

111^e session

Jugement n° 3015

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la douzième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M. S. G. G. le 23 avril 2009 et régularisée les 5 juin et 9 juillet, la réponse de l'Organisation du 16 septembre, la réplique du requérant du 27 novembre 2009 et la duplique de l'OMPI du 16 février 2010;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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. Des faits concernant la présente affaire sont exposés dans le jugement 2697, prononcé le 6 février 2008, relatif à la sixième requête de l'intéressé. Il suffit de rappeler que, le 12 décembre 2005, ce dernier reçut un rapport périodique mentionnant l'insuffisance de la qualité et de la quantité de son travail, ainsi que de sa conduite. En janvier 2006, il demanda au Directeur général d'annuler le rapport en question, de le retirer de son dossier et d'en établir un nouveau «satisfaisant sur tous les plans». Par lettre du 26 juin 2006, le requérant fut avisé de la décision du Directeur général de rejeter le recours qu'il avait formé auprès du Comité d'appel. Dans le jugement 2697, le Tribunal annula la décision susmentionnée au motif qu'elle était entachée d'un vice de

procédure et renvoya l'affaire devant l'Organisation pour qu'une nouvelle décision soit prise dans le respect des règles applicables.

À la suite du prononcé de ce jugement, l'Organisation invita, le 14 mai 2008, le requérant à saisir le Comité d'appel d'un nouveau recours dirigé contre le rapport du 12 décembre 2005. Après avoir examiné ce second recours, introduit le 16 juillet 2008, le Comité estima, dans son rapport du 21 novembre 2008, que le requérant n'avait pas apporté la preuve de l'existence d'une erreur de fait ou d'un détournement de pouvoir ni démontré que la communication du rapport litigieux était entachée de vices de procédure, et il recommanda le rejet du recours. Par lettre du 19 janvier 2009, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines informa l'intéressé que le Directeur général faisait sienne la recommandation du Comité. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant prétend que le rapport périodique de décembre 2005 est dépourvu de fondement et arbitraire. Selon lui, l'article 4.18 du Statut du personnel et l'ordre de service n° 7/1982 n'ont pas été respectés puisqu'ils précisent qu'un rapport périodique doit être signé par les supérieurs hiérarchiques du fonctionnaire, alors que son rapport n'a été signé que par un seul supérieur hiérarchique. Il affirme que l'établissement de ce rapport n'a été précédé d'aucune discussion ou correspondance, contrairement à la pratique de l'Organisation, et qu'il n'a obtenu aucune explication de cette dernière quant à l'évaluation négative qu'il avait reçue. De plus, il fait valoir qu'il n'a pas pu présenter, en décembre 2005, ses remarques relatives à son rapport périodique en méconnaissance des dispositions de l'ordre de service précité, en particulier parce qu'il revenait de congé de maladie. Par ailleurs, le fait qu'un fonctionnaire en conflit avec l'Organisation ait signé le rapport du Comité d'appel à l'origine de la décision attaquée implique, selon lui, que la procédure suivie est entachée d'irrégularité.

Il souligne que, dans les rapports périodiques précédents, son travail avait toujours été jugé satisfaisant, sans aucune réserve, et soutient que le rapport de décembre 2005 démontre la volonté manifestée par certains hauts fonctionnaires de se débarrasser de lui. Il

s'estime victime d'un harcèlement dont il fait remonter l'origine à mai 2005, date à laquelle une société privée de sécurité s'était plainte à son sujet. Ce harcèlement, qu'il décrit en détail, s'est poursuivi, selon lui, sans que l'administration n'intervienne et a conduit à l'établissement du rapport périodique défavorable. Le requérant expose par ailleurs le cadre plus large dans lequel, à son avis, s'inscrit le litige, et il allègue que sa supérieure hiérarchique, par ses «chicanes» et interventions incessantes, perturbait le bon fonctionnement de la section dont il avait la responsabilité. Il affirme que le harcèlement constant qu'il a subi a eu des conséquences dramatiques sur sa santé.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du Directeur général du 19 janvier 2009 et de renvoyer l'affaire à ce dernier afin qu'il ordonne l'annulation du rapport périodique du 12 décembre 2005, le retrait de celui-ci de son dossier et son remplacement par un rapport «satisfaisant». Il réclame en outre la somme de 150 000 francs suisses en réparation du préjudice moral subi et 40 000 francs pour les dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation affirme que le rapport périodique du 12 décembre 2005 n'est entaché d'aucun vice de forme, celui-ci ayant notamment été signé, conformément à l'ordre de service n° 7/1982, par la supérieure hiérarchique du requérant, le supérieur de cette dernière — le Directeur général — n'étant pas tenu d'apposer sa signature. Elle souligne que la jurisprudence du Tribunal établit clairement le pouvoir d'appréciation dont jouit une organisation dans l'élaboration des rapports périodiques, et elle fait valoir que le requérant n'a pas démontré que son rapport était entaché de l'un des vices susceptibles d'entraîner son annulation. Par ailleurs, elle rappelle que le Tribunal, dans son jugement 2830 relatif à la dixième requête de l'intéressé, a corroboré les appréciations contenues dans le rapport en question.

L'argument du requérant selon lequel il n'aurait pas été averti qu'il allait faire l'objet d'une évaluation négative est, selon l'OMPI, inexact. L'Organisation fait observer que l'intéressé n'a pas pris en compte les mises en garde qui lui avaient été adressées par memorandum et courriel au cours de l'année 2005 et par lesquelles il

lui était demandé de se conformer, d'une part, aux instructions de sa supérieure et, d'autre part, aux procédures en vigueur au sein de l'Organisation. Par son comportement, qui ne s'est jamais amélioré malgré les divers avertissements, le requérant a, selon la défenderesse, enfreint les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux. En outre, elle conteste l'affirmation de l'intéressé selon laquelle il n'aurait jamais reçu d'évaluation négative avant le rapport de décembre 2005. En effet, dans le rapport périodique définitif établi pour l'année 2003, son supérieur direct de l'époque critiquait la qualité de son travail dans le même sens que le rapport de décembre 2005. L'Organisation rappelle que l'obtention d'une série de rapports périodiques positifs n'implique pas que le fonctionnaire est en droit de recevoir indéfiniment de tels rapports.

La défenderesse affirme que, contrairement à ce que prétend le requérant, sa supérieure hiérarchique a tenté d'avoir un échange de vues avec lui, comme l'attestent des courriels et un mémorandum datés du 14 décembre 2005. Elle note que l'intéressé n'a fait par la suite aucun effort pour saisir l'occasion de discuter du rapport avec sa supérieure hiérarchique.

L'Organisation déclare se limiter à formuler de brèves observations concernant les allégations de harcèlement, celles-ci faisant l'objet d'une autre requête devant le Tribunal. Elle estime qu'elles sont avancées dans le seul but de détourner l'attention de ce dernier du fait que l'intéressé entretenait des relations de travail acrimonieuses avec la majorité de ses collègues.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient que la procédure est viciée par un conflit d'intérêts du fait qu'un fonctionnaire en litige avec l'Organisation a signé le rapport du Comité d'appel. Selon lui, la défenderesse a voulu induire le Tribunal en erreur en faisant une référence sciemment tronquée au jugement 2830. Il reproche à l'Organisation de tenter de renverser la charge de la preuve relative aux accusations de harcèlement en lui faisant porter la responsabilité des relations difficiles qu'il entretenait avec ses collègues.

E. Dans sa duplique, l'Organisation affirme qu'il n'existe aucun lien entre la procédure engagée contre elle par un membre du Comité d'appel et la présente affaire. Elle conteste l'existence d'un quelconque conflit d'intérêts et rappelle en outre que la charge de la preuve du harcèlement incombe à l'intéressé.

CONSIDÈRE :

1. Par le jugement 2697, le Tribunal de céans annula une décision rejetant un recours interne formé par le requérant contre le rapport périodique que sa supérieure hiérarchique avait établi à son sujet le 12 décembre 2005, et dans lequel cette dernière mentionnait l'insuffisance de la qualité et de la quantité de son travail, ainsi que de sa conduite. L'affaire fut renvoyée devant l'OMPI pour qu'elle prenne une nouvelle décision en respectant le principe du contradictoire, le requérant n'ayant pu ni donner sa version des faits ni la conforter par des preuves.

Sur la base de ce jugement, l'Organisation autorisa le requérant à engager une nouvelle procédure de recours contre le rapport périodique litigieux, ce qu'il fit en critiquant celui-ci tant du point de vue formel que du point de vue matériel. Le 21 novembre 2008, le Comité d'appel considéra que l'intéressé n'avait pas démontré qu'une erreur de fait ou un détournement de pouvoir avait été commis ni que la communication du rapport litigieux était entachée de vices de procédure. Il recommandait le rejet du nouveau recours interne. Le Directeur général fit sienne cette recommandation et rejeta le recours par une décision du 19 janvier 2009, qui fait l'objet de la requête devant le Tribunal de céans.

2. Du point de vue formel, le requérant invoque tout d'abord l'irrégularité de la composition du Comité d'appel au sein duquel siégeait un fonctionnaire qui, étant alors en litige avec l'Organisation, se serait trouvé dans un conflit d'intérêts lui ôtant l'indépendance requise pour se déterminer sur le recours. Il reproche ensuite audit comité de ne s'être prononcé «en rien» sur ses deux moyens principaux,

à savoir que le rapport critiqué n'aurait pas été établi conformément aux règles de procédure posées par l'ordre de service n° 7/1982, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'un échange de vues préalable avec sa supérieure et n'aurait été signé que par celle-ci.

a) La question de savoir si le grief relatif au conflit d'intérêts a été ou non effectivement soulevé ou aurait pu ou dû être soulevé devant le Comité d'appel peut rester indécise, ce grief étant dénué de fondement. Le différend qui opposait le membre du Comité concerné à la défenderesse était, lorsque ledit comité a examiné le recours du requérant, pendant devant le Tribunal de céans — il a fait l'objet du jugement 2803, prononcé le 4 février 2009 —; il était sans rapport apparent avec le litige pour lequel le Comité d'appel devait en l'espèce formuler une recommandation. Le requérant n'avance pas, au demeurant, d'argument propre à rendre au moins vraisemblable un motif de récusation tiré de l'existence de ce différend.

b) Contrairement à ce qu'affirme l'intéressé, le Comité d'appel s'est clairement prononcé sur les deux moyens principaux qu'il soulevait, et cela aux paragraphes 30 à 34 de son rapport du 21 novembre 2008. Les motifs qui y sont exprimés, certes succinctement, sont suffisants pour permettre de comprendre pourquoi cet organe consultatif et ensuite le Directeur général n'ont pas retenu les critiques que le requérant avait eu toute possibilité de développer au cours de la seconde procédure de recours conduite en exécution du jugement 2697.

3. Avant d'examiner les autres griefs dirigés contre le rapport périodique du 12 décembre 2005, il convient de déterminer si les autres critiques formelles du requérant, celles relatives au mode d'adoption et de communication de ce rapport, sont fondées.

a) La première de ces critiques repose sur l'alinéa ii) du paragraphe 2 de l'ordre de service n° 7/1982, applicable aux rapports périodiques, dont la teneur est la suivante :

«le rapport devra donner l'occasion d'un échange de vues entre le fonctionnaire et son ou ses supérieurs afin *qu'il* améliore le rendement de son travail et/ou sa conduite dans l'avenir (si une amélioration est nécessaire pour qu'ils donnent entière satisfaction)».

Cet échange de vues n'a certes pas eu lieu. Mais la défenderesse expose dans sa réponse, de manière convaincante et pièces à l'appui, les circonstances pour lesquelles cette formalité n'a pu être accomplie du fait du comportement du requérant. Dans sa réplique, celui-ci n'avance aucun élément concret suffisant pour démontrer l'inexactitude de ces explications.

Ce grief doit donc être écarté.

b) La seconde de ces critiques se fonde sur le paragraphe 7 de l'ordre de service susmentionné, qui se lit comme suit :

«Le rapport sera signé par chacun des supérieurs hiérarchiques du fonctionnaire, excepté le Directeur général, étant entendu que le Directeur général établira et signera les rapports des fonctionnaires (autres que les Vice-directeurs généraux) placés sous sa supervision directe.»

Il est constant que le rapport critiqué n'a été signé que par la supérieure immédiate du requérant, qui était son seul supérieur hormis le Directeur général, auquel elle était directement subordonnée. On peut certes regretter cette situation, qui ne permet pas une confrontation d'opinions sur les mérites d'un fonctionnaire qu'il y a lieu d'évaluer dans un rapport périodique. Mais c'est là une règle clairement posée par la disposition citée, en tant qu'elle concerne les fonctionnaires du niveau occupé alors par le requérant, le Directeur général n'étant appelé qu'à revoir, le cas échéant, l'évaluation de ces agents dans le cadre du recours interne qu'il leur est loisible d'introduire contre les rapports périodiques les concernant.

Ce grief de procédure doit donc lui aussi être écarté.

4. Il reste à examiner les griefs d'ordre matériel dirigés contre le rapport périodique du 12 décembre 2005.

5. Il ressort de ce rapport que la qualité et la quantité du travail accompli par le requérant étaient insuffisantes, ses connaissances et son expérience dans le domaine de la sécurité ne répondant pas aux exigences requises d'un chef de service dans le contexte actuel. Sous la rubrique «Conduite», il faisait apparaître, d'une part, que l'intéressé réagissait mal aux conseils et ne suivait pas les instructions qui lui

étaient données et, d'autre part, que ses relations de travail avec ses collègues et les personnes de l'extérieur pouvaient être tendues, voire difficiles.

Selon sa jurisprudence, le Tribunal ne substitue pas son appréciation des mérites d'un fonctionnaire à celle établie par l'organisation qui l'emploie, à moins que l'évaluation contestée ne soit entachée d'une erreur manifeste. Mais encore faut-il que les organisations internationales aient procédé aux évaluations en toute connaissance de cause, les éléments de fait sur la base desquels celles-ci sont opérées devant être exacts et régulièrement établis. La vigilance du Tribunal est accrue lorsque l'évaluation critiquée peut aboutir à mettre un terme à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'un contrat de durée indéterminée, qui, en principe, le protège contre tout risque de précarité et d'insécurité. Elle l'est aussi lorsque les services de l'intéressé ont régulièrement fait l'objet d'appréciations antérieures satisfaisantes. (Voir le jugement 2468, au considérant 16.)

6. Le rapport périodique contesté a été établi à la fin de l'année où le requérant a été promu du grade G7 au grade P-3 en conséquence de sa nomination aux fonctions de chef de la Section de la coordination de la sécurité à lui confiées au cours de l'année 2002. Ce rapport a sans doute été l'un des éléments ayant conduit à la décision de le transférer dans une autre division et ensuite de le licencier, faute de postes disponibles correspondant à ses anciennes fonctions. Il est en outre constant que les évaluations antérieures de l'activité professionnelle de l'intéressé étaient globalement satisfaisantes. Si ces circonstances sont de celles qui justifient une vigilance accrue du Tribunal, force est toutefois de constater que l'évaluation critiquée n'est pas entachée d'une erreur manifeste et qu'elle ne repose pas sur des faits inexacts.

Comme l'a déclaré le Tribunal dans le jugement 2830 portant sur la dixième requête de l'intéressé, le requérant ne disposait pas de la formation adéquate pour continuer à assumer une fonction dirigeante dans le cadre du nouveau système de sécurité de l'Organisation et son transfert dans une autre division n'était pas contestable. Les faits retenus dans le rapport périodique sont étroitement liés à cette inadaptation constatée du requérant à des responsabilités nouvelles et à

un secteur en voie de modernisation. Ces faits ont été dûment établis par l'Organisation sur la base des renseignements qu'elle a recueillis et l'intéressé a eu, en définitive, la possibilité de s'exprimer largement à leur sujet au cours de la procédure interne. Il n'est en particulier nullement démontré que le harcèlement dont ce dernier prétend avoir été la victime — et dans le contexte duquel a été rendu le jugement 2882 — ait eu un lien de causalité avec l'insuffisance de ses prestations au cours de l'année 2005 et qu'il ait conduit sa supérieure hiérarchique à prendre, dans le rapport litigieux, une position empreinte de partialité.

Dans ces conditions, les griefs matériels dirigés contre le rapport périodique du 12 décembre 2005 ne peuvent qu'être écartés.

7. La requête doit donc être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 12 mai 2011, par M. Seydou Ba, Vice-Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2011.

SEYDOU BA
CLAUDE ROUILLER
PATRICK FRYDMAN
CATHERINE COMTET