

**R.**  
**c.**  
**OMPI**

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

**Jugement n° 4505**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M. S. R. le 6 septembre 2018 et régularisée le 12 octobre 2018, la réponse de l'OMPI du 21 janvier 2019, la réplique du requérant du 26 avril et la duplique de l'OMPI du 6 août 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 du Directeur général de mettre fin à son engagement à l'échéance de sa période probatoire.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le requérant fut embauché au titre d'un contrat d'une durée de deux ans soumis à une période probatoire d'une année. Par courriel du 12 février 2016, le Département de la gestion des ressources humaines (DGRH) attirait l'attention du superviseur hiérarchique du requérant sur le fait que la planification initiale, qui visait à fixer les tâches et les objectifs du requérant dans le cadre de son évaluation professionnelle, aurait dû avoir lieu avant le 31 janvier 2016, soit dans un délai d'un mois après l'entrée en fonctions de ce dernier. Le 18 février, l'entretien concernant la planification initiale eut lieu et les objectifs et tâches furent consignés dans le rapport le 22 février.

À la suite d'entretiens tenus les 1<sup>er</sup> et 8 juin, l'examen à mi-parcours fut finalisé le 29 juin 2016. À l'issue de l'évaluation finale, le supérieur hiérarchique recommanda de mettre fin à l'engagement du requérant. Ce dernier exprima son désaccord en soumettant ses commentaires. Le 9 décembre, le réexamineur marqua son accord avec la recommandation de ne pas confirmer l'engagement du requérant.

Par lettre du 20 décembre, le requérant fut informé de la décision du Directeur général de mettre fin à son engagement avec effet au 31 décembre 2016. Il lui fut également spécifié qu'il recevrait une compensation équivalente à un mois de salaire en guise de préavis.

Le 20 mars 2017, le requérant présenta une demande de réexamen de cette décision. Par lettre du 19 mai, il fut informé de la décision du Directeur général de maintenir sa décision. Le 17 septembre 2017, le requérant introduisit un recours interne contre cette décision. Dans son avis daté du 9 avril 2018, le Comité d'appel recommanda de rejeter le recours interne dans son ensemble.

Par lettre du 8 juin 2018, le requérant fut informé de la décision du Directeur général de suivre la recommandation du Comité d'appel et de maintenir la décision de mettre fin à son engagement. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision contestée. Il sollicite la réparation du préjudice matériel qu'il estime avoir subi, dont le montant correspondrait à l'intégralité des traitements et indemnités qui lui auraient été versés jusqu'au terme de son contrat, soit le 31 décembre 2017, ainsi que des cotisations aux régimes de protection sociale. Le requérant demande, en outre, que lui soit versée une indemnité pour tort moral d'un montant de 30 000 euros ainsi que la somme de 8 000 euros à titre de dépens pour les recours administratifs et contentieux.

L'OMPI demande au Tribunal de rejeter la requête et l'ensemble des demandes du requérant.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant attaque la décision du Directeur général de l'OMPI qui lui a été notifiée le 8 juin 2018 et par laquelle ce dernier l'a informé qu'il avait décidé de suivre la recommandation unanime du Comité d'appel du 9 avril 2018 de rejeter son recours interne dans son ensemble et de maintenir ainsi sa décision antérieure de ne pas confirmer l'engagement de l'intéressé à l'issue de sa période probatoire.

Le requérant avance six moyens pour appuyer sa requête. Ces moyens portent sur le non-respect de la durée de la période probatoire, sur le retard dans l'établissement de la planification initiale, sur l'absence d'avertissements préalables, sur l'absence de soutien adéquat, sur une violation du droit d'être entendu et sur un manquement à la bonne foi. Le requérant réclame en conséquence la réparation de l'intégralité du préjudice qu'il aurait subi, tant matériel que moral, ainsi que des dépens pour les recours administratifs et contentieux qu'il a intentés.

2. En ce qui concerne les fonctionnaires qui, tel le requérant, sont soumis à une période probatoire, l'alinéa b) de l'article 4.17 du Statut du personnel du Bureau international de l'OMPI dispose que:

**«Article 4.17**

Engagements de durée déterminée

[...]

b) Tout fonctionnaire engagé initialement pour une durée déterminée d'un an ou plus est soumis à une période probatoire d'au moins un an, pouvant être prolongée si nécessaire jusqu'à deux ans, afin de permettre une évaluation adéquate de son aptitude à la fonction publique internationale par ses titres, son travail et sa conduite.»

Par ailleurs, l'ordre de service n° 12-2015 adopté par l'OMPI fixe les conditions et modalités applicables à la période probatoire à laquelle renvoie cet alinéa b) de l'article 4.17 du Statut. Cet ordre de service prévoit notamment ce qui suit:

«Durée

4. La période probatoire dure douze (12) mois à compter de la date à laquelle le fonctionnaire a reçu son engagement initial pour une durée déterminée. Elle peut être prolongée de 12 mois au maximum, selon l'issue

de la période probatoire initiale (c'est-à-dire que la durée totale de la période probatoire ne peut dépasser vingt-quatre (24) mois).

Processus d'évaluation

[...]

6. Tout au long de la période probatoire, le supérieur hiérarchique doit s'assurer que le fonctionnaire bénéficie d'une supervision et d'une aide adéquates et doit porter à l'attention du fonctionnaire, en temps utile, les éventuel[le]s insuffisances et les points pouvant être améliorés.

[...]

9. Le processus d'évaluation comprend une phase de planification, un examen à mi-parcours et une évaluation finale. La phase de planification sert à fixer les tâches ou les objectifs qui seront évalués durant la période probatoire. L'examen à mi-parcours vise à indiquer au fonctionnaire s'il satisfait aux normes fixées et à souligner les insuffisances et les points pouvant être améliorés. Le but de l'évaluation finale est d'émettre une recommandation justifiée de confirmer ou non l'engagement.

[...]

Planification initiale

13. Dans un délai d'un (1) mois à compter de la date d'entrée en fonctions de l'intéressé, le supérieur hiérarchique s'entretient avec l'intéressé pour définir les tâches à exécuter ou les objectifs à atteindre durant la période probatoire, qui seront consignés dans le Rapport d'évaluation de la période probatoire.

Examen à mi-parcours

14. Le supérieur hiérarchique lance l'examen à mi-parcours cinq (5) mois à compter de la date d'entrée en fonctions de l'intéressé.

[...]

Évaluation finale

22. Le supérieur hiérarchique lance l'évaluation finale onze (11) mois à compter de la date d'entrée en fonctions de l'intéressé.

[...]

27. L'évaluation finale est normalement close au plus tard dans un délai de douze (12) mois après la date d'entrée en fonction de l'intéressé.

[...]

Issue de la période probatoire

29. La recommandation du supérieur hiérarchique (et, le cas échéant, la recommandation du réexamineur) quant à l'issue de la période probatoire se fonde sur la notation par critère (voir les paragraphes 10 et

11 ci-dessus). La recommandation aboutira à l'une ou l'autre des options suivantes.

a) *Confirmation de l'engagement*

[...]

b) *Prolongation de la période probatoire*

Si l'aptitude du fonctionnaire est jugée "partiellement démontrée" pour l'un des critères durant la période probatoire initiale, la recommandation consistera à prolonger la période probatoire.

[...]

c) *Cessation de service*

La recommandation visera la cessation de service du fonctionnaire si :

i) à la fin de la période probatoire initiale, son aptitude est jugée "partiellement démontrée" pour au moins deux critères ou "non démontrée" pour l'un quelconque des critères,

ii) [...]

30. Le Directeur général tient dûment compte des recommandations formulées par le supérieur hiérarchique et le réexamineur avant de décider de confirmer ou non l'engagement, de prolonger la période probatoire ou de mettre fin au service d'un fonctionnaire.»

3. Dans sa jurisprudence, le Tribunal a rappelé que «la raison d'être d'une période probatoire est de permettre à une organisation de déterminer si le fonctionnaire concerné est apte à s'acquitter des fonctions associées à un poste donné» (voir le jugement 4212, au considérant 4). Le Tribunal a aussi souligné qu'une organisation jouit d'un large pouvoir d'appréciation en matière de probation et que, pour cette raison, les décisions qu'elle prend dans ce domaine ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle limité (voir, par exemple, le jugement 4481, au considérant 3). Ainsi, en vertu d'une jurisprudence constante du Tribunal, une telle décision ne peut être annulée que si elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, ou si des éléments de faits essentiels n'ont pas été pris en considération, ou encore si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces au dossier, ou enfin si un détournement de pouvoir est établi. En outre, quand le non-renouvellement est motivé par des prestations insatisfaisantes, le Tribunal ne substituera pas sa propre appréciation

à celle de l'organisation (voir notamment les jugements 1418, au considérant 6, 2646, au considérant 5, 3913, au considérant 2, et 4212 précité, au considérant 4). À cet égard, le Tribunal a par ailleurs précisé dans sa jurisprudence les principes applicables s'agissant des obligations d'une organisation concernant cette période probatoire. Notamment, «l'organisation doit définir clairement un certain nombre d'objectifs qui serviront de critères pour l'évaluation des prestations, fournir à l'intéressé les instructions nécessaires pour qu'il puisse accomplir ses tâches, identifier en temps utile ce qu'on lui reproche afin que des mesures puissent être prises pour remédier à la situation, et l'avertir, en des termes précis, lorsque son engagement risque de ne pas être confirmé» (voir les jugements 2788, au considérant 1, et 4212 précité, au considérant 5).

4. S'agissant du premier moyen du requérant concernant le non-respect de la durée de la période probatoire, l'intéressé soutient que la règle de l'alinéa b) de l'article 4.17 du Statut n'aurait pas été respectée puisque son service a fait l'objet d'une évaluation finale en décembre 2016, soit un mois avant la durée de services minimale permettant son évaluation adéquate.

Mais, en l'espèce, contrairement à la thèse soutenue par le requérant, l'alinéa b) de l'article 4.17 a bien été respecté. La période probatoire devait durer un minimum d'un an. Or, cette période a débuté le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et s'est achevée le 31 décembre suivant.

Le Tribunal observe qu'en procédant à l'évaluation finale du requérant à l'expiration du 11<sup>e</sup> mois de la période probatoire de sorte que le Directeur général puisse prendre sa décision avec effet au 31 décembre 2016, l'Organisation n'a fait que se conformer aux dispositions des paragraphes 22, 27 et 30 de l'ordre de service n° 12-2015. Contrairement à ce que soutient le requérant, ces dispositions, et notamment celle du paragraphe 22, ne sont pas contraires à l'article 4.17 du Statut en ce qu'elles prévoient qu'une évaluation finale soit faite avant la fin de la période probatoire. L'argumentation du requérant est erronée en ce qu'elle procède

d'une confusion entre la durée de la période probatoire et le déroulement de l'évaluation du fonctionnaire pendant cette période.

Ce premier moyen n'est pas fondé.

5. S'agissant du deuxième moyen, concernant le retard dans l'établissement de la planification initiale, le requérant affirme que la décision du Directeur général serait entachée d'illégalité puisque le délai d'un mois prévu au paragraphe 13 de l'ordre de service n° 12-2015 pour la planification initiale n'a pas été respecté et, de fait, a été dépassé d'environ vingt-deux jours. Alors que le supérieur du requérant devait définir ses tâches et objectifs avant le 31 janvier, ces derniers n'ont été inscrits dans un rapport que le 22 février suivant.

L'OMPI a reconnu ce retard dans ses écritures. Toutefois, comme l'a relevé le Comité d'appel dans les conclusions de son rapport, ce retard n'est pas significatif et le constat du Comité selon lequel celui-ci n'a pas eu d'incidence sur la performance et la qualité du travail du requérant ainsi que sur sa conduite n'est pas sérieusement remis en question. Dans son jugement 890, au considérant 3, le Tribunal a déjà considéré, dans une affaire portant sur le non-respect d'un délai prescrit pour l'évaluation d'un fonctionnaire, que «la tardivité invoquée ne p[ouvait] constituer une irrégularité de nature à entacher d'illégalité la décision attaquée que si cette tardivité a[vait] porté préjudice au requérant». Dans son jugement 3440, au considérant 8, le Tribunal a en outre estimé qu'un retard d'une durée de quelques semaines à un mois pour fixer les objectifs de travail qui auraient normalement dû être déterminés dans le mois suivant l'engagement du fonctionnaire visé n'était pas significatif eu égard aux circonstances. En l'espèce, les écritures et les pièces du dossier n'établissent pas que le retard d'à peine plus de deux semaines dans la phase de planification initiale ait causé un quelconque préjudice au requérant. Il ne s'agit pas d'un vice ayant un caractère substantiel qui puisse permettre de conclure à l'illégalité de la décision attaquée. Les objectifs de travail du requérant ont été fixés et il a été dûment informé des tâches à exécuter.

Ce deuxième moyen doit également être écarté.

6. S'agissant du troisième moyen, concernant l'absence d'avertissements préalables, le requérant expose qu'il n'aurait pas été averti «en bonne et due forme» ou «en des termes précis» du risque de ne pas voir son engagement confirmé à l'issue de son stage en raison de la qualité insuffisante de son service. En l'absence d'un tel avertissement, le requérant considère que la décision est entachée d'illégalité.

Il est vrai que la jurisprudence du Tribunal indique qu'un fonctionnaire en période probatoire doit être informé en temps utile qu'il risque de perdre son emploi et qu'il doit être averti en des termes précis lorsque son engagement risque de ne pas être confirmé (voir les jugements 3240, au considérant 21, et 3866, au considérant 10). Cependant, en l'espèce, comme l'a relevé le Comité d'appel dans son rapport, les pièces du dossier établissent que l'attention du requérant a bien été attirée sur l'insuffisance de son travail et sur la nécessité d'améliorer ses compétences. Ainsi que l'a observé le Tribunal dans son jugement 3440, au considérant 16, «[u]n stagiaire sait pertinemment qu'un travail insatisfaisant peut entraîner la fin de son engagement». Or, en l'espèce, d'une part, le requérant ne pouvait ignorer qu'il était en période probatoire et qu'aux termes du paragraphe 29 de l'ordre de service n° 12-2015, une cessation de service était une option possible à l'issue de cette période. D'autre part, à son examen à mi-parcours, le requérant a été alerté sur la nécessité d'améliorer ses compétences techniques. Enfin, le témoignage de l'ancien supérieur hiérarchique immédiat de l'intéressé, qui fait partie des pièces produites tant devant le Comité d'appel que devant le Tribunal, fait ressortir que le requérant a été averti en des termes précis que ses insuffisances professionnelles pouvaient conduire à une cessation de service. Dans ce contexte, le Tribunal considère que le requérant n'établit pas l'absence d'avertissements préalables «en bonne et due forme» ou «en termes précis» de ce que son engagement risquait de ne pas être confirmé au terme de sa période probatoire. Les pièces versées au dossier ne permettent pas de conclure que la décision est entachée d'illégalité de ce point de vue.

Ce troisième moyen est infondé.

7. S'agissant du quatrième moyen, portant sur l'absence de soutien adéquat, là encore, les pièces du dossier n'établissent pas que la décision attaquée serait entachée d'illégalité en raison d'un manquement de l'OMPI à fournir un soutien adéquat au requérant durant sa période probatoire. Dans le cadre de la procédure interne, l'Organisation a versé au dossier une énumération des efforts faits par les supérieurs hiérarchiques du requérant qui, de l'avis du Tribunal, démontre que, tout au contraire, ce dernier a bénéficié d'une supervision et d'une aide adéquates.

Ce quatrième moyen doit être écarté.

8. S'agissant du cinquième moyen, portant sur la violation du droit d'être entendu, le Tribunal estime que la procédure suivie par l'OMPI qui a mené à la décision de ne pas confirmer l'engagement du requérant à la fin de sa période probatoire a bien respecté ce droit. D'un côté, les différentes procédures d'évaluation des performances d'un fonctionnaire au cours de sa période probatoire qui sont établies dans l'ordre de service n° 12-2015 ont offert au requérant plusieurs opportunités d'être entendu. Tel a été le cas tant au moment de son examen à mi-parcours qu'au moment de son évaluation finale. Les pièces versées au dossier établissent aussi, comme il a déjà été dit plus haut, qu'il a fait l'objet d'avertissements au fil de ses rencontres avec son supérieur immédiat. Enfin, avant que le Directeur général ne prenne la décision notifiée par la lettre du 20 décembre 2016 selon laquelle son engagement prendrait fin à l'échéance de sa période probatoire, le requérant a été reçu par son supérieur hiérarchique dans le cadre de la procédure d'évaluation et il a pu fournir des commentaires écrits sur son rapport d'évaluation finale. Le requérant a ainsi été en mesure, en tout état de cause, de présenter ses observations en temps utile (voir le jugement 4185, au considérant 9). De l'avis du Tribunal, les exigences propres à la procédure régulière pour que le requérant ait été entendu avant qu'il ne soit décidé de ne pas confirmer son engagement ont ainsi été respectées.

Il en résulte que ce cinquième moyen doit aussi être rejeté.

9. Enfin, s'agissant du dernier moyen, par lequel le requérant invoque un manquement à la bonne foi de la part de l'Organisation, l'intéressé fait valoir qu'il aurait été traité de façon injuste et inéquitable. Il y aurait, selon lui, un décalage entre les exigences du poste présentées dans l'avis de vacance, d'une part, et le travail qui lui avait été demandé ainsi que les aptitudes requises pour l'accomplir, d'autre part. Il soutient avoir le sentiment d'être tombé dans un piège et impute à l'Organisation, en conséquence, un manque de bonne foi. Mais le Tribunal a souligné à maintes occasions que la mauvaise foi ne se présume pas et qu'elle doit être prouvée (voir les jugements 4451, au considérant 16, et 4345, au considérant 6). La charge de cette preuve incombe au requérant et pour appuyer son propos, il lui faut démontrer une intention de nuire, une malveillance, l'existence de motifs condamnables, une fraude ou tout autre dessein malhonnête (voir le jugement 3902, au considérant 11). De la même manière, c'est au requérant qu'il incombe d'apporter, le cas échéant, la preuve d'un parti pris ou d'un traitement inéquitable (voir le jugement 4097, au considérant 14).

Or, en l'espèce, d'une part, le décalage qu'invoque le requérant entre l'avis de vacance du poste et le travail demandé n'est pas établi. Les insuffisances du requérant relevées dans son rapport d'évaluation touchaient à des attributions et responsabilités qui figuraient dans l'avis de vacance du poste. Des connaissances et compétences techniques en matière de gestion de système étaient requises. Le moyen du requérant revient en réalité essentiellement à demander au Tribunal de substituer son appréciation sur la valeur de ses prestations à celle de l'Organisation. Or, comme indiqué au considérant 3 ci-dessus, il n'appartient pas au Tribunal de procéder à une telle substitution. D'autre part, en ce qui concerne l'argumentation du requérant selon laquelle la décision attaquée serait contraire à la bonne foi au motif qu'il aurait pu obtenir une prolongation de sa période probatoire dès lors qu'il parvenait à exécuter correctement une partie de ses tâches, le Tribunal estime que cette argumentation n'établit en rien l'existence d'un manquement de l'Organisation à son devoir de bonne foi. De fait, en vertu du paragraphe 29 précité de l'ordre de service n° 12-2015, quand l'aptitude du fonctionnaire est jugée «partiellement démontrée»

pour au moins deux critères d'évaluation, comme c'était le cas pour le requérant, il est prévu que la recommandation du supérieur hiérarchique vise à la cessation du service du fonctionnaire. Il ressort de ce paragraphe que la recommandation d'une prolongation de la période probatoire exige que l'aptitude soit jugée «partiellement démontrée» que pour un seul des critères.

Ce sixième moyen est donc sans fondement.

10. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée en toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 28 avril 2022, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, 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.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ