

*Traduction du Greffe,
seul le texte anglais fait foi.*

R. (n° 2)

c.

OMC

120^e session

Jugement n° 3487

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation mondiale du commerce (OMC), formée par M. F. R. le 1^{er} juin 2012, la réponse de l'OMC du 20 octobre 2012, la réplique du requérant du 24 janvier 2013 et la duplique de l'OMC du 6 mars 2013;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants :

Dans sa requête, le requérant conteste la décision de maintenir la «Note pour le dossier» dans son dossier personnel.

Le requérant est entré au service de l'OMC en 1991. Dans son rapport d'évaluation du comportement professionnel (ci-après le «rapport d'évaluation») de 2010, il a obtenu la mention «partiellement satisfaisant» pour son appréciation globale. En janvier 2011, il affirma dans les observations finales qu'il avait apportées au rapport d'évaluation que le système d'évaluation de l'OMC n'était qu'une «vaste supercherie», accusant sa directrice, qui était alors la directrice de la Division des services linguistiques, de la documentation et de la gestion de l'information, de parti pris à son encontre et formulant d'autres remarques désobligeantes au sujet de l'intégrité du système des Nations Unies dans son ensemble.

Le 28 mars 2011, la directrice du requérant répondit à ses remarques dans un document intitulé «Note pour le dossier» (ci-après dénommée «la note»), affirmant que son attitude était regrettable et qu'il avait utilisé des termes inappropriés. Elle faisait observer que le requérant passait plus de temps à s'opposer à ses supérieurs hiérarchiques qu'à faire son travail de traduction et que, s'il avait atteint un niveau raisonnable de productivité, ses rapports d'évaluation et son attitude à l'égard de ses collègues et des organisations internationales auraient été plus positifs. Avant de partir à la retraite à la fin du mois de mars 2011, la directrice du requérant demanda à une collègue de veiller à ce que la note soit placée dans le dossier personnel du requérant. C'est à cette fin que la note en question fut transmise à la Division des ressources humaines par un courriel du 1^{er} avril 2011, le requérant et sa supérieure hiérarchique ayant été mis en copie. Le requérant était alors en congé de maladie.

Quand il reprit le travail, sa supérieure hiérarchique lui proposa un plan d'amélioration du comportement professionnel en vertu du mémorandum administratif n° 967 du 23 février 2010. Toutefois, elle suspendit ce plan le 27 septembre 2011 au motif que le requérant avait notablement amélioré sa productivité.

En août 2011, le requérant soumit une demande de réexamen au Directeur général, sollicitant le retrait de la note de son dossier personnel et réclamant des dommages-intérêts pour le préjudice «réel et moral» que celle-ci causait prétendument à sa réputation et à sa carrière. Il faisait valoir que la décision de placer la note dans son dossier personnel, sans qu'il ait été consulté ni informé, était illégale et contraire aux règles régissant l'évaluation du comportement professionnel. Le Directeur général rejeta sa demande le 20 septembre 2011, décidant que la note litigieuse demeurerait dans le dossier personnel du requérant, mais qu'il serait loisible à ce dernier de formuler des observations au sujet de cette note et que celles-ci ainsi que la note elle-même seraient annexées à son rapport d'évaluation du comportement professionnel de 2010 et placées dans son dossier personnel.

Dans son recours devant la Commission paritaire de recours, le requérant élargit la portée de ses prétentions, demandant le retrait de son rapport d'évaluation du comportement professionnel de 2010, une promotion *ad personam* et les dépens. Dans son rapport de février 2012, la Commission recommanda que le requérant soit autorisé à soumettre une réponse écrite exhaustive à la note et que tant la note que sa réponse soient versées à son dossier personnel. Toutefois, elle recommandait de ne pas annexer la note au rapport d'évaluation de 2010 du requérant car cela pourrait laisser à penser, à tort, que la note, qui avait été rédigée après que la procédure d'évaluation eut été finalisée, faisait partie du rapport d'évaluation. Pour ce qui est des autres conclusions du requérant concernant le rapport d'évaluation de 2010, la Commission estima que, dans la mesure où celles-ci n'avaient pas été formulées dans sa demande initiale de réexamen, elles n'étaient pas recevables. Dans la procédure devant le Tribunal, le requérant attaque la décision du Directeur général du 6 mars 2012 par laquelle ce dernier a fait siennes les recommandations de la Commission.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner le retrait de la note de son dossier personnel, ainsi que le retrait du rapport d'évaluation de 2010 au motif qu'il est entaché de malveillance, de parti pris, de discrimination et de harcèlement. Il demande au Tribunal d'ordonner sa promotion *ad personam* au grade supérieur en application de l'alinéa d) du paragraphe 49 du mémorandum administratif n° 934, avec effet rétroactif à la date à laquelle il a été pour la première fois en droit d'obtenir cette promotion, faisant valoir que l'appréciation globale «partiellement satisfaisant» obtenue dans son rapport d'évaluation de 2010 faisait obstacle à cette promotion. Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel et moral d'un montant de 100 000 francs suisses, ainsi que le remboursement intégral des dépens afférents à son recours, assortis d'intérêts au taux de 8 pour cent.

L'OMC rejette l'ensemble des conclusions du requérant comme étant dénuées de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Le Tribunal relève que, dans le cadre de la présente procédure, les parties et la Commission paritaire de recours ont indifféremment fait référence en anglais à «personnel file» et «personal file». Il est clair que ces deux expressions se réfèrent à un seul et même dossier, qui constitue le «dossier permanent» du requérant en tant que fonctionnaire de l'OMC, selon les termes utilisés à l'alinéa e) de la disposition 105.2 du Règlement du personnel et à l'article 5.3 du Statut du personnel. Par souci de commodité, seul le mot «dossier» sera utilisé ci-après.

2. Le requérant a demandé la production d'un grand nombre de documents. Cette demande doit être rejetée car elle est formulée en des termes trop généraux et constitue une «prospection» (voir le jugement 2497, au considérant 15) qui ne saurait être acceptée. Il sollicite également la tenue d'un débat oral, déclarant vouloir produire des preuves en son propre nom. Au vu de ses arguments et des éléments de preuve contenus dans ses écritures, le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de l'entendre dans le cadre d'une procédure orale. Le requérant demande également que soit appelé à témoigner le collègue dont il prétend qu'il souhaitait le représenter dans le cadre de son recours interne. Cela n'est cependant pas nécessaire vu l'absence de fondement de l'allégation du requérant selon laquelle l'OMC aurait refusé d'autoriser ce collègue à le représenter dans le cadre de son recours interne en raison d'un parti pris et en violation de son droit à se défendre et à choisir son représentant légal. Dans sa réplique, le requérant soutient qu'il a été interdit au collègue en question d'assister «tout fonctionnaire sans en avoir préalablement obtenu l'autorisation du [Directeur général]». Rien ne prouve que cette autorisation a été demandée ou refusée. Le requérant indique par ailleurs souhaiter bénéficier de la possibilité de contre-interroger sa directrice qui avait fait verser la note à son dossier dans le contexte d'une prétendue vengeance et de menaces proférées à son encontre, qu'elle a, selon lui, mises à exécution en faisant placer la note en question dans son dossier. Le Tribunal n'en voit pas la nécessité et se borne à relever que

les écritures sont suffisantes pour rendre un jugement motivé. La demande de débat oral est donc rejetée.

3. Dans la décision attaquée, datée du 6 mars 2012, le Directeur général avait fait siennes les recommandations de la Commission paritaire de recours d'autoriser le maintien dans le dossier du requérant de la note que sa directrice y avait fait placer en avril 2011 et de permettre au requérant d'apporter une réponse à cette note. La Commission avait également recommandé de ne pas annexer au rapport d'évaluation de 2010 du requérant la note en question et sa réponse écrite, car cela pourrait laisser à penser, à tort, que la note faisait partie du rapport d'évaluation alors qu'elle avait été rédigée après que la procédure d'évaluation eut été finalisée.

4. Il est nécessaire à ce stade de remettre cette affaire dans son contexte. Dans sa demande initiale de réexamen, le requérant contestait expressément la décision de la Division des ressources humaines de verser la note à son dossier. Il indiquait qu'il avait juste «découvert» que la note était dans son dossier le 4 juillet 2011 ou autour de cette date. Il soutenait, en substance, que la décision de verser la note à son dossier avait été prise *ultra vires* et en violation des dispositions du Statut et du Règlement du personnel de l'OMC sur l'évaluation du comportement professionnel. Il faisait également valoir que la note avait porté gravement atteinte à sa réputation professionnelle et avait remis en cause ses perspectives de carrière tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Organisation. Il demandait qu'elle soit retirée immédiatement de son dossier et réclamait des dommages-intérêts.

5. Toutefois, lorsque le Directeur général a rejeté sa demande de réexamen, le requérant a saisi la Commission paritaire de recours contre cette décision, demandant également l'annulation de son rapport d'évaluation de 2010 et une promotion *ad personam* à l'échelon supérieur, conclusions supplémentaires qu'il réitère dans sa requête. N'ayant pas formulé ces conclusions dans sa demande de réexamen, il ne peut les ajouter à son recours interne puis à sa requête sans

contourner l'obligation qui lui est faite d'épuiser les voies de recours interne dont il dispose pour contester son rapport d'évaluation de 2010 et les conséquences négatives qui en ont résulté sur ses chances de recevoir une promotion (voir, par exemple, le jugement 3222, au considérant 11, et la jurisprudence qui y est citée). En conséquence, ses conclusions concernant l'annulation de son rapport d'évaluation de 2010 et sa promotion *ad personam* sont irrecevables et doivent être rejetées.

6. Il ressort clairement des dispositions applicables que c'est par erreur qu'a été prise la décision d'annexer la note au rapport d'évaluation de 2010 du requérant. En vertu de la disposition 105.2 et de la circulaire sur l'application du nouveau formulaire d'évaluation du comportement professionnel pour 2010 (OFFICE(10)/7) du 29 janvier 2010, le processus d'évaluation prend fin lorsque le fonctionnaire date et signe le formulaire à la section 8, dans laquelle il peut ajouter des commentaires sur tout aspect de l'évaluation de son supérieur hiérarchique avec lequel il n'est pas d'accord ou pour lequel il a des réserves. Le 25 janvier 2011, la supérieure hiérarchique du requérant a introduit des commentaires dans ledit rapport d'évaluation et, le lendemain, elle a signé le rapport, conformément à l'alinéa b) de la disposition 105.2 du Règlement du personnel et aux sections 6, point C, et 7 de la circulaire susmentionnée. Le 31 janvier 2011, le requérant a noté ses commentaires dans la section 8 du formulaire, conformément à l'alinéa d) de la disposition 105.2 du Règlement du personnel et à la section 8 de la circulaire. La condition énoncée à l'alinéa e) de la disposition 105.2 du Règlement, qui dispose que le rapport d'évaluation final doit être signé par le requérant et ses supérieurs hiérarchiques, a également été remplie. Les dernières formalités administratives requises par le paragraphe 57 de la section 8 de la circulaire, notamment l'envoi à la Division des ressources humaines d'une copie à verser au dossier, avaient été accomplies avant le 28 mars 2011, date à laquelle la note a été rédigée. Il en résulte que la note ne pouvait pas faire valablement partie du processus d'évaluation du comportement professionnel, qui, de fait, avait pris fin le 31 janvier 2011, soit deux mois plus tôt.

7. La directrice du requérant, qui est l'auteur de la note, n'a pas demandé que celle-ci soit annexée au rapport d'évaluation de 2010 du requérant, mais qu'elle soit versée à son dossier. Le requérant s'est aperçu au début du mois de juillet 2011, à son retour de congé de maladie, qu'elle avait été annexée à son rapport d'évaluation. Il semblerait que cela avait été fait par un fonctionnaire de la Division des ressources humaines. Une copie de la note avait été envoyée au requérant, accompagnée d'une copie du courrier, daté du 1^{er} avril 2011, par lequel il était demandé à la Division des ressources humaines de la verser à son dossier.

8. Dans sa décision du 20 septembre 2011 concernant la demande de réexamen formulée par le requérant le 23 août 2011 de la décision de verser la note à son dossier, le Directeur général a estimé que la note devait y demeurer en étant annexée à son rapport d'évaluation de 2010. Il autorisait néanmoins le requérant à faire des commentaires sur le contenu de cette note, lesquels devaient être par la suite joints à son rapport d'évaluation de 2010 et versés à son dossier. En acceptant par la suite la recommandation de la Commission paritaire de recours de retirer la note du rapport d'évaluation de 2010, le Directeur général a par là même reconnu que la décision d'annexer la note au rapport d'évaluation de 2010 du requérant était erronée. Il n'existe aucune règle, aucun règlement, ni aucun principe de droit autorisant que la note soit annexée au rapport d'évaluation de 2010 du requérant après que le processus d'évaluation a pris fin, soit le 31 janvier 2011. La décision du Directeur général et le versement de la note au dossier du requérant constituaient une erreur qui a persisté jusqu'au moment où la décision a été attaquée, le 6 mars 2012.

9. Le requérant a demandé, pour la raison indiquée dans les faits pertinents au présent jugement, que la note soit retirée de son dossier. Il convient d'examiner le cadre réglementaire et les principes applicables afin de déterminer si la note devait ou non être retirée. Le Tribunal a affirmé notamment dans le jugement 1135, au considérant 10, que la constitution du dossier individuel d'un fonctionnaire obéit à certaines règles formelles destinées à protéger celui-ci contre l'introduction, dans

un dossier qui l'accompagnera tout au long de sa carrière, de documents relatifs à son comportement dont l'élaboration n'a pas été entourée des garanties élémentaires pour la défense de ses droits. Selon une jurisprudence constante, un fonctionnaire doit être informé du versement de tout document à son dossier et se voir reconnaître la possibilité d'y répondre (voir, par exemple, le jugement 3239, au considérant 10).

10. Le requérant soutient que la note devrait être retirée de son dossier dans la mesure où son inclusion relève d'une décision qui a été prise *ultra vires*, en violation des dispositions internes de l'OMC, notamment du Statut et du Règlement du personnel, et des principes reconnus du droit de la fonction publique internationale. Ses arguments sur ce point reposent principalement sur sa propre analyse des dispositions et principes applicables à la procédure d'évaluation du comportement professionnel. Il insiste en particulier sur la violation des dispositions applicables que constitue le fait d'avoir joint la note à son rapport d'évaluation de 2010. Comme il a été relevé au considérant 6 du présent jugement, c'est par erreur que la note a été annexée au rapport d'évaluation de 2010 du requérant.

11. A l'appui de sa demande de retrait de la note de son dossier, le requérant invoque également son caractère mensonger et diffamatoire, qui a été l'origine d'un préjudice réel et moral, d'une atteinte à sa réputation professionnelle et d'une remise en cause de ses perspectives de carrière. Toutefois, il n'a produit aucun élément de preuve permettant de corroborer ses allégations. Il apparaît, par ailleurs, que le plan d'amélioration du comportement professionnel auquel le requérant a été soumis à son retour de congé de maladie en juillet 2011 n'était pas lié au versement de la note à son dossier, mais plutôt à l'appréciation «partiellement satisfaisant» obtenue dans son rapport d'évaluation de 2010, qu'il n'a pas contestée dans sa demande de réexamen initiale. Le Tribunal n'acceptera pas non plus l'allégation du requérant selon laquelle le fait que la note ait été annexée de manière irrégulière au rapport d'évaluation de 2010 constitue, à première vue ou de manière générale, une preuve de malveillance, parti pris, partialité, discrimination, harcèlement ou mauvaise foi à son encontre.

12. Il n'en reste pas moins que le Tribunal souscrit à l'argument du requérant selon lequel la note a été versée à son dossier de manière illicite, et ce, pour deux raisons. La première est que le processus d'évaluation ayant pris fin, la note ne pouvait pas être valablement annexée à son rapport d'évaluation de 2010 et, par extension, n'aurait pas dû être versée à son dossier. La deuxième est que la décision du Directeur général de maintenir la note dans le dossier était illicite du fait de l'absence de dispositif réglementaire au sein de l'Organisation autorisant la directrice à faire verser, de manière unilatérale, la note litigieuse au dossier du requérant. Elle doit donc être retirée de son dossier.

13. Le moyen invoqué par le requérant tiré du non-respect de son droit à la confidentialité est également fondé. Sur ce point, le Tribunal considère, à l'instar de la Commission paritaire de recours, que le contenu de la note était confidentiel et sensible. Dès lors, elle aurait dû être transmise par son auteur ou sa secrétaire directement à un responsable de la Division des ressources humaines plutôt qu'au coordonnateur au budget. Eu égard à toutes les circonstances de la cause, à ce dernier élément et aux erreurs de droit susmentionnées, le requérant a droit à 1 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral.

14. En revanche, le Tribunal rejette comme étant dénuée de fondement l'allégation du requérant selon laquelle la décision attaquée du 6 mars 2012 avait été prise en l'absence d'une délégation de pouvoir du Directeur général en bonne et due forme. Cette décision lui avait été communiquée au nom du Directeur général et sur ses instructions.

15. Le requérant a droit à 4 000 francs suisses à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée du 6 mars 2012 est annulée dans la mesure où elle a permis le maintien dans le dossier du requérant de la «Note pour le dossier» du 28 mars 2011.
2. Ladite «Note pour le dossier» sera retirée du dossier du requérant.
3. L'OMC versera au requérant 1 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
4. Elle lui versera également 4 000 francs suisses à titre de dépens.
5. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 15 mai 2015, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 30 juin 2015.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

DRAZEN PETROVIC