

L.
c.
OMC

120^e session

Jugement n° 3486

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale du commerce (OMC), formée par M. V. L. le 21 décembre 2011 et régularisée le 16 janvier 2012, la réponse de l'OMC du 20 mars, la réplique du requérant du 19 avril, la duplique de l'OMC du 25 juin, les écritures supplémentaires déposées par le requérant le 20 juillet, les commentaires de l'OMC à leur sujet du 24 août, le courrier du 26 novembre 2012 par lequel le requérant a produit une pièce complémentaire et les observations finales de l'OMC du 13 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 :

Le requérant conteste la décision de le licencier à compter du 30 avril 2011.

Au moment des faits, le requérant, qui était titulaire d'un contrat régulier depuis 2006, exerçait des fonctions de conseiller au sein du secrétariat de l'Organe d'appel de l'OMC. Le 3 février 2010, le directeur du secrétariat de l'Organe d'appel, après l'avoir averti que les membres de l'Organe d'appel ne souhaitaient plus qu'il soit affecté au traitement des appels, lui suggéra de s'inscrire sur les listes de mobilité interne de l'OMC. Le 15 avril, le requérant présenta une demande de mutation

dans une autre division à la directrice de la Division des ressources humaines. Le 7 juin, il lui expliqua que sa demande était motivée notamment par le fait qu'il avait eu des «divergences de vues» avec le directeur du secrétariat de l'Organe d'appel au cours de la première moitié de l'année 2009 et par le fait qu'il avait subi, depuis le mois de juin 2009, une «série de vexations» qu'il détaillait.

Ayant rencontré la directrice de la division susmentionnée le 29 juin 2010 puis à trois autres reprises au cours de l'été 2010, le requérant lui adressa, le 14 septembre 2010, une lettre dans laquelle il dénonçait les «pressions considérables» qui avaient été exercées sur lui au cours de ces réunions pour qu'il démissionne. Le même jour, il envoya au Directeur général un mémorandum par lequel il demandait l'ouverture d'une enquête afin de déterminer s'il était victime de harcèlement. Il forma en outre un recours contre son rapport d'évaluation pour 2009 — qui comportait l'appréciation globale «partiellement satisfaisant» et était selon lui entaché de parti pris à son égard —, qui fut rejeté le 6 octobre 2010.

Le 5 octobre 2010, le Directeur général fit savoir au requérant que sa lettre du 14 septembre 2010 était «inappropriée»* étant donné que les réunions de l'été s'étaient déroulées «sans aucune pression»* et qu'il s'était vu proposer au cours de ces dernières une «offre de cessation de service à l'amiable»* dont les conditions, qu'il avait pu négocier, étaient avantageuses. Affirmant que toutes les possibilités de le muter avaient été examinées, mais sans succès, le Directeur général avisait le requérant que, s'il n'avait pas accepté, avant le 12 octobre au plus tard, une offre qui lui avait été faite lors d'une réunion tenue la veille, il entamerait les procédures applicables pour le licencié en vertu de l'article 10.3 du Statut du personnel.

Le 8 octobre 2010, le requérant signa un accord mutuel qui prévoyait notamment ce qui suit :

- son placement en congé spécial à plein traitement du 1^{er} novembre 2010 au 30 avril 2011, puis en congé spécial sans traitement

* Traduction du greffe.

du 1^{er} mai 2011 au 31 octobre 2012, date à laquelle sa cessation de service deviendrait effective,

- le paiement, le 30 avril 2011 au plus tard, des jours de congé annuel accumulés et d'une indemnité de licenciement,
- le paiement d'une indemnité de cessation de service sur présentation de justificatifs et
- le retrait des commentaires négatifs figurant notamment dans son rapport d'évaluation pour l'année 2009, la modification de l'appréciation globale contenue dans ce rapport en «pleinement satisfaisant»* et l'insertion dans son dossier personnel de la version modifiée dudit rapport.

Il était également indiqué qu'en signant ledit accord le requérant s'engageait à ne pas dévoiler la teneur des clauses de celui-ci, reconnaissait qu'il avait obtenu «entière satisfaction concernant l'ensemble des prétentions et griefs qu'il p[ouvai]t avoir à l'égard de l'OMC et/ou de fonctionnaires de l'OMC»*, «accept[ait] de retirer immédiatement toute réclamation ou tout recours en cours d'examen portant sur ces mêmes prétentions et griefs»* et, «pour l'avenir, accept[ait] de ne pas introduire de recours ou requête en lien avec ces prétentions et griefs ou au sujet du présent accord mutuel»*.

Alors que la période de congé spécial à plein traitement arrivait à son terme, le requérant s'enquit des modalités de paiement des sommes qui lui étaient dues en application de l'accord mutuel. Dans un courriel du 22 mars 2011, il indiqua que sa cessation de service aurait lieu le 30 avril. Par courriel du 18 avril, la Division des ressources humaines lui communiqua un avis de mouvement de personnel faisant état de sa cessation de service au 30 avril.

Le 27 avril, le requérant adressa au Directeur général, en mettant le Conseil du personnel en copie, une demande de réexamen par laquelle il sollicitait notamment l'annulation de la décision de le licencier et de l'accord mutuel — qu'il affirmait avoir signé sous la contrainte —, ainsi que sa réintégration. Par courrier du 10 mai, la directrice du cabinet du Directeur général l'informa que ce dernier

* Traduction du greffe.

avait décidé de rejeter sa demande de réexamen au motif que celle-ci était irrecevable *ratione temporis* puisqu'il l'avait introduite près de sept mois après la conclusion de l'accord mutuel. En outre, elle s'étonnait qu'il eût attendu que l'OMC lui eût versé l'ensemble des indemnités qui lui étaient dues en vertu dudit accord pour en contester la validité. Elle lui reprochait par ailleurs d'avoir violé les stipulations de l'accord mutuel dans la mesure où il avait non seulement décidé d'entamer une procédure de recours mais encore d'en aviser le Conseil du personnel.

Le 18 mai 2011, le requérant saisit la Commission paritaire de recours. Il demandait notamment l'annulation de l'accord mutuel et de la décision de le licencier à compter du 30 avril 2011. En outre, il sollicitait sa réintégration, la réparation du préjudice matériel et moral subi et l'attribution d'une somme de 75 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts exemplaires. Il présentait également d'autres conclusions à titre subsidiaire. Enfin, il sollicitait le paiement d'une somme minimale de 10 000 francs à titre de dépens.

Dans son rapport, qu'elle rendit le 8 novembre 2011, la Commission, notant que le requérant avait signé l'accord mutuel le 8 octobre 2010, estima que la décision de le licencier avait été prise avant cette date. Ainsi, dès lors qu'il n'avait introduit sa demande de réexamen que le 27 avril 2011, le requérant n'avait pas respecté le délai de quarante jours ouvrables qui lui était imparti par l'alinéa a) de la disposition 114.3 du Règlement du personnel et qui courait à compter du jour de la notification écrite de ladite décision. Le recours étant donc irrecevable, la Commission ne formulait aucune recommandation. Par courrier du 11 novembre 2011, le requérant fut informé que le Directeur général, s'appuyant sur le rapport de la Commission, avait décidé de maintenir sa décision initiale de rejeter sa demande de réexamen. Telle est la décision attaquée.

Dans sa requête, le requérant réitère les conclusions qu'il avait présentées devant la Commission paritaire de recours. En outre, il demande au Tribunal d'annuler les décisions des 10 mai et 11 novembre 2011, d'invalider le rapport de la Commission et d'ordonner la

production de divers documents. Il porte à 20 000 francs le montant réclamé à titre de dépens.

L'OMC soutient que la requête est irrecevable mais, dans l'hypothèse où le Tribunal viendrait à faire droit aux prétentions du requérant, précise que les avantages qui ont été accordés à ce dernier en vertu de l'accord mutuel compensent amplement tout préjudice matériel ou moral qu'il aurait pu subir et que sa réintégration ne serait pas appropriée.

CONSIDÈRE :

1. La requête est dirigée contre la décision du 11 novembre 2011 par laquelle le Directeur général, s'appuyant sur le rapport de la Commission paritaire de recours, a confirmé sa décision initiale de refuser d'entrer en matière sur une demande de réexamen du requérant en raison de sa tardiveté.

2. Le requérant demande au Tribunal d'ordonner la tenue d'un débat oral. Mais, eu égard à l'abondance et au contenu suffisamment explicite des écritures et des pièces produites par les parties, le Tribunal s'estime pleinement éclairé sur les questions en litige et ne juge donc pas utile de faire droit à cette demande.

S'agissant de la demande tendant à ce que le Tribunal ordonne la production de divers documents, le Président du Tribunal a demandé à l'OMC de produire l'un d'entre eux. Mais, en ce qui concerne tous les autres, la demande ne peut qu'être rejetée dans la mesure où elle procède d'une recherche indéterminée de preuves qui, selon la jurisprudence du Tribunal, ne peut qu'être rejetée (voir, par exemple, les jugements 2497, au considérant 15, et 3345, au considérant 9).

3. Il est constant, comme ressortant des pièces du dossier, que le requérant a signé avec l'Organisation un accord en vertu duquel il était mis fin à son engagement moyennant diverses compensations et garanties. La question essentielle à résoudre est celle de savoir si,

comme le soutient le requérant, cet accord est entaché d'un vice du consentement.

4. Tel n'est de toute évidence pas le cas. La cessation des rapports de service qui liaient la défenderesse au requérant a été convenue d'un commun accord entre les parties sans qu'il ressorte du dossier que le requérant ait signé cet accord sous l'empire d'un dol, d'une erreur ou d'une crainte fondée, voire sous la pression de circonstances propres à altérer son libre consentement (voir, par exemple, les jugements 1075, aux considérants 11 à 14, et 1934, aux considérants 6 et 7).

L'accord est d'ailleurs le résultat d'une négociation qui s'est étendue sur plusieurs semaines et au terme de laquelle le requérant a bien obtenu les compensations qu'il souhaitait. Ces compensations y étaient définies, de façon assez complexe et, alors que la date de cessation de service y était fixée au 31 octobre 2012, il y était prévu que le requérant devait cependant remettre sa carte de légitimation le 30 avril 2011, date à laquelle prendrait fin la période de congé spécial à plein traitement qui lui était consentie.

5. Le courriel du 18 avril 2011, qui faisait suite à un courriel du requérant du 22 mars 2011 dans lequel celui-ci indiquait qu'il désirait cesser son service le 30 avril 2011, n'apporte d'ailleurs aucun changement à l'essentiel de ce qui a été convenu entre les parties en vertu de l'accord du 8 octobre 2010. Cet accord prévoyait notamment que le requérant «accept[ait] de ne pas introduire de recours ou requête en lien avec [s]es prétentions et griefs ou au sujet d[e l']accord mutuel»*.

Dès lors, la présente requête est irrecevable en vertu des termes mêmes de l'accord précité, tout comme l'était, pour les mêmes raisons, le recours interne du requérant (voir les jugements 1934, au considérant 7, et 2368, au considérant 7).

6. La requête doit donc être rejetée.

* Traduction du greffe.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 7 mai 2015, 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 30 juin 2015.

CLAUDE ROUILLER
SEYDOU BA
PATRICK FRYDMAN

DRAŽEN PETROVIĆ