

L'OIT disculpe le personnel de l'OEB

Le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT) a disculpé plusieurs membres du personnel de l'Office européen des brevets (OEB) qui étaient impliqués dans des différends avec l'Office.

Plus précisément, le tribunal annule trois décisions prises par la commission disciplinaire de l'OEB et le président Benoît Battistelli à l'encontre des membres du personnel de l'OEB Malika Weaver, Ion Brumme et Elizabeth Hardon.

Weaver

Malika Weaver était accusée d'avoir manqué à ses obligations en exerçant une « pression abusive » sur un collègue afin « d'empêcher un accord entre l'OEB et ce collègue ».

À l'époque, Weaver était la trésorière du comité exécutif de la section de Munich de l'Union syndicale de l'Office européen des brevets (USOEB).

Le collègue de Weaver avait été impliqué dans des procédures internes de l'OEB et avait informé l'administration de l'OEB que Weaver faisait pression sur lui pour « porter son cas devant le tribunal afin de demander le remboursement des frais », autrement l'USOEB aurait « intenté des poursuites judiciaires à son encontre ».

Le membre du personnel en question avait signé un accord avec l'USOEB, qui permettait au syndicat de couvrir tous les frais encourus lors de procédures judiciaires intentées par lui contre l'OEB, pour autant qu'il ne viole aucune partie du contrat.

Le contrat stipulait que le membre du personnel « doit confier en tout temps l'ensemble de la procédure à l'avocat, soit directement ou par l'intermédiaire du conseiller juridique de l'USOEB », et qu'il « ne doit jamais communiquer directement avec l'Office sur des questions relatives au litige sans l'approbation expresse et préalable de l'avocat externe ou du conseiller juridique [de l'USOEB] ».

Weaver fut informée que l'OEB considérait que cet accord général était nul, du moins partiellement, car il limitait abusivement l'exercice des droits du membre du personnel.

Weaver transféra cette lettre à l'USOEB, qui la publia partiellement sur son site web.

La commission disciplinaire a ensuite conclu que Weaver avait « manqué à son obligation d'observer la plus grande discrétion à l'égard des sujets confidentiels », et a recommandé la sanction de reporter la montée d'échelon de cette dernière pour une période de trois ans à partir de fin 2015.

Ce point de vue fut approuvé par Battistelli, qui lui imposa comme sanction disciplinaire de la rétrograder d'un grade et de deux échelons pour faute grave.

Weaver demanda à ce que cette décision soit reconsidérée, mais sa requête fut rejetée comme étant « infondée ». Le Tribunal administratif de l'OIT a déclaré qu'il s'agissait de la décision contestée.

L'OIT a estimé que la conduite de Weaver était « compte tenu des circonstances, une conduite raisonnable pour une représentante de l'union syndicale cherchant à protéger les ressources de l'USOEB qui devaient être utilisées, en partie, pour financer l'assistance juridique apportée [au membre du personnel] ».

« Cela ne constituait pas et ne pouvait pas être considéré comme une faute, et encore moins comme une faute grave. La commission disciplinaire et le président ont tous deux commis une erreur de loi en caractérisant sa conduite de la sorte. »

L'OIT a ordonné que la décision contestée soit annulée et que Weaver soit réintégrée avec effet rétroactif au grade qu'elle aurait eu sans l'imposition de la sanction disciplinaire, avec toutes les conséquences légales. Weaver s'est également vu octroyer un montant de 25 000 € ainsi que les frais.

Brumme

La deuxième décision, celle concernant Ion Brumme, est liée à celle de Weaver. Brumme était accusé « d'avoir violé les plus hautes normes d'intégrité qui étaient attendues de lui » en vertu des réglementations des services de l'OEB, en encourageant des membres du personnel à signer le contrat « illégal » mentionné ci-dessus.

Il était également accusé d'avoir incité Weaver à exercer une pression abusive sur le membre du personnel et à fournir à un autre membre du personnel impliqué dans une investigation interne, Patrick Corcoran, un document interne confidentiel provenant du Comité consultatif local.

Brumme fut licencié par Battistelli à la suite de ces allégations.

Cependant, sur la question de la pression abusive, l'OIT s'est appuyée sur sa décision prise dans l'affaire Weaver, en arguant que la « liberté d'association "empêche à une organisation d'intervenir dans les affaires de son syndicat ou des organes de son syndicat" ».

« Un syndicat doit être libre de mener ses propres affaires, de réglementer ses propres activités et, également, de réglementer la conduite de ses membres vis-à-vis de ces affaires et de ces activités ».

En ce qui concerne le document, l'OIT a déclaré qu'il n'était « pas convaincu que le document divulgué [par Brumme] était de nature à ne pas pouvoir être divulgué ».

« En conséquence, l'OEB a commis une erreur en traitant la conduite du plaignant comme une faute. »

La décision fut annulée, et il a été ordonné que Brumme soit réintégré à son poste et qu'il reçoive une indemnité pour dommages moraux de 30 000 €.

Hardon

Elizabeth Hardon, pour sa part, était accusée d'avoir orchestré, encouragé ou aidé à orchestrer et à encourager une campagne de harcèlement à l'encontre d'un membre élu du Comité central du personnel, et d'avoir également menacé d'autres membres du personnel.

À la suite d'une procédure interne interminable, Hardon fut licenciée par Battistelli après une recommandation de la commission disciplinaire.

Mais l'OIT a estimé que la charge de la preuve incombe à une organisation, qui est tenue de prouver les allégations d'inconduite hors de tout doute raisonnable avant d'imposer une mesure disciplinaire.

L'OIT a déclaré que la commission disciplinaire n'a pas appliqué la norme de preuve appropriée, sa recommandation a donc été entachée, et que la norme adéquate n'a pas été employée.

Le cas de Hardon a été renvoyé devant la commission disciplinaire afin d'être réexaminé au moyen de la norme de preuve adéquate. Elle recevra également 20 000 € de dommages et intérêts.

La réponse de l'USOEB

Dans son commentaire sur la résolution de ces trois cas, l'USOEB a déclaré : « Nous sommes reconnaissants des signaux clairs du tribunal vis-à-vis des abus flagrants, mais nous sentons que la prudence s'impose ».

« D'autres affaires sont en cours, et principalement celle de Laurent Prunier, licencié en 2016 et dont le cas n'est pas encore prêt à être traité par le tribunal (il le sera au plus tôt dans le courant du dernier trimestre de 2018, éventuellement plus tard). »

« Par ailleurs, nous sommes mécontents des résultats des affaires d'Aurélien Pétiard et de Michael Lund, à qui nous adressons toutes nos pensées. »

Prunier aurait été licencié contre la volonté du Conseil administratif de l'OEB en 2016.

Selon l'USOEB, le Conseil avait demandé à ce que Battistelli s'assure que les sanctions disciplinaires soient des procédures judiciaires non seulement équitables, mais qu'elles soient également considérées comme telles, dans l'éventualité d'un examen externe ou d'un arbitrage et d'une médiation.

Par ailleurs, il a demandé à ce que le président informe le Conseil administratif avant que d'autres décisions ne soient prises dans des affaires disciplinaires.