CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL M. GERHARD REISCHL, PRÉSENTÉES LE 15 JUILLET 1982 [1]

Monsieur le Président,
Messieurs les Juges,

Le requérant dans la présente procédure est entré au service du Parlement européen en mars 1979. Il a d'abord été agent auxiliaire au «Service du courrier» puis il a été affecté, le 1er octobre 1980, comme fonctionnaire stagiaire de grade D 3 (huissier) à la direction générale de l'administration, du personnel et des finances.

Le 30 mars 1981, soit un jour après l'expiration de sa période de stage, l'administration du personnel a établi un rapport de stage défavorable recommandant le licenciement du requérant à l'issue de la période de stage. Le rapport a été notifié au requérant le 14 avril 1981 et celui-ci l'a signé le 6 mai 1981. Simultanément, le requérant a pris position d'une manière exhaustive sur le rapport dans une lettre datée du 5 mai 1981 adressée au directeur général de la direction générale de l'administration, du personnel et des finances, lettre à la suite de laquelle ce dernier a ordonné un nouvel examen du cas.

Après que le requérant avait, par lettre du 11 juin 1981, introduit une réclamation contre sa non-titularisation, le secrétaire général du Parlement l'a informé le 19 juin que suite à son rapport de stage défavorable, il serait licencié avec effet au soir du 15 juillet 1981.

Le 8 juillet 1981, le requérant a donc introduit une réclamation contre le rapport de stage et le licenciement qui en résultait, et il a formé en même temps un recours dans lequel il demandait l'annulation du rapport de stage et de la décision de licenciement ainsi que le paiement de dommages et intérêts.

Sa requête, jointe au recours, tendant à obtenir le sursis à l'exécution du licenciement, a été rejetée par ordonnance du président de la troisième chambre du 20 juillet 1981. Le secrétaire général du Parlement a formellement rejeté les réclamations précitées le 9 octobre 1981.

Ce recours, qui doit être considéré comme recevable au titre de l'article 91, paragraphe 4, du statut des fonctionnaires, appelle de notre part les conclusions suivantes:

Le requérant conteste d'abord le rapport de stage dont les vices devraient nécessairement aboutir à l'annulation de la décision de licenciement. A l'appui de son recours, il fait valoir que ce rapport serait insuffisamment motivé, notamment en ce qui concerne des appréciations défavorables; il se fonderait, en outre, sur des faits inexacts, et il aurait été établi sans une vérification objective de l'*ensemble* des circonstances, c'est-à-dire également des circonstances *favorables* au requérant. Enfin, toute la procédure suivie par l'administration serait entachée de détournement de pouvoir puisque le rapport aurait été établi dans le seul but d'écarter le requérant du service en raison de son engagement syndical.

1. L'examen approfondi de ces arguments nous amène d'abord à observer du point de vue formel que, comme le requérant le relève à juste titre, aux termes de l'article 34, paragraphe 2, du statut, un mois au plus tard avant l'expiration de la

1 — Traduit de l'allemand

période de stage, il aurait dû faire l'objet d'un rapport sur ses aptitudes et celui-ci aurait dû lui être communiqué. Étant donné qu'en vertu de l'article 34, paragraphe 1, du statut, la période de stage du requérant arrivait à expiration le 31 mars 1981 mais que le rapport n'a été établi que le 30 de ce mois, il a été rédigé tardivement. Si un tel établissement tardif constitue, comme la Cour l'a affirmé dans les affaires di Pillo [1] et Munk [2], une irrégularité au regard des exigences expresses du statut, cette irrégularité n'est cependant pas de nature à mettre en cause «la validité du rapport».

Comme la Cour l'a souligné dans l'affaire Munk [2], il est cependant déterminant que l'intéressé ait la possibilité de soumettre ses observations éventuelles à l'autorité investie du pouvoir de nomination et que ces observations puissent être prises en considération par cette autorité. Le délai entre la communication du rapport, le 14 avril, et la décision de licenciement du 19 juin, doit à cet égard être considéré comme suffisant.

La décision de licenciement ne peut enfin pas non plus être contestée parce qu'elle n'a pas été prise immédiatement après l'expiration de la période de stage. Si, comme la Cour l'a précisé dans l'affaire di Pillo [1], une telle décision doit être prise dans un délai raisonnable, ce délai ne commence à courir qu'à partir du moment où le rapport de fin de stage a été communiqué à l'intéressé. Compte tenu de la jurisprudence antérieure de la Cour, la période comprise entre le 14 avril et le 19 juin peut à cet égard être également considérée comme raisonnable.

1 — Arrêt rendu le 12. 7. 1973 dans les affaires jointes 10 et 47/72, Nunzio di Pillo/Commission, Recueil 1973, p. 763.

2 — Arrêt rendu le 25. 3. 1982 dans l'affaire 78/81, K. J Munk/Commission, non encore publié

2. Puisque la procédure suivie par le Parlement, qui a abouti au licenciement du requérant, ne permet pas d'établir l'illégalité du licenciement, nous devons à présent examiner le grief que le requérant fonde sur la motivation insuffisante des notations négatives contenues dans le rapport de stage.

a) En l'occurrence, il faut d'abord constater que sur l'ensemble des neuf critères prévus dans le rapport, quatre sont notés «insuffisants».

Sous A.2. — Jugement et faculté d'adaptation — il est indiqué que le requérant a éprouvé des difficultés à coordonner les exigences de son travail et ses désirs personnels.

Sous A.5. — Sens de responsabilité et dévouement à la tâche — il est observé qu'il a plusieurs fois quitté son travail sans raison et sans avertir.

Sous C.1. — Relations dans le service — et C.2. — Relations avec les tiers — il est relevé qu'il a toujours eu des difficultés tant avec ses collègues qu'avec ses supérieurs. Enfin, dans les observations d'ensemble, il est mentionné, entre autres, qu'il a très fréquemment fait preuve de «désintéressement» [3] pour son travail et qu'il a eu de nombreux différends parfois violents avec ses supérieurs.

De l'avis du requérant, ces observations sont trop lapidaires et imprécises pour pouvoir être admises comme une motivation suffisante des jugements de valeur négatifs. Les notes de service établies ultérieurement, dans lesquelles les critiques dont il a fait l'objet auraient été précisées, ne sauraient être prises en considération dans ce contexte.

3 — *Ndt: le terme «désinteressement» est, semble-t-il, utilisé par erreur au lieu de «désintérêt».*

Cette argumentation ne peut pas être réfutée dans la mesure où des notes postérieures au rapport qui n'ont pas été communiquées à l'intéressé et sur lesquelles celui-ci n'a donc pas pu, non plus, formuler des observations, ne peuvent pas être prises en considération pour motiver les appréciations contenues dans le rapport de stage. L'obligation d'information prescrite dans l'article 34 du statut vise précisément à garantir à l'intéressé le droit de soumettre ses observations éventuelles à l'autorité investie du pouvoir de nomination, ce qui suppose qu'il ait connaissance des critiques dont il fait l'objet et des raisons sur lesquelles elles se fondent.

En conséquence, il importe uniquement de savoir si les observations contenues dans le rapport de stage sont suffisamment précises pour permettre à l'intéressé de présenter ses observations et pour garantir un contrôle juridictionnel de l'exercice du pouvoir d'appréciation (voir arrêt von Lachmüller [1]). A cet égard, il convient toutefois de ne pas soumettre, même au regard de la possibilité du contrôle juridictionnel, à des exigences trop strictes l'obligation de motivation prescrite par l'article 25, paragraphe 1, du statut qui constitue en tant que telle l'expression d'un principe général du droit puisque, comme la Cour l'a répété dans l'affaire Munk [2], le contrôle juridictionnel de l'exercice du pouvoir d'appréciation par l'autorité administrative se limite aux erreurs manifestes. Cette exigence est satisfaite, comme la Cour l'a indiqué dans l'arrêt rendu dans l'affaire Renckens [3], «lorsque les raisons sur lesquelles l'acte faisant grief est fondé apparaissent d'une façon claire et non équivoque».

1 — Arrêt rendu le 15. 7. 1960 dans les affaires jointes 43, 45 et 48/59 — Eva von Lachmüller et deux autres requerants/Commission —, Recueil 1960, p. 933 (version française).

2 — Arrêt rendu le 25. 3. 1982 dans l'affaire 78/81, K. J. Munk/Commission, non encore publie.

3 — Arrêt rendu le 2. 7. 1969 dans l'affaire 27/68 — Reinaldus Renckens/Commission —, Recueil 1969, p. 255.

La question de savoir si cela vaut en particulier pour le motif selon lequel le requérant aurait éprouvé des difficultés à coordonner les exigences de son travail et ses désirs personnels, peut paraître douteuse, mais en définitive, elle peut rester en suspens dans l'espèce présente.

Force est en tout cas de constater que le critère des «relations avec les tiers» contenu sous C.2. et dont la notation est également insuffisante, n'a fait l'objet d'aucune modification puisque l'observation selon laquelle le requérant aurait toujours eu des difficultés tant avec ses collègues qu'avec ses supérieurs, ne peut logiquement s'étendre qu'aux «relations de service» également critiquées sous la rubrique C.1.

b) Plus grave que cette motivation insuffisante nous paraît cependant le grief formulé par ailleurs par le requérant selon lequel le rapport serait établi d'une manière incomplète et n'aurait donc pas permis une appréciation objective de ses capacités.

A ce propos il faut rappeler qu'aux termes de l'article 34, paragraphe 2, alinéa 1, dernière phrase, le fonctionnaire stagiaire qui n'a pas fait preuve de qualités suffisantes pour être titularisé est licencié. Il s'ensuit qu'un rapport de stage qui constitue la base d'une décision de licenciement doit contenir, en principe, tous les faits essentiels et les appréciations qui donnent une image aussi objective que possible de sa compétence au regard de sa carrière future de fonctionnaire. Pour garantir une appréciation aussi objective que possible, il y a donc lieu d'exiger qu'en principe toutes les rubriques prévues dans le rapport soient remplies. Cela n'a pas été le cas en l'espèce, comme le révèle la lecture du rapport.

Même si le fait que la rubrique «diplômes» ne soit pas remplie ne cons-

titue pas un vice de forme substantielle, il reste en tout cas à critiquer que la rubrique relative à l'indication des principaux travaux effectués pendant le stage n'a pas non plus été complétée en l'espèce. Ainsi que la Cour l'a précisé dans l'arrêt Munk [1], le rapport de stage doit décrire les activités principales de l'intéressé pendant la période de stage d'une manière suffisamment précise pour permettre à l'autorité investie du pouvoir de nomination de motiver et de prendre sa décision.

c) A supposer même que l'on veuille considérer qu'au regard des fonctions du requérant et de la gravité des autres critiques dont il a fait l'objet, ce défaut ne remet pas non plus en question la validité du rapport de stage, il reste en définitive à constater que la rubrique B du rapport, relative à l'appréciation du rendement, n'est pas non plus remplie. Or le législateur communautaire a attribué à ce critère une valeur si importante que, comme il l'a explicitement prescrit à l'article 34, paragraphe 2, alinéa 1, du statut, «le fonctionnaire stagiaire fait l'objet d'un rapport sur ses aptitudes à s'acquitter des attributions que comportent ses fonctions, ainsi que sur son rendement et sa conduite dans le service». Partant, le fait de ne pas se prononcer sur ce critère constitue en tout cas un vice de forme grave en violation de l'article 34 du statut, vice qui, à la différence du non-respect du délai qui y est prescrit, fonde l'irrégularité du rapport de stage.

3. Étant donné donc qu'il y a déjà lieu d'annuler le rapport de stage en raison de vices de forme et que cela a pour conséquence que la décision de licenciement fondée sur le rapport doit également être annulée, il n'est pas nécessaire d'examiner davantage les autres moyens invoqués au fond par le requérant.

4. Compte tenu de cette situation juridique, il n'y a pas lieu non plus d'accorder au requérant le montant d'un million de francs belges avec les intérêts à 6 % l'an à partir de la requête qu'il a demandé à titre de dommages et intérêts. Puisque la décision de licenciement n'est pas valide, le requérant bénéficie du maintien de la rémunération — à tout le moins jusqu'à l'établissement d'un nouveau rapport de stage et la décision définitive sur sa titularisation — ce qui a pour conséquence qu'il n'a subi aucun préjudice matériel. En revanche, le préjudice moral invoqué n'a pas été suffisamment prouvé.

5. Nous concluons donc à l'annulation tant du rapport de stage du 30 mars 1981 que de la décision de licenciement du 19 juin 1981 fondée sur ce rapport. Le Parlement attaqué ayant succombé, il y a lieu de le condamner aux dépens en application de l'article 69, paragraphe 2, du règlement de procédure.

1 — Arrêt rendu le 25. 3. 1982 dans l'affaire 78/81, K. J. Munk/Commission, non encore publié.