

**L. R. (n° 2)**

**c.**

**OMPI**

**128<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4157**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M<sup>me</sup> K. L. R. le 27 avril 2016 et régularisée le 21 juin, la réponse de l'OMPI du 19 octobre 2016, la réplique de la requérante du 16 février 2017 et la duplique de l'OMPI du 22 mai 2017;

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 :

La requérante conteste le montant de l'indemnité qui lui a été accordée en réparation du préjudice moral qu'elle a subi du fait que son évaluation pour 2013 était irrégulière et la modification partielle de celle-ci.

Au moment des faits, la requérante occupait un poste de grade P-5 au sein de l'Académie de l'OMPI. Le 21 mars 2014, son supérieur hiérarchique lui attribua, dans le cadre de la mise en œuvre du système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel (PMSDS selon son sigle anglais), l'évaluation globale «résultats performants» pour l'année 2013. Dans ses commentaires, qui prirent la forme d'un mémorandum daté du 16 mai 2014 joint au formulaire d'évaluation, la réexaminatrice, qui était la supérieure au deuxième

degré de la requérante et à l'encontre de laquelle cette dernière avait déposé une plainte pour harcèlement le 13 novembre 2013, formula quant à elle des critiques à l'égard de l'intéressée; elle lui attribua l'évaluation globale «amélioration des résultats nécessaire». Affirmant que les commentaires de la réexaminatrice étaient incorrects, inappropriés, non étayés et empreints de mauvaise foi, le 15 septembre 2014, la requérante demanda le retrait de ceux-ci et de l'évaluation globale à laquelle ils avaient donné lieu ainsi que la réparation du préjudice subi. Par courrier du 15 octobre 2014, la directrice du Département de la gestion des ressources humaines l'informa qu'elle avait décidé de maintenir le formulaire d'évaluation en l'état étant donné que, selon elle, rien ne prouvait qu'il était entaché d'une erreur justifiant son annulation.

Le 26 janvier 2015, la requérante saisit le Comité d'appel. Elle demandait l'annulation de la décision du 15 octobre 2014, le retrait des commentaires et de l'évaluation globale de la réexaminatrice, la réparation du préjudice qu'elle estimait avoir subi et l'octroi de dépens. Dans ses conclusions du 15 octobre 2015, le Comité d'appel souligna notamment que la communication était complètement rompue au sein de l'Académie, ce qui avait empêché une correcte mise en œuvre du PMSDS. Affirmant que, dans la mesure où l'évaluation des performances de la requérante pour 2012 n'avait pas été régulière, il était très probable que des problèmes persistent en 2013, le Comité regrettait que des mesures correctives n'aient pas été adoptées alors que celles-ci auraient permis d'offrir à la requérante un «droit au dialogue», ce qui était, de son point de vue, la raison d'être du PMSDS. Le Comité recommandait ainsi de retirer les commentaires et l'évaluation globale contestés, d'accorder à la requérante une indemnité de 500 francs suisses en réparation du préjudice moral subi ainsi que de lui rembourser, dans une certaine mesure et sur présentation des pièces justificatives, les frais encourus au titre de son recours interne.

Entre-temps, la requérante avait été avisée, le 17 mars 2015, qu'une enquête avait été ouverte à son encontre. Elle était notamment accusée d'avoir fait une fausse déclaration quant à la date d'accomplissement de l'objectif n° 5 — qui était relatif à une compilation de données — contenu dans son formulaire d'évaluation. Écartant la recommandation

de la Division de la supervision interne (DSI), la directrice du Département de la gestion des ressources humaines décida, le 4 janvier 2016, de ne pas engager de procédure disciplinaire à l'encontre de la requérante dès lors que rien ne prouvait qu'elle avait tenté d'influencer l'issue de la procédure d'évaluation.

Par courrier du 29 janvier 2016, la requérante fut informée que le Directeur général avait décidé, conformément à la recommandation du Comité d'appel, de retirer les commentaires et l'évaluation globale litigieux. Afin d'expliquer l'absence d'évaluation par un réexamineur, le Directeur général avait également décidé d'insérer dans le formulaire d'évaluation pour 2013 une «mention spécifique» — ce qui fut effectivement fait en février 2016. En outre, il était expliqué à la requérante que, après avoir pris en compte le rapport de la DSI et la décision du 4 janvier 2016, le Directeur général avait décidé de modifier l'évaluation «pleinement atteint» que son supérieur hiérarchique lui avait donnée concernant l'objectif n° 5 de son formulaire d'évaluation pour 2013 et de la remplacer par «partiellement atteint» dans la mesure où elle n'avait atteint cet objectif qu'au mois de mars 2014. Enfin, il lui était indiqué que le Directeur général avait décidé de lui accorder une indemnité d'un montant de 2 000 francs suisses en réparation du préjudice moral subi et que, normalement, l'OMPI ne remboursait pas les frais liés aux procédures de recours interne. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande l'annulation de la décision attaquée en tant qu'elle a modifié l'évaluation correspondant à l'objectif n° 5, limité à 2 000 francs suisses le montant de l'indemnité perçue en réparation du préjudice moral subi et refusé le remboursement des frais de procédure liés à son recours interne. Elle demande également au Tribunal d'ordonner à l'OMPI de réparer l'intégralité du préjudice subi et réclame 8 000 euros à titre de dépens pour les recours administratif et contentieux.

L'OMPI conclut au rejet de la requête comme dénuée de fondement. Elle précise qu'elle n'a aucune obligation de rembourser les frais engagés par un fonctionnaire au cours de la procédure interne.

CONSIDÈRE :

1. La requérante défère au Tribunal la décision du Directeur général de l'OMPI du 29 janvier 2016, en tant qu'elle a modifié, dans son formulaire d'évaluation pour l'année 2013, l'évaluation formulée par son supérieur hiérarchique relative à l'objectif n° 5, en ce qu'elle a rejeté les demandes de réparation au-delà d'une somme de 2 000 francs suisses et en ce qu'elle a refusé d'accorder des dépens pour la procédure de recours interne.

2. Dans ses conclusions du 15 octobre 2015, le Comité d'appel a considéré que l'appréciation de la réexaminatrice ne pouvait être admise, mais que, notamment dans la mesure où celle-ci avait quitté l'Organisation, il n'était pas possible de procéder à un nouveau réexamen. Il recommandait, par conséquent, de retirer du formulaire les commentaires et l'évaluation de la réexaminatrice en maintenant uniquement ceux du supérieur hiérarchique de la requérante.

Au cours de la procédure de recours interne, la requérante fut informée, le 17 mars 2015, de l'ouverture d'une enquête à son encontre au sujet de possibles violations des Statut et Règlement du personnel en relation avec l'accomplissement de l'objectif n° 5 figurant sur son formulaire d'évaluation pour l'année 2013. L'enquête avait pour but de déterminer, d'une part, si la requérante avait menti au sujet de la date d'accomplissement de cet objectif et, d'autre part, si elle avait donné instruction à une subordonnée de fournir une fausse information en ce qui concernait l'accomplissement d'heures supplémentaires.

Dans son rapport du 27 novembre 2015, la DSI conclut que la requérante avait menti sur la date à laquelle l'objectif n° 5 avait été accompli, mais qu'il n'y avait pas suffisamment d'éléments pour corroborer la seconde accusation. Elle recommandait d'entamer une procédure disciplinaire à l'encontre de la requérante. Dans sa décision du 4 janvier 2016, la directrice du Département de la gestion des ressources humaines estima que, bien qu'il ressortît clairement des preuves recueillies par la DSI que la requérante n'avait pas accompli l'objectif n° 5 en 2013, il s'agissait d'une question concernant les

performances de l'intéressée ne relevant pas du domaine disciplinaire. Elle décida par conséquent de ne pas engager de procédure disciplinaire à son encontre.

3. Dans la décision attaquée du 29 janvier 2016, le Directeur général décida notamment de retirer l'évaluation de la réexaminatrice et ses commentaires, de convenir d'une mention à insérer dans le formulaire d'évaluation au sujet de l'absence d'évaluation du réexamineur, d'indiquer que l'objectif n° 5 avait été «partiellement atteint» au lieu de «pleinement atteint» et de préciser qu'il avait été accompli en mars 2014, de verser à la requérante la somme de 2 000 francs suisses en réparation du préjudice moral subi par celle-ci mais de refuser tout paiement au titre des frais d'assistance juridique.

Le 11 février 2016, la requérante fut informée que les mentions relatives à l'objectif n° 5 seraient modifiées comme indiqué dans la décision du 29 janvier. Il lui était par ailleurs demandé d'approuver la mention que l'administration lui proposait d'insérer dans son formulaire d'évaluation afin d'expliquer l'absence d'évaluation par un réexamineur. Il lui était indiqué qu'en l'absence de réponse de sa part avant le 19 février, la décision du Directeur général du 29 janvier serait mise en œuvre. N'ayant pas fourni de réponse, elle fut informée le 2 mars 2016 que les modifications prévues dans ladite décision avaient été apportées à son formulaire d'évaluation. Le jour même, la requérante manifesta son approbation.

4. Dans un premier moyen, la requérante soutient que la modification de l'évaluation de son supérieur hiérarchique quant à l'objectif n° 5 méconnaît la lettre et l'esprit des directives applicables ainsi que le droit acquis au maintien de cette évaluation. Elle souligne que l'évaluation de son supérieur doit faire l'objet d'un réexamen par son propre supérieur hiérarchique, mais que l'opinion de ce dernier ne remplace ni ne supprime l'évaluation du supérieur direct. Elle en déduit que la décision du Directeur général de retirer de son formulaire l'évaluation de son supérieur hiérarchique est illégale, d'autant que cette évaluation avait acquis un caractère définitif et ne pouvait être modifiée qu'après avoir recueilli son consentement et, en toute hypothèse, ses observations.

5. Dans le cadre d'un recours qui était dirigé contre l'évaluation défavorable de la réexaminatrice, il n'appartenait pas au Directeur général de modifier l'évaluation attribuée par le supérieur hiérarchique sur un point qui était favorable à la requérante et qui n'était pas contesté par elle, ni a fortiori de modifier le formulaire d'évaluation proprement dit en substituant sa propre évaluation à celle du supérieur, sans faire apparaître que la nouvelle évaluation n'était pas celle initialement attribuée.

Le moyen est fondé.

Il s'ensuit que la décision attaquée doit être annulée en tant qu'elle a modifié l'évaluation que le supérieur hiérarchique avait attribuée à la requérante dans le formulaire d'évaluation pour l'objectif n° 5.

6. Dans un deuxième moyen, la requérante soutient que le préjudice moral qu'elle a subi ne saurait être réparé par l'octroi d'une indemnité inférieure à 30 000 euros.

7. En matière de dommages-intérêts, la charge de la preuve incombe au requérant, qui doit démontrer l'illégalité de l'acte, le préjudice subi et le lien de causalité entre l'illégalité alléguée et ce préjudice (voir les jugements 3778, au considérant 4, 2471, au considérant 5, et 1942, au considérant 6).

Le simple fait qu'une décision ait été viciée à l'origine ne suffit pas à justifier l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral. En l'occurrence, le vice a été corrigé sur recommandation du Comité d'appel. Pour avoir droit à une indemnité pour tort moral, un fonctionnaire doit avoir subi un tort plus grave que celui qui résulte habituellement d'une décision irrégulière (voir le jugement 1380, au considérant 11).

8. Le Comité d'appel et le Directeur général ont reconnu que l'intéressée avait subi un tel dommage en raison du stress et de l'anxiété qui lui ont été causés pour la deuxième fois d'affilée, puisqu'elle avait également dû contester l'évaluation irrégulière de l'année précédente. Dans la décision attaquée, le Directeur général a décidé de majorer de 500 à 2 000 francs suisses l'indemnité que le Comité d'appel lui recommandait d'octroyer. La contestation porte uniquement sur le montant de l'indemnité qui a été accordée à la requérante.

9. Le montant de l'indemnisation doit faire l'objet d'un examen *in concreto*, qui prend en compte l'ensemble des facteurs pertinents, tels que la gravité, la nature et la durée du dommage subi ainsi que la circonstance que l'organisation a ou non retiré la décision irrégulière et a ou non réparé l'irrégularité commise.

Pour justifier l'octroi d'une indemnité supérieure, la requérante invoque de nombreuses irrégularités commises par la réexaminatrice, la violation du principe du contradictoire en raison de l'absence de discussion préalable à son évaluation, le vice de forme entachant l'évaluation, qui n'a pas été rédigée électroniquement mais de façon manuscrite, le retard de l'évaluation pour 2012, l'absence de dialogue, la volonté évidente de nier et de dénigrer son travail, un détournement de pouvoir et un parti pris à son encontre.

Le Comité d'appel a conclu que les manquements relatifs à l'évaluation pour 2013 de la requérante étaient «manifestes et nombreux»\*. Le Directeur général a partagé ce point de vue et a retiré les commentaires et l'évaluation de la réexaminatrice. Par conséquent, l'argumentation de la requérante touchant aux irrégularités ci-dessus énumérées commises par la réexaminatrice est inopérante, de sorte qu'il n'y a pas lieu de l'examiner.

Au surplus, les irrégularités invoquées ne sont pas, en l'occurrence, de nature à aggraver le préjudice moral infligé à l'intéressée.

Cependant, au vu de l'ensemble des circonstances de l'affaire, et notamment du fait que des difficultés du même ordre avaient déjà surgi l'année précédente, le Tribunal considère que l'indemnité accordée à la requérante ne suffit pas à réparer le préjudice moral subi et qu'il y a lieu de lui octroyer une indemnité de 4 000 euros, déduction faite du montant — converti en euros au taux appliqué par l'Organisation le jour du prononcé du jugement — de l'indemnité de 2 000 francs suisses qui lui a déjà été versée.

---

\* Traduction du greffe.

10. La requérante considère en outre que la décision finale accroît le préjudice initial lié à l'évaluation illégale de la réexaminatrice. Premièrement, le refus de reconnaître le préjudice autrement que de façon très marginale «en le minorant outrageusement» serait blessant et, comme tel, à l'origine d'un préjudice moral supplémentaire. Deuxièmement, la modification illégale de l'évaluation de son supérieur hiérarchique concernant l'objectif n° 5 serait constitutive d'un préjudice moral supplémentaire, d'autant plus important qu'elle s'appuie sur les résultats d'une enquête «absurde» et «totalement insensée» ayant toute l'apparence d'une mesure de représailles et étant constitutive d'un détournement de procédure.

11. Même si l'indemnité accordée par le Directeur général était insuffisante, la décision prise par ce dernier n'est pas de nature à entraîner un dommage moral supplémentaire dans le chef de la requérante.

En ce qui concerne la modification de l'évaluation de son supérieur, le Tribunal relève qu'elle n'a eu aucune influence sur l'évaluation globale de la requérante, laquelle n'apporte pas la preuve que cette évaluation lui aurait causé un préjudice moral, d'autant qu'il ressort des pièces du dossier que l'objectif n° 5 n'a pas été accompli en 2013, ce que l'intéressée ne conteste d'ailleurs pas dans ses écritures.

Il n'y a dès lors pas lieu de majorer le montant de l'indemnité pour tort moral fixée au considérant 9 ci-dessus.

12. Enfin, la requérante demande le versement d'une somme de 8 000 euros à titre de dépens, ce montant comprenant à la fois les dépens pour le recours interne et ceux pour la requête présentée devant le Tribunal.

13. En ce qui concerne les dépens pour le recours interne, le Comité d'appel avait recommandé dans ses conclusions le remboursement — sur présentation des pièces justificatives — d'une somme correspondant à huit heures d'assistance juridique par un avocat. Dans la décision attaquée, le Directeur général a rejeté cette recommandation au motif que l'Organisation ne rembourse normalement pas les coûts de l'assistance juridique liée aux procédures de recours interne.

La requérante conteste ce refus, en faisant valoir que, dans l'affaire ayant donné lieu au jugement 3419, l'Organisation avait accepté de rembourser une partie des dépens pour le recours interne du fonctionnaire concerné. Elle considère dès lors qu'en lui refusant le même avantage, l'Organisation a méconnu le principe d'égalité.

Il y a lieu de rappeler la jurisprudence constante du Tribunal, en vertu de laquelle «le principe d'égalité de traitement implique, d'une part, que des fonctionnaires se trouvant dans une situation identique ou analogue soient soumis aux mêmes règles et, d'autre part, que des fonctionnaires se trouvant dans des situations dissemblables soient régis par des règles différentes définies en fonction même de cette dissemblance (voir, par exemple, les jugements 1990, au considérant 7, 2194, au considérant 6 a), 2313, au considérant 5, ou 3029, au considérant 14).» (Voir les jugements 3787, au considérant 3, et 3902, au considérant 5.)

Dans l'affaire qui a donné lieu au jugement 3419, le Directeur général avait souligné que c'était à titre exceptionnel qu'il acceptait de rembourser partiellement les frais d'assistance juridique que le Comité d'appel avait recommandé d'accorder en raison de l'existence de circonstances particulières. La requérante reste en défaut d'apporter la preuve qu'elle se trouvait dans une situation exceptionnelle identique à celle décrite dans ledit jugement. Le principe d'égalité n'a donc pas été violé.

Le moyen n'est dès lors pas fondé.

Par ailleurs, le Tribunal relève qu'aucun texte n'impose à l'Organisation la prise en charge des frais d'assistance juridique dans le cadre d'un recours interne. Dans ces conditions, le Directeur général avait le droit de refuser d'en assurer le remboursement (voir les jugements 2996, au considérant 23, et 221, au considérant 7).

14. Obtenant en partie satisfaction, la requérante a droit à des dépens au titre de la procédure suivie devant le Tribunal, dont le montant sera fixé à 5 000 euros. En revanche, le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu d'accorder de dépens au titre de la procédure de recours interne. De tels dépens ne peuvent en effet être octroyés que dans des circonstances exceptionnelles, qui ne se rencontrent pas en l'espèce.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général de l'OMPI du 29 janvier 2016 est annulée, en tant qu'elle a modifié l'évaluation du supérieur hiérarchique correspondant à l'objectif n° 5 et qu'elle a limité le montant de l'indemnité accordée à la requérante à 2 000 francs suisses.
2. L'Organisation versera à l'intéressée une indemnité pour tort moral comme il est dit au considérant 9 ci-dessus.
3. Elle lui versera également la somme de 5 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 10 mai 2019, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M<sup>me</sup> Fatoumata Diakité, Juge, et M. Yves Kreins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 juillet 2019.

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

YVES KREINS

DRAŽEN PETROVIĆ