

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

**U.**  
**c.**  
**OMPI**

**134<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4506**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M. D. B. O. U. le 1<sup>er</sup> novembre 2018, la réponse de l'OMPI du 12 avril 2019, la réplique du requérant du 8 août et la duplique de l'OMPI du 25 novembre 2019;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII 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 suivants:

Le requérant conteste la durée de la prolongation d'engagement qui lui a été offerte.

Le requérant est entré au service de l'OMPI en 2011 au titre d'un contrat de deux ans au poste de directeur de ce qui était au moment des faits la Division de l'infrastructure du droit d'auteur. En 2013, son contrat fut prolongé pour une période supplémentaire de trois ans. Par une lettre datée du 29 février 2016, le requérant se vit offrir une prolongation d'engagement de deux ans, du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2018. Par courriel du 2 mars 2016, il demanda à l'Organisation d'envisager de modifier la durée de la prolongation de son contrat conformément à la pratique de l'OMPI qui, d'après ce qu'il avait cru comprendre, offrait une prolongation de contrat de cinq ans à ses fonctionnaires dont l'engagement était prolongé une deuxième fois. Par un courriel daté du

7 mars 2016, faisant suite à une réunion avec le Département de la gestion des ressources humaines, le requérant indiqua qu'il acceptait l'offre de prolongation, tout en précisant qu'on lui avait assuré pendant la réunion que, selon la tendance du moment à l'OMPI, le «troisième engagement de durée déterminée»\* d'un fonctionnaire était d'une période de deux ans plutôt que de cinq ans.

Le 29 juillet 2016, le requérant, qui faisait l'objet depuis juillet 2015 d'une enquête pour une potentielle irrégularité, reçut une copie du projet de rapport d'enquête élaboré par la Division de la supervision interne. Selon lui, c'est à ce moment-là qu'il aurait appris que l'enquête avait été diligentée par le Département de la gestion des ressources humaines.

Le 26 octobre 2016, le requérant demanda un réexamen de la décision de lui offrir une prolongation de contrat de deux ans, alléguant qu'il existait un lien de causalité entre la procédure d'enquête engagée à son encontre et le fait qu'il s'était vu offrir une prolongation de contrat pour une période de moins de cinq ans.

Par une lettre du 19 mars 2017 adressée au Comité d'appel de l'OMPI, le requérant notifia son intention d'introduire un recours contre le rejet implicite de sa demande de réexamen. Dans son rapport daté du 1<sup>er</sup> juin 2018, le Comité d'appel recommanda le rejet du recours interne. Par lettre du 3 août 2018, le requérant fut informé de la décision du Directeur général de faire sienne la recommandation du Comité d'appel et de rejeter son recours interne. Telle est la décision attaquée. Le 1<sup>er</sup> octobre 2018, il fut mis fin à l'engagement du requérant pour raisons de santé.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée du 3 août 2018, ainsi que le rejet implicite de sa demande de réexamen et la décision initiale du 29 février 2016. Il demande que soit ordonné l'octroi d'un contrat de cinq ans à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016 ainsi que le versement de l'intégralité des traitements, indemnités et autres prestations, y compris les cotisations de retraite et d'assurance maladie, jusqu'à l'expiration dudit contrat le 31 mars 2021. À titre subsidiaire, le requérant réclame le versement de l'intégralité des traitements, indemnités et

---

\* Traduction du greffe.

autres prestations, y compris les cotisations de retraite et d'assurance maladie, qu'il aurait reçus si son contrat avait été prolongé du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2021. Il réclame en outre des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 50 000 euros, ainsi que des dommages-intérêts punitifs et exemplaires. Le requérant réclame des dépens d'un montant de 8 000 euros et demande que toutes les sommes octroyées soient assorties d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an à compter de chaque échéance.

L'OMPI demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

#### CONSIDÈRE:

1. Le requérant conteste la décision du Directeur général, datée du 3 août 2018, par laquelle, faisant sienne la recommandation du Comité d'appel de l'OMPI datée du 1<sup>er</sup> juin 2018, celui-ci a rejeté son recours interne. Dans son recours devant le Comité d'appel, le requérant avait contesté le rejet implicite par l'Organisation de sa demande de réexamen de la décision de lui offrir un engagement de durée déterminée pour une période de deux ans, du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2018. Il avait affirmé qu'il aurait plutôt dû se voir offrir une prolongation de cinq ans, conformément à une pratique générale consistant à accorder un contrat de cinq ans à l'occasion de la deuxième prolongation de l'engagement de durée déterminée initial.

2. La recommandation du Comité d'appel, sur laquelle repose la décision attaquée, était fondée, en substance, sur les motifs suivants:

- a) même si, selon les éléments de preuve réunis par le Comité d'appel, l'Organisation semblait reconnaître l'existence d'une pratique générale consistant à accorder un engagement de cinq ans lors de la deuxième prolongation d'un contrat de durée déterminée, cette prolongation de cinq ans n'était pas automatique, car elle dépendait des circonstances propres à chaque cas;
- b) même s'il existait des éléments de preuve selon lesquels, pendant une période de quatre ans comprise entre 2014 et 2018, 24 fonctionnaires s'étaient vu accorder des prolongations de contrat de cinq ans, cette

circonstance ne prouvait pas une inégalité de traitement au détriment du requérant, étant donné qu'il s'agissait de fonctionnaires de grade intermédiaire P-4, alors que le requérant était un fonctionnaire de haut niveau, de grade D;

- c) au moment où le contrat du requérant devait être renouvelé, vers le mois de février 2016, le poste de responsable du Secteur du droit d'auteur et des industries de la création (Vice-directeur général) étant vacant, le Directeur général avait décidé de renouveler le contrat du requérant pour une période de deux ans plutôt que de cinq ans afin de laisser le prochain Vice-directeur général, qui devait occuper le poste en septembre 2016, déterminer si une prolongation plus longue était nécessaire;
- d) le haut niveau du requérant (grade D) justifiait le choix de s'en remettre au nouveau Vice-directeur général pour décider si le contrat devait être davantage prolongé, étant donné qu'il relèverait du mandat du Vice-directeur général d'évaluer les besoins du secteur placé sous sa responsabilité; après son arrivée, la nouvelle Vice-directrice générale a procédé à une restructuration de la division au sein de laquelle le requérant était employé;
- e) la prolongation d'un contrat de durée déterminée relevait du pouvoir discrétionnaire du Directeur général et les titulaires d'un contrat ne sont pas fondés juridiquement à escompter une prolongation automatique, comme l'indique clairement l'alinéa f) de l'article 4.17 du Statut du personnel; en l'espèce, l'exercice du pouvoir discrétionnaire n'était pas entaché de vices, d'erreurs, d'abus de pouvoir ni d'une omission de tenir compte de faits essentiels.

3. Les moyens avancés par le requérant peuvent être résumés comme suit:

- a) incompétence: en application de l'alinéa c) de l'article 4.17 du Statut du personnel en vigueur au moment des faits, la durée d'un contrat est fixée par le Directeur général avec l'approbation du Comité de coordination; dans le cadre de la procédure interne, l'Organisation n'a pas produit d'éléments de preuve établissant que la décision relative à la prolongation du contrat avait été prise par l'autorité

compétente; en tout état de cause, rien ne permet d'établir que la décision a été approuvée par le Comité de coordination, comme l'exigeaient les règles en vigueur au moment des faits;

- b) le pouvoir discrétionnaire a été exercé sans que la décision repose sur des motifs valables, clairs et exacts;
- c) violation du principe d'égalité de traitement;
- d) vices entachant la procédure de recours interne;
- e) violation du droit à une procédure régulière, étant donné que l'administration n'a pas gardé de «trace écrite»\* de l'éventuelle procédure ayant conduit à la décision relative à la deuxième prolongation du contrat et n'a pas respecté sa propre procédure pour la prolongation du contrat;
- f) un fait essentiel n'a pas été pris en compte, dès lors que la décision de prolonger le contrat de deux ans plutôt que de cinq ans a ignoré le rapport d'évaluation des performances du requérant en 2015, dans lequel celles-ci avaient été qualifiées d'excellentes, ce qui correspond à l'appréciation la plus favorable;
- g) détournement de pouvoir, étant donné que la décision était fondée sur un motif caché, à savoir l'«ouverture illégale de la procédure d'enquête illégale contre le requérant»\*.

4. Le premier moyen, qui est résumé au point a) du considérant 3 ci-dessus, est fondé. Il soulève deux questions et réitère des griefs qui ont été exposés pour la première fois dans le cadre du recours interne, mais qui n'ont pas été examinés par le Comité d'appel.

La première question soulevée concerne l'incompétence de la directrice adjointe du Département de la gestion des ressources humaines pour fixer la durée de la prolongation du contrat du requérant. L'alinéa c) de l'article 4.17 du Statut du personnel prévoit que la durée des engagements est fixée par le Directeur général. En l'espèce, la durée de la prolongation du contrat a été fixée par une personne autre que le Directeur général. En effet, la lettre du 29 février 2016, qui offrait au

---

\* Traduction du greffe.

requérant une prolongation d'engagement de deux ans, était signée par M<sup>me</sup> D., la directrice adjointe du Département de la gestion des ressources humaines, qui, dans la structure hiérarchique de l'OMPI, était placée non seulement en dessous du Directeur général (M. G. au moment des faits), mais également en dessous de la directrice du Département de la gestion des ressources humaines (M<sup>me</sup> M. au moment des faits). Il ressort de la jurisprudence du Tribunal qu'il incombe à l'Organisation de prouver que quiconque prend une décision est autorisé à la prendre, soit en vertu d'une disposition réglementaire, soit en vertu d'une délégation légale donnée par la personne investie de ce pouvoir en application de cette disposition (voir le jugement 2028, aux considérants 8, point 3), et 11). De plus, la jurisprudence du Tribunal admet certes que la décision du chef exécutif d'une organisation soit matériellement communiquée au fonctionnaire concerné, comme le veut d'ailleurs un usage répandu, par la voie d'un courrier signé du responsable de la gestion des ressources humaines. Mais il faut alors qu'il ressorte sans ambiguïté des termes de ce courrier, ou, à tout le moins, qu'il résulte clairement de l'examen des pièces du dossier, que la décision en cause a bien été prise par le chef exécutif lui-même (voir le jugement 4291, au considérant 17, et la jurisprudence citée).

En l'espèce, la lettre du 29 février 2016 ne mentionnait pas de délégation de pouvoir ni le fait que la décision avait été prise au nom du Directeur général. En outre, l'Organisation n'a pas produit la moindre preuve établissant que la directrice adjointe du Département de la gestion des ressources humaines avait reçu de la part du Directeur général une délégation de pouvoir, que ce soit en général ou pour ce cas précis. L'OMPI se borne à affirmer ce qui suit dans son mémoire en réponse: «Le requérant soutient que rien ne prouve que la décision de prolonger son contrat de deux ans a été prise par le Directeur général, comme l'exigeaient les Statut et Règlement du personnel. Cette affirmation laisse l'Organisation perplexe, et celle-ci se demande comment le requérant peut croire que le Directeur général aurait signé une décision (en l'occurrence, la décision attaquée dans la présente requête) qui présenterait une version inexacte de ses propres actions antérieures (à savoir la décision de prolonger le contrat du requérant de deux ans). Sans autre preuve, l'Organisation demande respectueusement

au Tribunal de ne pas tenir compte de cette affirmation.»\* Cet argument résulte clairement d'une confusion entre les exigences de forme et les conditions de fond qu'une décision administrative doit respecter. Comme l'a déclaré le Tribunal dans le jugement 2558, au considérant 4: «Qu[une décision] soit justifiée ou non sur le fond ne dispense nullement l'autorité qui la prend d'examiner préalablement sa compétence et, en cas de réponse négative à cette question, de transmettre le dossier à l'autorité réglementairement compétente pour qu'elle rende sa décision. On comprend d'autant moins que cette exigence n'ait pas été respectée en l'espèce que la décision à prendre concernait la nomination d'un fonctionnaire à un poste directorial». Dans la présente affaire, la décision en cause risquait de compromettre le fonctionnement de toute une division de l'administration, car le requérant était le directeur de la Division de l'infrastructure du droit d'auteur, qui relevait du Secteur du droit d'auteur et des industries de la création. L'Organisation n'a pas fourni au Tribunal de délégation de pouvoir officielle accordée par le Directeur général à la directrice adjointe du Département de la gestion des ressources humaines, qui aurait autorisé celle-ci à fixer la durée de la prolongation du contrat. Ainsi, le Tribunal conclut que la décision du 29 février 2016 est entachée d'excès de pouvoir.

5. La seconde question que soulève le premier moyen du requérant est celle de savoir si l'approbation du Comité de coordination était nécessaire.

L'alinéa c) de l'article 4.17 du Statut du personnel en vigueur au moment des faits prévoyait ce qui suit:

«Les engagements de durée déterminée sont accordés pour une période fixée par le Directeur général avec l'approbation du Comité de coordination. Ces engagements peuvent être prolongés pour des périodes fixées par le Directeur général avec l'approbation du Comité de coordination.»

Cette disposition affirme clairement la nécessité d'obtenir l'approbation du Comité de coordination, qui n'a pas été obtenue en l'espèce.

---

\* Traduction du greffe.

L'Organisation fait valoir que l'alinéa c) de l'article 4.17 du Statut avait été rédigé de manière erronée lors de la révision des Statut et Règlement du personnel effectuée en 2013. La version précédente datée de mars 2012 se lisait comme suit: «Les nominations pour une durée déterminée, aux termes de l'article 4.14b), sont accordées pour une période fixée par le Directeur général avec l'approbation du Comité de coordination. Ces nominations peuvent être prolongées pour des périodes fixées par le Directeur général avec l'approbation du Comité de coordination». Cette disposition renvoyait à l'alinéa b) de l'article 4.14, qui concernait les Vice-directeurs généraux et les Sous-directeurs généraux. Dans la version de 2013, prétendument en raison d'une erreur matérielle et non d'une modification intentionnelle, le renvoi à l'alinéa b) de l'article 4.14 a été omis. Ce renvoi a été reproduit à nouveau dans la version des Statut et Règlement du personnel en vigueur à compter de l'année 2017.

Selon l'Organisation, la justification de la disposition était que l'approbation du Comité de coordination n'était nécessaire que pour la prolongation des contrats des Vice-directeurs généraux et des Sous-directeurs généraux. Il ne serait pas raisonnable de s'attendre à ce que le Comité de coordination, qui se réunit une fois par an, approuve chaque prolongation. L'Organisation soutient que le Comité n'a approuvé la prolongation d'aucun contrat de durée déterminée pour des fonctionnaires appartenant à la catégorie des administrateurs ou ayant le rang de directeur.

Il ressort de la jurisprudence du Tribunal qu'aussi longtemps que les règles ne sont ni modifiées ni abrogées, le principe *tu patere legem quam ipse fecisti* impose à l'Organisation de les appliquer (voir le jugement 4310, au considérant 9).

En conséquence, l'alinéa c) de l'article 4.17 du Statut du personnel devait s'appliquer dans sa version en vigueur au moment des faits (2016), version restée en vigueur pendant près de quatre ans (de 2013 à 2017), car une organisation internationale a le devoir de respecter ses propres règles internes et d'agir d'une manière qui permette à ses employés d'avoir l'assurance que ces règles seront respectées (voir le jugement 3758, au considérant 15). S'agissant de l'interprétation de cet

article dans sa version applicable, il convient de rappeler que, conformément à la jurisprudence du Tribunal, la règle primordiale est de donner aux mots leur sens évident et ordinaire (voir le jugement 1222, au considérant 4; voir également le jugement 4321, au considérant 4). Lorsque le texte est clair et sans équivoque (comme en l'espèce), le Tribunal l'appliquera sans renvoyer aux travaux préparatoires ou à l'intention supposée du rédacteur. Une interprétation stricte des textes constitue une garantie essentielle de la stabilité des situations juridiques et, par suite, du fonctionnement satisfaisant des services (voir le jugement 691, au considérant 9).

Par conséquent, l'approbation du Comité de coordination était nécessaire.

6. Il résulte des considérants 4 et 5 ci-dessus que la décision du 29 février 2016 était viciée pour non-respect des dispositions susmentionnées. Les vices de la décision du 29 février 2016 ainsi identifiés suffisant à établir l'illégalité de celle-ci, il ne sera pas nécessaire d'examiner les autres moyens du requérant.

7. Compte tenu du temps écoulé et du changement apporté au processus d'approbation dans l'intervalle, le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'annulation de la décision du 29 février 2016. En théorie, le requérant aurait droit à des dommages-intérêts pour tort matériel à raison de la perte d'une chance de voir son contrat prolongé pour plus de deux ans. Mais, étant donné que le 1<sup>er</sup> octobre 2018 il a été mis fin à l'engagement du requérant pour raisons de santé, le Tribunal considère que la perte de chance n'est pas prouvée, pas même pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 30 septembre 2018. En effet, pendant cette période, le requérant était en congé de maladie et a donc perçu les traitements et autres prestations afférents à son poste. En conséquence, il n'a subi aucun préjudice matériel pendant la période en question.

8. Toutefois, les vices identifiés aux considérants 4 et 5 ci-dessus ont privé le requérant de son droit de voir la durée du renouvellement de son contrat dûment examinée conformément aux règles applicables. Le requérant ayant exposé la consistance du préjudice qu'il a subi en

raison des vices en question, il se verra accorder des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 4 000 euros.

9. Le requérant a également droit à des dépens, que le Tribunal fixe à 1 000 euros.

10. S'agissant de la conclusion relative à l'octroi de dommages-intérêts punitifs et exemplaires, le requérant n'a pas présenté d'éléments de preuve ni d'analyse susceptibles de démontrer un parti pris, la malveillance, l'animosité, la mauvaise foi ou d'autres desseins répréhensibles qui justifieraient l'octroi de dommages-intérêts exemplaires (voir, par exemple, les jugements 3419, au considérant 8, et 4286, au considérant 19). Cette conclusion est donc sans fondement.

Par ces motifs,

**DÉCIDE:**

1. L'OMPI versera au requérant une indemnité de 4 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
2. Elle lui versera la somme de 1 000 euros à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 19 mai 2022, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M<sup>me</sup> Rosanna De Nictolis, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 6 juillet 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

MICHAEL F. MOORE   HUGH A. RAWLINS   ROSANNA DE NICTOLIS

DRAŽEN PETROVIĆ