

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

B.
c.
OMS

130^e session

Jugement n° 4302

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. I. B. le 17 septembre 2018 et régularisée le 25 septembre 2018, la réponse de l'OMS du 9 janvier 2019, la réplique du requérant du 18 février et la duplique de l'OMS du 22 mai 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 décision définitive prise au sujet de sa requête en révision de l'évaluation de ses services pour l'année 2016.

Le requérant, qui est entré au service de l'OMS en 2003, a obtenu en janvier 2010 un engagement continu en tant que technicien principal sur le lieu de travail, à la classe G.6. Pendant la période couverte par l'évaluation contestée, il occupait le poste d'assistant administratif au sein du secrétariat de l'Association du personnel, toujours à la classe G.6.

En novembre 2015, le requérant déposa une plainte pour harcèlement contre un collègue, M. B., qui exerçait également des fonctions au sein de l'Association du personnel.

Le 12 juin 2017, le requérant fut nommé à un poste de classe G.5, auquel il s'était porté candidat et qui relevait d'un autre service.

Dans son évaluation de fin d'année pour 2016, le requérant obtint l'appréciation globale «partiellement insatisfaisant». Le 16 juin 2017, il présenta une requête en révision de cette évaluation, dans laquelle il affirmait que l'évaluation de ses supérieurs hiérarchiques ne reposait sur aucune preuve et était entachée de négligence, de partialité et d'abus de pouvoir. Il demandait, entre autres mesures, qu'une nouvelle évaluation soit établie pour 2016 et qu'une indemnité lui soit versée pour le préjudice moral et professionnel subi. À la suite d'une réunion tenue le 30 juin avec le Département des ressources humaines (HRD selon son sigle anglais), le requérant reçut une version révisée de l'évaluation de fin d'année pour 2016, qu'il a ensuite signée, tout comme ses supérieurs hiérarchiques aux premier et deuxième niveaux. L'appréciation globale passa de «partiellement insatisfaisant» à «pleinement satisfaisant», trois objectifs passèrent de «partiellement atteint» à «pleinement atteint» et cinq compétences obligatoires de «partiellement confirmée» à «pleinement confirmée».

Par un mémorandum daté du 2 août 2017, le requérant fut informé que, comme la version révisée de l'évaluation de fin d'année pour 2016 était conforme aux dispositions applicables du cadre réglementaire de l'OMS, le problème professionnel qu'il avait soulevé était réglé. Il fut également informé que, compte tenu des moyens et de la rapidité avec lesquels la question avait été traitée, il n'obtiendrait d'indemnité ni pour le préjudice moral allégué ni pour les frais engagés.

Le 27 septembre 2017, le requérant interjeta appel contre cette décision. Il demanda à l'OMS de reconnaître que ses supérieurs hiérarchiques avaient un parti pris à son encontre et qu'ils avaient fait preuve de négligence. Il demanda que l'OMS lui adresse une lettre dans laquelle elle reconnaîtrait les manquements de ses supérieurs hiérarchiques et préciserait la procédure qu'elle enclencherait pour faire en sorte que ceux-ci bénéficient de conseils pour améliorer leurs compétences en matière de gestion. Il réclama en outre une indemnité pour le préjudice moral et professionnel subi, ainsi que pour les frais engagés.

Dans son rapport du 18 avril 2018, le Comité d'appel mondial (ci-après le «Comité») conclut que la décision du 2 août 2017 avait été prise conformément aux Statut et Règlement du personnel de l'OMS.

De plus, le Comité n'avait trouvé aucune preuve de mauvaise foi, de partialité, de parti pris ou d'abus de pouvoir. En conséquence, il recommanda de rejeter l'appel du requérant.

Le 18 juin 2018, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé d'approuver la recommandation du Comité et que son appel était rejeté. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal de lui accorder une indemnité d'un montant de 20 000 francs suisses pour le préjudice professionnel subi en raison de la mauvaise gestion de son évaluation de fin d'année pour 2016, ainsi qu'une indemnité pour sa «rétrogradation»* de la classe G.6 à la classe G.5. Il réclame également 20 000 francs suisses de dommages-intérêts pour tort moral du fait que l'OMS n'a pas sanctionné ses supérieurs hiérarchiques et 50 000 francs suisses de dommages-intérêts pour tort moral du fait qu'elle n'a pas traité sa plainte pour harcèlement. Il réclame des intérêts pour le retard enregistré dans l'administration de la justice. Il sollicite en outre l'octroi de dépens.

L'OMS soutient que les allégations de harcèlement formulées par le requérant sont irrecevables, car elles font l'objet d'une autre procédure et/ou sont sans lien avec l'objet de la présente requête. Pour le surplus, elle demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant totalement dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. La présente affaire fait suite à la requête interne du requérant, datée du 16 juin 2017, tendant à la révision de son évaluation de fin d'année pour 2016 qui, d'après lui, n'avait pas été menée dans les règles. Dans cette requête en révision, le requérant demandait les réparations suivantes :

- 1) une nouvelle évaluation pour 2016, dans laquelle tous les commentaires négatifs et l'évaluation négative de ses supérieurs hiérarchiques seraient supprimés;

* Traduction du greffe.

- 2) la reconnaissance du fait qu'il avait atteint et rempli tous les objectifs;
- 3) la reconnaissance du parti pris et de la négligence de son supérieur hiérarchique;
- 4) une nouvelle appréciation;
- 5) une indemnité pour préjudice moral et professionnel.

2. Le mémorandum du 2 août 2017, reçu par le requérant le 8 août 2017, l'informait de la décision de l'administration de réviser son évaluation de fin d'année pour 2016. Le requérant a accepté cette décision, dont il a cependant fait appel par la suite devant le Comité d'appel mondial, au motif que les autres réparations qu'il avait réclamées dans sa requête en révision n'avaient pas été traitées de façon complète et satisfaisante. Il indiquait que, même s'il avait obtenu la révision de son évaluation, le parti pris et la négligence de son supérieur hiérarchique n'avaient pas été reconnus et aucune indemnité ne lui avait été octroyée pour le préjudice moral et professionnel subi. Il demandait que le parti pris et la négligence de ses supérieurs hiérarchiques aux premier et deuxième niveaux soient reconnus dans une lettre à son attention reconnaissant les manquements dans l'évaluation à laquelle ceux-ci avaient procédé et précisant la procédure que l'OMS enclencherait pour que les supérieurs hiérarchiques assument entièrement leurs responsabilités en matière d'évaluation de leur personnel et de leurs pairs et se conforment aux directives ainsi qu'aux dispositions des Statut et Règlement du personnel applicables en la matière. Il réclamait une indemnité pour préjudice moral et professionnel et le remboursement des frais engagés.

3. Dans la décision attaquée du 18 juin 2018, le Directeur général a accepté la conclusion du Comité selon laquelle la décision de révision administrative avait été prise conformément aux Statut et Règlement du personnel de l'OMS et il n'existait aucune preuve de mauvaise foi, de partialité, de parti pris ou d'abus de pouvoir, ni d'erreur de fait ou de droit. Le Directeur général a également accepté la recommandation du Comité de rejeter le recours interne du requérant dans son intégralité.

4. L'OMS soutient à juste titre que les conclusions du requérant fondées sur ses allégations de harcèlement sont irrecevables étant donné qu'elles font l'objet d'une procédure distincte (voir, par exemple, les jugements 3291, au considérant 6, et 2742, au considérant 16). La demande du requérant tendant à recevoir une lettre dans laquelle il serait reconnu que ses deux supérieurs hiérarchiques ont mal géré son évaluation est également irrecevable, car le Tribunal n'est pas compétent pour ordonner une telle mesure.

5. Comme indiqué précédemment, le requérant s'est plaint auprès du Comité d'appel mondial de ce que l'administration ne lui avait pas accordé d'indemnité pour le préjudice moral et professionnel subi du fait des manquements de ses supérieurs hiérarchiques et de l'attitude négligente de l'administration. Cela ressort de la conclusion principale qu'il formule devant le Tribunal et qui tend à l'octroi d'une indemnité de 20 000 francs suisses pour le préjudice professionnel qu'il aurait subi en raison de la manière dont l'évaluation de fin d'année pour 2016 a été conduite. Il fonde sa conclusion sur le fait que ses supérieurs hiérarchiques n'ont pas respecté les procédures applicables ni le cadre de gestion de la performance et de perfectionnement du 9 février 2015. Il affirme qu'ils n'ont pas pris la procédure au sérieux et ont donc fait preuve de mauvaise foi. Il ajoute qu'il a été contraint de demander la révision de son évaluation de fin d'année pour 2016 parce que ses supérieurs hiérarchiques n'avaient pas mené cette évaluation correctement, dans le respect des devoirs et responsabilités qui sont les leurs en vertu des politiques et règles de l'OMS applicables en matière d'appréciation des services. Il maintient que ses supérieurs hiérarchiques ont géré la procédure d'évaluation avec négligence et que, notamment, leur évaluation de ses services n'était clairement étayée par aucune preuve ni aucune justification. Le requérant souligne que, même s'il l'avait spécifiquement demandé, son supérieur hiérarchique au premier niveau n'a fourni aucun élément à l'appui de l'évaluation de ses objectifs et compétences. De même, son supérieur hiérarchique au deuxième niveau a approuvé l'«évaluation non étayée»* sans justifier sa décision.

* Traduction du greffe.

Le requérant affirme que la négligence de ses supérieurs hiérarchiques est prouvée par les éléments qu'il a fournis pour défendre sa position pendant le processus de révision de leur évaluation, et qu'il est évident que cette évaluation viciée et infondée est due à un parti pris à son encontre. Sur ce point, il ajoute que, comme la procédure de révision était un mécanisme visant à corriger l'évaluation de ses supérieurs hiérarchiques, il s'agissait d'une reconnaissance officielle de leurs manquements et de leur gestion négligente de l'évaluation, lesquels ont eu des conséquences directes sur son emploi et sa santé.

6. Le Tribunal estime que la demande susmentionnée de dommages-intérêts pour tort moral, qui concerne le préjudice découlant exclusivement de la décision initiale, est infondée étant donné que l'évaluation a été révisée et que le requérant n'a pas dûment motivé sa conclusion. L'administration a reconnu que la première appréciation attribuée au requérant lors de son évaluation de fin d'année pour 2016 était erronée lorsqu'elle a fait passer l'appréciation globale de «partiellement insatisfaisant» à «pleinement satisfaisant». Elle a également fait passer trois objectifs de «partiellement atteint» à «pleinement atteint» et cinq compétences obligatoires de «partiellement confirmée» à «pleinement confirmée». La décision du 2 août 2017 rejetait les autres demandes de réparation formulées par le requérant, et ce, pour les raisons suivantes :

«La version révisée et désormais finalisée de l'évaluation de fin d'année pour 2016 (qui est jointe au présent memorandum) est conforme aux dispositions applicables du cadre réglementaire de l'OMS. Je note avec satisfaction que la procédure de révision administrative a permis de mener à bien votre évaluation et de régler ainsi le problème professionnel que vous aviez soulevé. Compte tenu des moyens et de la rapidité avec lesquels la question a été traitée, j'ai décidé de ne vous octroyer d'indemnité ni pour les frais engagés ni pour le préjudice moral allégué.»*

7. Au vu de ce qui précède, la conclusion principale du requérant ne peut être accueillie. De plus, la révision de son évaluation ne constituait pas en soi, contrairement à ce qu'il affirme, une reconnaissance

* Traduction du greffe.

officielle des manquements de ses supérieurs hiérarchiques ou de leur gestion négligente de la procédure d'évaluation. En fait, la révision faisait partie intégrante de cette procédure qui a produit le résultat que le requérant en attendait et qu'il a accepté : la révision de son évaluation de fin d'année pour 2016. En outre, la révision a été menée rapidement, de sorte que son évaluation n'a pas porté atteinte à sa carrière, à sa rémunération ou à ses conditions d'emploi. Il a été informé de la révision moins de deux mois après en avoir fait la demande. Par ailleurs, le requérant n'apporte aucun élément à l'appui de son argument selon lequel ses supérieurs hiérarchiques auraient eu un parti pris à son encontre ou fait preuve de mauvaise foi lors de leur première évaluation. Ils ont d'ailleurs tous les deux signé la version révisée de l'évaluation. Le requérant n'a pas prouvé qu'il aurait subi un quelconque préjudice ou une quelconque perte du fait de la première évaluation de ses supérieurs hiérarchiques (voir, par exemple, le jugement 4156, au considérant 5).

8. Le requérant n'ayant pas établi que la décision attaquée était entachée d'une erreur susceptible de justifier la censure du Tribunal, la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 1^{er} juillet 2020, par M^{me} Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 24 juillet 2020 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

DOLores M. HANSEN GIUSEPPE BARBAGALLO HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ