

L'OEB licencie un employé en vertu des nouvelles dispositions controversées d'« incompétence »

L'Office européen des brevets (OEB) a licencié un autre employé en vertu des nouvelles dispositions de son statut des fonctionnaires, qui autorisent les licenciements pour « incompétence professionnelle ».

L'employé, un examinateur travaillant au sein de l'OEB à La Haye, a été licencié à l'issue d'une procédure devant la commission paritaire sur les articles 52 et 53 du statut des fonctionnaires.

L'article 52 permet aux employés d'être licenciés s'ils s'avèrent encore « incompétents dans l'exercice de leurs fonctions », après avoir fait l'objet de procédures définies par le président de l'Office visant à « identifier, traiter et remédier aux cas de manque de capacité et d'efficacité en temps utile et de manière appropriée ».

Le licenciement intervient avant la première réunion, demain (7 septembre), de la section de La Haye de l'Union syndicale de l'OEB (USOEB) avec le président de l'OEB, António Campinos, près de trois mois après son entrée en fonction.

Dans son message adressé aux membres de l'USOEB, l'union syndicale a expliqué que l'employé travaillait à l'EOB depuis plus de 10 ans.

Le message a ajouté : « Sa fille a commencé à l'École européenne de La Haye seulement la semaine dernière. »

« Lundi, il travaillait encore. Mardi, il est arrivé à l'Office pour découvrir que son badge avait été désactivé. Il a pris conscience de son licenciement immédiat lorsqu'il est venu au travail et s'est rendu à la réception pour s'informer de son problème de badge.

« Nous avons croisé notre collègue alors qu'il était escorté par deux agents de sécurité dans la soirée après avoir eu la possibilité de récupérer ses effets personnels. »

L'USOEB a qualifié l'article 52 de « fondamentalement défectueux » et a noté que le Comité central du personnel de l'OEB (CCP) avait envoyé le 20 juillet une lettre à M. Campinos pour aborder ce problème.

Selon L'USOEB, le CCP a signalé à M. Campinos que l'Office « n'avait pas respecté ses obligations de définir des procédures pour la mise en œuvre de l'article 52 du statut des fonctionnaires, contrairement aux exigences de l'article 52(1) et a indiqué qu'une procédure ad hoc, définie au cas par cas (le cas échéant) ne peut être (perçue comme) équitable pour les collègues concernés ».

Le CCP a fait appel pour que toutes les affaires en instance soient mises en suspend jusqu'à ce que des procédures équitables soient définies.

L'USOEB a déclaré que cela « ne s'est manifestement pas produit » et s'est demandé si le président était « mal avisé lorsqu'il a pris la décision de licencier le collègue. »

L'union syndicale a ajouté que les circonstances spécifiques de l'affaire soulevaient des questions supplémentaires, notamment l'absence de délai de préavis pour le licenciement.

L'USOEB a expliqué que le règlement en vigueur prévoit un délai de préavis de neuf mois pour le personnel licencié.

Elle a demandé : « Pourquoi la direction a-t-elle jugé nécessaire de donner effet immédiat au licenciement ? »

L'USOEB a également demandé pourquoi le licenciement a été choisi plutôt que la classification à un niveau inférieur ou la rétrogradation.

Elle s'est demandé si l'employé s'est vu offrir un autre poste au sein de l'organisation avant de considérer une mesure aussi radicale que le licenciement.

Enfin, l'USOEB a demandé pourquoi la direction de l'Office a attendu « le dernier moment possible pour informer notre collègue » et lui a fait endurer ces « étapes humiliantes » décrites dans son message.

« L'Office va-t-il fournir une compensation financière adéquate pour le licenciement avec effet immédiat, y compris la couverture d'assurance maladie, les cotisations de retraite, le paiement de frais de scolarité ? »