur non rémunéré jusqu'en octobre 2002. Elle prétend que, durant cette période, ses travaux ont été délibérément entravés, ce que conteste expressément l'organisation, et le Tribunal ne trouve pas dans le dossier d'éléments apportant la preuve de ces allégations.

16. Le Tribunal estime équitable, dans les circonstances de l'espèce, d'allouer à la requérante une indemnité de 10 000 euros, toutes causes de préjudice confondues. Obtenant en partie satisfaction, la requérante a droit à des dépens, fixés à 2 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général du 3 juin 2002 est annulée.
2. Le LEBM versera à la requérante une indemnité de 10 000 euros.
3. Il lui versera la somme de 2 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 16 mai 2003, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice-Président, et M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 16 juillet 2003.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 23 juillet 2003.