

119^e session

Jugement n^o 3420

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M. M. B. le 7 mai 2012 et régularisée le 14 août 2012;

Vu le courriel du 21 septembre 2012 par lequel le requérant a demandé la suspension de la procédure, la lettre du 2 octobre dans laquelle l'OMPI a déclaré ne pas s'opposer à cette demande et les courriels de la greffière du Tribunal du 4 octobre informant les parties que la procédure était suspendue jusqu'au 31 décembre 2012;

Vu la réponse de l'OMPI du 11 avril 2013, la réplique du requérant du 26 juin et la duplique de l'OMPI datée du 9 septembre 2013;

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 informations relatives à la carrière du requérant à l'OMPI figurent dans le jugement 3036 rendu sur sa première requête. Il suffira de rappeler qu'il a été recruté par l'OMPI en 1999, en qualité de consultant, et que son contrat a été prolongé à plusieurs reprises. Le 16 septembre 2010, il s'adressa à la directrice par intérim du Département de la gestion des ressources humaines, lui demandant la «conversion de [s]on contrat de consultant en contrat fixe». Cette demande fut rejetée le 12 octobre. Ayant reçu une nouvelle offre de prolongation de son contrat, l'intéressé écrivit de nouveau à la

directrice susmentionnée pour s'étonner de ce que sa rémunération n'ait pas été augmentée. Il sollicitait ainsi la régularisation de sa situation concernant ses grade et échelon et demandait en outre qu'une décision définitive soit prise sur la demande qu'il avait formulée en vue de la conversion de son contrat. Par une lettre datée du 20 janvier 2011, ladite directrice l'informa que ces demandes ne pouvaient être accueillies. Elle lui expliquait notamment que, du fait de son statut de consultant, il ne bénéficiait d'aucun droit à la conversion de son contrat et que sa rémunération n'était pas fixée en fonction d'un grade et d'un échelon, mais selon les termes et conditions de son contrat.

La demande de nouvel examen de la décision du 20 janvier qu'il avait présentée au Directeur général le 15 mars ayant été rejetée le 4 mai, le requérant saisit le Comité d'appel. Dans ses conclusions datées du 15 décembre 2011, celui-ci recommanda de ne pas donner suite au recours. Le 1^{er} février 2012, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé de faire sienne la recommandation du Comité. Telle est la décision attaquée.

Le 3 décembre 2012, l'OMPI proposa au requérant un engagement temporaire, que celui-ci accepta en janvier 2013. Cet engagement fut par la suite prolongé à deux reprises.

B. Le requérant affirme qu'en application de l'alinéa b) de l'article 4.8 du Statut du personnel, il aurait dû être mis au bénéfice d'un «contrat fixe», soit à l'issue d'un concours, soit par nomination directe. Il reproche ainsi à l'OMPI de n'avoir jamais mis au concours des postes auxquels il aurait pu se porter candidat et de ne lui avoir jamais proposé un «recrutement direct». Il explique que la demande de régularisation de son contrat est motivée par le fait qu'il a «souvent été considéré par l'OMPI comme un fonctionnaire sur des points essentiels d[e son] contrat» et par le fait que ses fonctions avaient, dès son entrée au service de l'OMPI, un caractère permanent et pérenne. En outre, il estime que l'OMPI a manqué à son obligation d'information et à son devoir de sollicitude en ce qu'il n'a jamais reçu avant 2011 d'informations relatives aux conditions d'obtention d'un «contrat de fonctionnaire». Enfin, il se plaint qu'une annonce du Directeur général, contenue, d'après lui, dans

un courriel du mois de septembre 2011 et selon laquelle la situation de vingt-six employés, dont il faisait partie, serait régularisée, n'a toujours pas été suivie d'effet. Il prétend également qu'au cours d'une réunion tenue le 5 octobre 2011 il a été convenu que l'OMPI lui proposerait un poste «par le biais d'une mise au concours».

Le requérant demande l'annulation de la décision attaquée, la régularisation de son contrat et «l'application immédiate» de l'annonce du Directeur général du mois de septembre 2011. Rappelant qu'il a fait l'objet d'une mesure de suspension entre le 4 septembre 2008 et le 25 juillet 2011 et que, bien que cette mesure ait été levée, il n'a toujours pas repris le travail à la date du dépôt de sa requête, il demande au Tribunal d'ordonner qu'il reprenne le travail à un poste mis au concours et que lui soient attribués un grade et un salaire correspondant à son ancienneté avec effet rétroactif au moment où «cette augmentation aurait dû être appliquée». Il réclame des dommages-intérêts «appropriés» pour le préjudice moral et professionnel qu'il a subi, ainsi que le remboursement des «frais légaux et médicaux» qu'il a engagés.

C. Dans sa réponse, l'OMPI, s'appuyant sur la jurisprudence du Tribunal, soutient que ce dernier n'est pas compétent *ratione materiae*, la requête ne se rapportant pas à l'inobservation des stipulations du contrat d'engagement du requérant ou des dispositions des Statut et Règlement du personnel de l'OMPI. Elle estime également que la conclusion relative à la régularisation du contrat du requérant est irrecevable dans la mesure où, selon la jurisprudence, le Tribunal a toujours refusé de requalifier des contrats librement conclus entre deux parties.

Sur le fond, l'OMPI soutient que la requête est devenue sans objet dans la mesure où le requérant s'est vu offrir en décembre 2012 un engagement temporaire qu'il a accepté en janvier 2013 et qu'il a ainsi acquis le statut de fonctionnaire de l'OMPI. Par ailleurs, elle s'attache à démontrer que rien ne l'obligeait à offrir un engagement de durée déterminée au requérant. Elle explique que ce dernier ne pourrait obtenir un tel engagement que par voie de concours et que le requérant n'a posé sa candidature à aucun poste depuis le mois de septembre 2010

— mois au cours duquel il a demandé la conversion de son contrat pour la première fois — alors même que cinquante avis de vacance ont été publiés en 2012 et 2013.

D. Dans sa réplique, le requérant développe ses arguments. Il signale notamment qu'il a formulé plusieurs demandes tendant à ce que soit créé un poste permanent sur lequel il aurait pu être nommé ou à ce qu'un concours soit organisé, mais que celles-ci sont restées sans réponse. Il estime également que l'Organisation a violé le principe d'égalité de traitement en ce qu'elle a, selon lui, régularisé plusieurs autres consultants alors qu'elle n'a pas donné suite à sa propre demande de régularisation.

Le requérant demande la conversion de l'engagement temporaire qu'il a obtenu en décembre 2012 en engagement de durée déterminée. Expliquant qu'il n'a pas reçu d'augmentation de salaire entre 2009 et 2011, il demande que lui soient attribués un grade et un salaire correspondant à son ancienneté, avec effet rétroactif au moment où «cette conversion aurait dû être appliquée et en tout cas depuis 2008». Il sollicite également la «neutralisation» de ses rapports d'évaluation établis au cours de sa période de suspension afin qu'ils «ne puissent pas être utilisés contre lui».

E. Dans sa duplique, l'OMPI maintient sa position.

CONSIDÈRE :

1. Le 12 juillet 1999, le requérant entra au service de l'OMPI en qualité de consultant à la Section des services réseaux. Son contrat de consultant fut prolongé à plusieurs reprises.

2. Le 4 septembre 2008, l'intéressé fut suspendu de ses fonctions, avec effet immédiat, au motif qu'il aurait commis des fautes graves dans l'exercice de ses fonctions.

3. Durant cette suspension, le requérant demanda, le 16 septembre 2010, la «conversion» de son contrat de consultant en «contrat fixe». Il reçut, le 12 octobre 2010, une réponse négative au motif que son contrat de consultant ne lui ouvrait pas «un droit automatique à obtenir un contrat fixe».

4. Dans une lettre, reçue par l'administration le 23 décembre 2010, le requérant, suite au renouvellement de son contrat de consultant pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011, constatant que sa rémunération n'avait pas fait l'objet d'une augmentation, demanda la régularisation de sa situation concernant ses grade et échelon. Dans cette même lettre, il demanda, en outre, qu'une décision définitive fût prise au sujet de la demande de conversion de son contrat. Par lettre du 20 janvier 2011, il lui fut répondu que toutes ses demandes, à savoir la conversion de son contrat, l'augmentation de sa rémunération et la régularisation de ses grade et échelon, étaient rejetées pour défaut de fondement.

5. La demande de nouvel examen qu'il avait présentée le 15 mars 2011 ayant été rejetée, il saisit le Comité d'appel, qui, dans ses conclusions du 15 décembre 2011, recommanda au Directeur général de ne pas donner une suite favorable au recours.

6. Par une lettre du 1^{er} février 2012, notifiée le 10 février 2012, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé de suivre la recommandation du Comité d'appel.

7. Le 7 mai 2012, il saisit le Tribunal pour demander notamment, outre l'annulation de la décision du 1^{er} février 2012, la «conversion de son contrat», l'«attribution d'un grade et salaire correspondant à son ancienneté depuis le moment où cette augmentation aurait dû être appliquée», des dommages-intérêts et le «remboursement des frais légaux et médicaux» qu'il a engagés.

Dans sa réplique, il demande en outre «la conversion de son contrat d'engagement temporaire en contrat de durée déterminée», la «neutralisation de ses rapports d'évaluation [établis] pendant la période

de suspension» et des «dommages et intérêts appropriés du fait des promesses de régularisation non tenues et des pertes d'avantages subies de par l'absence de régularisation de son poste depuis 2006».

8. Le requérant soutient que sa demande de «conversion» de son contrat de consultant en «contrat fixe» est fondée sur «les dispositions de l'article 4.8 du Statut [...] du personnel et la pratique de l'Organisation»; qu'en effet ses fonctions avaient un caractère permanent et pérenne, et que son cas avait du reste fait l'objet d'un examen ayant conduit à inscrire son emploi sur la liste des postes à régulariser en 2012.

9. Le Tribunal examine d'office sa compétence *ratione personae* dans la mesure où, au moment du dépôt de la requête le 7 mai 2012, le contrat d'engagement du requérant le désignait formellement comme «consultant», terme souvent utilisé pour les collaborateurs externes. Le requérant lui-même se présente dans la formule de requête comme un fonctionnaire. Le Tribunal constate que les Statut et Règlement du personnel applicables depuis le 1^{er} janvier 2012 utilisent indifféremment les termes «fonctionnaire» et «personnel» et que l'OMPI décrit le requérant comme un agent temporaire au bénéfice d'un contrat de courte durée. Le Tribunal ne peut que constater que le requérant a été traité systématiquement comme membre du personnel par l'OMPI. En effet, il ressort du dossier que son contrat prévoyait qu'il percevait un traitement, qu'il était soumis à la procédure disciplinaire — qui lui a d'ailleurs été appliquée — et qu'il avait accès aux organes de recours interne. Il sied aussi de relever que l'Organisation reconnaît avoir externalisé des tâches précédemment exercées par le requérant, ce qui démontre bien que celles-ci étaient auparavant considérées comme accomplies en interne. Le Tribunal est donc compétent *ratione personae* pour connaître de la présente affaire, étant observé qu'il avait d'ailleurs déjà implicitement admis sa compétence pour statuer sur les précédentes requêtes présentées par l'intéressé.

10. Selon la jurisprudence du Tribunal, un requérant est recevable à développer l'argumentation présentée devant les instances internes

mais non à soumettre au Tribunal de nouvelles conclusions (voir notamment le jugement 2837, au considérant 3, et la jurisprudence citée).

11. En l'espèce, le Tribunal ne se prononcera donc que sur les conclusions du requérant soumises au Comité d'appel dans le recours déposé le 27 juin 2011, à l'exclusion de toutes autres conclusions. Il ne se prononcera pas non plus sur les développements relatifs à des faits survenus postérieurement à la décision du 4 mai 2011, contestée devant le Comité d'appel.

12. La défenderesse soutient que la requête est devenue sans objet, l'intéressé s'étant vu offrir en décembre 2012 un engagement temporaire qu'il a accepté en janvier 2013.

Elle fait observer, par ailleurs, qu'aucune disposition des Statut et Règlement du personnel ne prévoit la possibilité de convertir un contrat de consultant et que, pour prétendre à une conversion de son contrat, le requérant aurait dû participer à un concours, ce qu'il n'avait pas fait depuis le mois de septembre 2010. Tout en admettant la nature pérenne des fonctions exercées par l'intéressé jusqu'en 2008, elle précise que tel n'était plus le cas depuis l'externalisation de ses fonctions; qu'en effet, selon elle, il n'était plus possible de créer un poste relevant du budget ordinaire pour l'exercice desdites fonctions.

Elle indique que le requérant n'a participé à aucun concours en 2012 et 2013 pour se voir éventuellement attribuer un autre poste.

13. Au moment des faits, l'alinéa b) de l'article 4.8 du Statut du personnel se lisait ainsi qu'il suit :

«En règle générale, le recrutement relatif à des emplois des catégories professionnelle et supérieures doit se faire sur la base d'une mise au concours. Les emplois vacants sont signalés au personnel du Bureau international ainsi qu'aux administrations des États membres, en indiquant la nature du poste à pourvoir, les qualifications requises et les conditions d'emploi.»

14. Le requérant se fonde sur les dispositions du texte précité pour justifier la demande de conversion de son contrat de consultant en contrat «fixe». Cependant, il admet lui-même que «la voie classique»

pour obtenir «un contrat fixe» est celle du concours. C'est pourquoi il soutient, à titre subsidiaire, qu'il pouvait prétendre à un recrutement direct. Car, selon lui, l'expression «en règle générale», employée dans le texte précité, «n'exclut pas totalement la possibilité de déroger aux principes de mise au concours préalable».

15. Mais comme l'a relevé avec pertinence le Comité d'appel, le Statut et le Règlement du personnel ne prévoyaient pas, au moment des faits, «la possibilité d'une conversion d'un contrat de consultant en un contrat de durée déterminée». L'obtention d'un contrat de durée déterminée était soumise, en règle générale, à une mise au concours, conformément à l'alinéa b) de l'article 4.8 du Statut du personnel.

16. L'intéressé soutient que la «nature permanente et pérenne» de ses fonctions aurait dû inciter l'Organisation à prendre en compte ses multiples demandes de régularisation. Mais il ressort du dossier qu'il n'a demandé, pour la première fois, la conversion de son contrat qu'en 2010. Les pièces produites à l'appui de ses allégations ne visent pas tant une telle conversion que la prolongation de ce contrat. Le Tribunal ne peut prendre en considération les contrats en vigueur avant la date de la demande de conversion pour apprécier la nature permanente des fonctions de l'intéressé, étant précisé, par ailleurs, que celles qu'il exerçait avant d'être suspendu avaient été confiées à un autre consultant à compter du mois de juillet 2009.

17. Le requérant se plaint d'une violation du principe de l'égalité de traitement. Il affirme qu'il y a eu «régularisation de plusieurs consultants [...] dans la même période que [s]es demandes de régularisation» et que des personnes «qui travaillaient pour une entreprise externe ont bénéficié d'une régularisation». Il produit à l'appui de cette affirmation deux listes de personnes.

18. Selon la jurisprudence du Tribunal, le principe de l'égalité de traitement requiert que les membres du personnel se trouvant dans une situation de fait et de droit identique ou semblable soient traités de

la même façon par l'organisation qui les emploie (voir le jugement 2198, au considérant 14).

19. Le moyen tiré de la violation du principe de l'égalité de traitement ne peut qu'être rejeté dès lors que le requérant n'apporte pas la preuve qu'une personne se trouvant dans la même situation de fait et de droit que lui a obtenu la «régularisation de sa situation» dans la période considérée.

20. Le requérant reproche à l'Organisation de n'avoir pas tenu la promesse qui lui avait été faite de lui proposer un poste par le biais d'une mise au concours pour l'année 2012. En effet, il fait valoir que, dans un courriel du mois de septembre 2011, le Directeur général avait, selon lui, annoncé que la situation de vingt-six employés, dont lui-même faisait partie, serait régularisée en 2012 et qu'il avait été convenu, au cours d'une réunion tenue le 5 octobre 2011, que «l'Organisation dev[r]ait [lui] proposer très prochainement un poste [...] par le biais d'une mise au concours», qu'il «devait postuler et que généralement la préférence était donnée à la personne actuellement sur le poste».

21. Conformément à ce qui a été dit au considérant 11 ci-dessus, le Tribunal ne se prononcera pas sur cet argument dès lors qu'il se rapporte à l'envoi d'un courriel postérieur à la décision contestée devant le Comité d'appel.

22. Le requérant soutient que l'Organisation n'a pas respecté l'obligation de tenir ses agents informés en temps utile de toutes les mesures susceptibles de porter atteinte à leurs droits et intérêts légitimes. Il affirme n'avoir jamais reçu, avant 2011, des informations et explications pertinentes concernant les possibilités et moyens pour un consultant d'obtenir un contrat de fonctionnaire.

23. Mais le Tribunal constate qu'il ressort du dossier, notamment de la lettre du 20 janvier 2011, qu'il avait été bien précisé à l'intéressé que, s'il souhaitait bénéficier d'un contrat fixe, il devrait soumettre sa candidature à un poste mis au concours.

24. Le requérant demande l'attribution d'un grade et d'un salaire correspondant à son ancienneté depuis le moment où l'augmentation de salaire qu'il revendique aurait dû être appliquée.

25. Mais le Tribunal estime, à l'instar du Comité d'appel, que, tant que l'intéressé avait un statut de consultant, la question de sa rémunération restait essentiellement de nature contractuelle et était donc sujette à négociation.

26. Aucun des moyens de la requête ne pouvant être accueilli, celle-ci doit être rejetée, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les fins de non-recevoir soulevées par la défenderesse.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 14 novembre 2014, par M. Claude Rouiller, Vice-Président du Tribunal, M. Seydou Ba, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 11 février 2015.

CLAUDE ROULLER
SEYDOU BA
PATRICK FRYDMAN

DRAŽEN PETROVIĆ