

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

M.
c.
OMPI

125^e session

Jugement n° 3945

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M^{me} L.-L. M. le 14 mars 2016 et régularisée le 27 juin, la réponse de l'OMPI du 4 octobre 2016, la réplique de la requérante du 9 janvier 2017 et la duplique de l'OMPI du 18 avril 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 son rapport d'évaluation pour 2013.

La requérante a tout d'abord été employée par l'OMPI en vertu d'un contrat de consultant qui a été prolongé à plusieurs reprises. Elle a par la suite bénéficié d'un engagement temporaire qui a également été prolongé. Le 27 janvier 2014, elle se vit attribuer de nouvelles fonctions (également sur la base d'un engagement temporaire); son dernier engagement temporaire allait du 1^{er} mars au 31 août 2014. Par lettre du 13 août 2014, elle fut informée que son engagement était à nouveau prolongé du 1^{er} septembre au 30 novembre 2014, mais qu'il ne le serait plus par la suite.

Le 17 novembre 2014, la requérante introduisit un recours devant le Comité d'appel concernant le non-renouvellement de son engagement; ce recours fut finalement transmis au Directeur général afin qu'il soit traité comme une demande de réexamen. Par lettre du 16 janvier 2015, la requérante fut avisée que le Directeur général avait confirmé le non-renouvellement de son engagement. Elle n'a pas introduit de recours interne contre cette décision.

Entre-temps, en août 2014, la requérante avait engagé une procédure de contestation de son rapport d'évaluation pour 2013, dans lequel elle avait reçu de son réexamineur l'appréciation globale «Amélioration des résultats nécessaire». Le 19 septembre 2014, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines confirma cette appréciation. En décembre, la requérante contesta cette décision devant le Comité d'appel, demandant que l'appréciation globale soit modifiée et remplacée par «Résultats performants» et que sa contestation fasse l'objet d'un réexamen par une autorité compétente. Dans ses conclusions datées du 16 octobre 2015, le Comité d'appel recommanda, entre autres, que le Directeur général maintienne l'appréciation globale de la requérante. Par lettre du 15 décembre 2015, la requérante fut informée que le Directeur général approuvait la recommandation du Comité d'appel de ne pas modifier son appréciation globale pour 2013. Telle est la décision que la requérante identifie dans la formule de requête comme la décision attaquée.

Dans l'intervalle, au début du mois de novembre 2014, la requérante fut placée en congé de maladie. Affirmant que sa maladie était imputable à l'exercice de ses fonctions, elle demanda à l'administration une prolongation de son engagement jusqu'à ce qu'elle soit rétablie. Le 14 novembre, son congé de maladie fut prolongé jusqu'à la fin du mois. Le 12 janvier 2015, elle prit contact avec le Département de la gestion des ressources humaines afin de demander qu'une commission médicale soit constituée; elle réitéra cette demande à plusieurs reprises. Après divers échanges avec l'administration au sujet de sa maladie, elle fut avisée par l'assureur de l'OMPI, par lettre du 11 février 2015, que celle-ci n'était pas considérée comme imputable à l'exercice de ses fonctions.

La requérante demande au Tribunal d'annuler les décisions des 16 janvier, 11 février et 15 décembre 2015 et demande le retrait de l'appréciation donnée par le réexamineur dans son rapport d'évaluation pour 2013. Elle réclame des dommages-intérêts pour le préjudice «réel» et moral subi, ainsi que les dépens.

L'OMPI demande au Tribunal de constater que plusieurs des conclusions formulées par la requérante sont irrecevables pour non-épuisement des voies de recours interne, de rejeter la requête dans son intégralité et de refuser à la requérante les réparations qu'elle demande.

CONSIDÈRE :

1. Dans la formule de requête, la requérante présente les conclusions suivantes :

«1. Il est demandé au Tribunal d'annuler la décision du Directeur général du 16 janvier 2015 qui est entachée d'un abus ou d'un détournement de pouvoir, d'illégalité, d'irrégularité, d'une erreur de droit, et repose sur un examen incomplet des faits, et de conclure qu'en ne renouvelant pas le contrat de la requérante après le 30 novembre 2014 l'OMPI a manqué à son devoir de sollicitude et de bonne foi. Il est également demandé au Tribunal de conclure que la résiliation du contrat de la requérante était brutale et injustifiée, qu'elle a porté atteinte à sa réputation professionnelle et nuit à ses perspectives de carrière, et d'octroyer à la requérante des dommages-intérêts pour le préjudice réel et moral subi ainsi que les dépens comme indiqué dans la requête.

2. Il est demandé au Tribunal d'annuler la décision du Directeur général du 15 décembre 2015 et de conclure qu'en tentant de valider le rapport d'évaluation de la requérante établi au terme d'un exercice partiel (couvrant une période de 6 mois en 2013) sans avoir discuté avec elle d'une version révisée et en le modifiant à trois reprises, l'OMPI a violé son droit à une procédure régulière. En outre, il est demandé au Tribunal de conclure qu'en ne modifiant pas l'appréciation donnée à la requérante pour la remplacer par "Résultats performants" l'OMPI a manqué à son devoir de sollicitude et de bonne foi. Il est aussi demandé au Tribunal de conclure qu'en manquant à son devoir de fournir à la requérante une évaluation objective en temps utile l'Organisation a agi de manière discriminatoire, brutale et injustifiée, a porté atteinte à sa réputation professionnelle et nuit à ses perspectives de carrière, et d'octroyer à la requérante des dommages-intérêts pour le préjudice réel et moral subi comme indiqué dans la requête.

3. Il est demandé au Tribunal d'annuler la décision de l'OMPI et du Service médical de l'Office des Nations Unies à Genève, telle qu'elle ressort de la lettre [...] du 11 février 2015 [...], de ne pas considérer la maladie de la requérante comme une maladie imputable à l'exercice de ses fonctions à compter du 1^{er} novembre 2014 [...] [et] de conclure qu'en rejetant sa demande visant à faire reconnaître sa maladie comme une maladie imputable à l'exercice de ses fonctions, sans lui fournir de réponse officielle et sans lui avoir communiqué les résultats de l'examen effectué par le Service médical de l'Office des Nations Unies à Genève, l'OMPI a violé son droit à une procédure régulière. Il est, en outre, demandé au Tribunal d'annuler la décision du Service médical de l'Office des Nations Unies à Genève] et de conclure qu'en refusant de constituer une commission médicale chargée de déterminer son état de santé sur la base de l'avis formulé par son médecin l'OMPI a manqué à son devoir de sollicitude et de bonne foi et à son devoir de lui garantir une procédure régulière. Par ailleurs, il est demandé au Tribunal de conclure qu'en manquant à son obligation d'accorder à la requérante la possibilité d'être examinée par une commission médicale l'OMPI a agi de manière brutale et injustifiée et qu'en conséquence la requérante doit être indemnisée pour le préjudice réel et moral subi et pour les dépens, y compris l'ensemble des avantages qu'elle aurait pu obtenir si une commission médicale avait été constituée comme indiqué dans la requête.»*

2. Dans sa requête, la requérante conteste le non-renouvellement de son contrat. Toutefois, elle n'a pas introduit de recours interne, conformément aux dispositions pertinentes des Statut et Règlement du personnel, devant le Comité d'appel contre la décision du Directeur général du 16 janvier 2015. L'article 11.5 du Statut du personnel autorisait expressément les anciens fonctionnaires de l'OMPI, comme la requérante au moment des faits, à former un tel recours. La requérante n'a donc pas épuisé les moyens de recours interne qui étaient à sa disposition pour contester la décision de non-renouvellement de son contrat, comme l'exige l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal. Aucune des exceptions à cette exigence, telles que rappelées notamment dans le jugement 3829, au considérant 3, ne s'applique en l'espèce. En conséquence, les conclusions de la requérante relatives à la décision du 16 janvier 2015 sont irrecevables.

* Traduction du greffe.

3. La conclusion de la requérante tendant à l'annulation de la décision contenue dans la lettre du 11 février 2015, qui refusait de considérer sa maladie comme imputable à l'exercice de ses fonctions, est également irrecevable.

La requérante ne présente aucun élément de preuve démontrant qu'elle a introduit un quelconque recours interne pour contester cette décision et les parties n'invoquent aucune règle qui l'autoriserait à saisir directement le Tribunal de cette question. Elle n'a pas épuisé les moyens de recours interne pour contester la décision concernant ce qu'elle considère comme une maladie imputable à l'exercice de ses fonctions; ses conclusions à cet égard sont donc irrecevables.

4. La requérante soulève divers autres points dans sa requête, parmi lesquels la réduction de rémunération accompagnant la proposition de contrat temporaire pour la période du 14 décembre 2012 au 28 février 2013 et la promesse prétendument faite par l'administration d'un poste à long terme. L'OMPI soutient que la requête est irrecevable sur ces points au motif qu'ils n'ont pas été soulevés dans le cadre de la procédure de recours interne. Le Tribunal fait cependant observer que la requérante ne présente pas ces éléments comme des conclusions dans sa requête. Il ressort d'une jurisprudence constante qu'un requérant est recevable à développer l'argumentation présentée devant les instances internes mais non à soumettre devant le Tribunal de nouvelles conclusions (voir, en particulier, les jugements 2837, au considérant 3, et 3420, au considérant 10, et la jurisprudence citée). Le Tribunal examinera tout moyen supplémentaire présenté par la requérante uniquement à l'appui de ses conclusions relatives à son rapport d'évaluation pour 2013, qui seules sont recevables dans le cadre de la présente requête.

5. Dans sa requête, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du 15 décembre 2015 ainsi que l'appréciation donnée par le réexamineur et d'ordonner à l'OMPI de lui verser des dommages-intérêts d'un montant de 50 000 francs suisses en réparation du préjudice «réel» subi, d'un montant de 40 000 francs suisses au titre des «souffrances professionnelles, personnelles et morales», et la somme de 5 000 francs suisses au titre des dépens, les sommes octroyées devant

être assorties d'intérêts à compter des dates d'échéance et jusqu'à la date de paiement. L'OMPI soutient que les conclusions relatives aux dommages-intérêts et aux dépens sont des conclusions nouvelles qui sont irrecevables faute d'avoir été présentées par la requérante dans le cadre de la procédure de recours interne. Cette affirmation est exacte dans la mesure où l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal impose à tout requérant d'épuiser au préalable tous moyens de recours interne s'agissant des conclusions qu'il entend formuler devant le Tribunal. Il ressort néanmoins de la jurisprudence qu'un requérant peut soumettre au Tribunal une conclusion relative à un dommage indirect, qu'il n'aurait pas formulée dans le cadre de la procédure de recours interne. En effet, en vertu de cette jurisprudence, les conclusions relatives à l'indemnisation d'un préjudice moral peuvent être considérées comme concernant un dommage indirect et ne sont donc pas soumises à l'obligation d'épuisement préalable des voies de recours interne (voir le jugement 3871, au considérant 18). S'agissant de la demande d'octroi des dépens, conformément à sa jurisprudence, le Tribunal estime qu'elle n'est recevable que pour ce qui concerne les dépens relatifs à la procédure devant le Tribunal (voir le jugement 3421, au considérant 2 a)). En conséquence, la conclusion relative à l'octroi de dommages-intérêts en réparation du préjudice «réel» subi n'est pas recevable et doit être rejetée. En revanche, les conclusions relatives à l'indemnisation du préjudice moral et à l'octroi des dépens sont recevables.

6. En ce qui concerne son rapport d'évaluation pour 2013, la contestation de la requérante porte fondamentalement sur l'appréciation «Amélioration des résultats nécessaire» qui lui a été attribuée par le réexamineur. Cette appréciation était celle que son supérieur hiérarchique immédiat avait initialement envisagé de lui attribuer avant de considérer par la suite, en accord avec la requérante, que l'appréciation globale devait être «Résultats performants». Le réexamineur a modifié cette appréciation globale pour la remplacer par «Amélioration des résultats nécessaire». Les Directives de l'OMPI sur le système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel (version 3) (ci-après les «Directives») prévoient quatre appréciations globales. Il s'agit par ordre décroissant de «Résultats exceptionnels», «Résultats

performants», «Amélioration des résultats nécessaire» et «Résultats non satisfaisants». Les Directives précisent que l'appréciation «Amélioration des résultats nécessaire» devrait être envisagée lorsque des insuffisances existent, mais que le membre du personnel fait preuve d'un potentiel d'amélioration pour faire en sorte que ses résultats répondent aux besoins de l'organisation.

7. Les principes de base applicables en cas de contestation d'une évaluation du comportement professionnel ont été énoncés par le Tribunal, notamment dans le jugement 3692, au considérant 8 :

«Conformément à la jurisprudence du Tribunal, l'évaluation du mérite d'un fonctionnaire au cours d'une période déterminée fait appel à un jugement de valeur, ce qui exige du Tribunal qu'il reconnaisse le pouvoir d'appréciation des organes chargés de procéder à une telle évaluation. Il doit certes contrôler si les notes attribuées au fonctionnaire ont été à tous égards régulièrement établies, mais il ne peut se substituer à ces organes pour apprécier les qualités, les prestations et le comportement de l'intéressé. Aussi le Tribunal n'intervient-il en ce domaine que si la décision émane d'une autorité incompétente, repose sur une erreur de droit ou de fait, omet de tenir compte d'un fait essentiel, tire du dossier des conclusions manifestement erronées, viole une règle de forme ou de procédure ou est entachée de détournement de pouvoir (voir, par exemple, le jugement 3006, au considérant 7). Cette restriction au pouvoir d'examen du Tribunal vaut naturellement tant pour l'attribution d'une note dans un rapport de notation que pour les commentaires accompagnant cette note.»

8. Les divers moyens avancés par la requérante dans sa requête seront examinés ci-après. Le Tribunal se bornera, à ce stade, à observer que le mécanisme d'évaluation du comportement professionnel des fonctionnaires ou employés de l'OMPI était, au moment des faits, régi par les Directives. Il y est indiqué que l'objectif principal du système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel (PMSDS selon son sigle anglais) est d'améliorer la manière dont l'OMPI s'acquitte de ses fonctions, dans l'intérêt mutuel de l'Organisation et de ses employés. Le paragraphe 3.4 des Directives précise qu'un suivi régulier doit être mis en place tout au long de l'année et que, par conséquent, le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique immédiat devraient se concerter et assurer, de manière continue, le suivi des

objectifs en rapport avec les fonctions et des objectifs en matière de perfectionnement, des compétences essentielles et des besoins en matière de formation. Les Directives prévoient que ces éléments sont déterminés avant le cycle d'évaluation suivant et que l'évaluation est menée, en particulier, sur la base des objectifs en rapport avec les fonctions et des objectifs en matière de perfectionnement qui auront été établis.

9. Les Directives instaurent une évaluation annuelle obligatoire du comportement professionnel de chaque membre du personnel et la possibilité de procéder à des bilans intermédiaires, qui, s'ils ne sont pas obligatoires, peuvent être effectués dans certaines circonstances. Pour l'évaluation annuelle, les Directives imposent une préparation et la tenue d'un ou de plusieurs entretiens d'évaluation à la fin de l'année civile ou au début de l'année suivante. Dans le cadre de l'évaluation, le supérieur hiérarchique immédiat est tenu de formuler des observations d'ordre général qui doivent être précises.

10. Une fois l'évaluation terminée, elle doit être validée tout d'abord par le supérieur hiérarchique immédiat, puis par le membre du personnel, dans la section «Évaluation globale et validation». Ces étapes doivent être accomplies au plus tard le 31 mars de l'année qui suit celle au cours de laquelle la performance de l'employé est évaluée, soit, en l'espèce, le 31 mars 2014 au plus tard. Selon les Directives, à la fin du processus d'évaluation, le membre du personnel doit faire part de son approbation ou de son désaccord, formuler des observations s'il le souhaite et valider l'évaluation dans le système électronique de gestion des performances et de perfectionnement du personnel (ePMSDS) dans les dix jours ouvrables suivant la validation effectuée par le supérieur hiérarchique immédiat. Les Directives indiquent clairement que, par sa signature, le membre du personnel accuse réception de l'évaluation, mais que cela ne l'empêche pas de contester les appréciations ou les observations correspondantes en vertu des procédures existantes en matière de recours ou d'examen des objections. Elles autorisent également le membre du personnel à discuter des observations avec son supérieur hiérarchique immédiat avant d'en finaliser le texte.

11. La requérante affirme que son supérieur hiérarchique immédiat a tenté, en juillet 2013, de valider son évaluation pour 2013 sans attendre les résultats annuels nécessaires pour mener à bien une évaluation couvrant l'ensemble de l'année et sans discuter du contenu de celle-ci avec elle. Elle soutient que cette évaluation «est entachée d'une erreur susceptible d'entraîner son annulation, d'un grave vice de procédure, qu'elle se fonde sur des motifs inappropriés [et] constitue une violation de son droit à une procédure régulière». Ce moyen est dénué de fondement. Lorsque l'erreur a été identifiée, l'administration l'a reconnue comme telle. L'OMPI a diligenté une enquête qui a démontré qu'au moins deux autres membres du personnel étaient concernés et que le supérieur hiérarchique immédiat de la requérante avait accidentellement mis fin à l'évaluation de 2013 dans le système électronique en essayant, dans le même temps, de compléter les bilans intermédiaires couvrant une partie de l'année 2013. Il ressort des pièces du dossier que l'erreur a été corrigée dès qu'elle a été découverte et qu'elle n'a pas eu d'incidence sur l'évaluation du comportement professionnel de la requérante pour le cycle 2013. Cette erreur ne justifie donc pas l'annulation de l'évaluation des prestations de la requérante pour 2013.

12. La requérante soutient par ailleurs que son évaluation «mentionnait plusieurs objectifs en rapport avec ses fonctions, dont une partie (voir, par exemple, le point 4) était sans lien avec ses responsabilités [...] en tant qu'analyste de programme, et qu'en conséquence son droit à bénéficier d'une procédure régulière n'avait pas été respecté». Le Tribunal fait observer que le point 4 du formulaire ePMSDS se rapporte à un objectif obligatoire prédéfini qui exige des supérieurs hiérarchiques qu'ils utilisent le PMSDS vis-à-vis des membres du personnel placés sous leur supervision immédiate, conformément aux Directives et aux autres documents y afférents. Il s'agit de s'assurer que les membres du personnel évalués par eux soient conscients des exigences liées au processus d'évaluation. L'argument de la requérante est infondé, le Tribunal ne voyant pas, dans son rapport d'évaluation pour le cycle 2013, d'objectifs qui seraient sans rapport avec ses fonctions.

13. La requérante soutient que son appréciation globale est passée de «Amélioration des résultats nécessaire» à «Résultats performants», puis de nouveau à «Amélioration des résultats nécessaire», ce qui constitue selon elle un manquement de l'Organisation à son devoir de sollicitude et de bonne foi et soulève des doutes quant aux motivations de son supérieur hiérarchique immédiat et du réexamineur. En réponse, l'OMPI fait valoir que ces différentes appréciations n'étaient pas définitives, car elle n'a reçu qu'une appréciation globale définitive après que le réexamineur a validé l'évaluation. La requérante soutient en outre que les observations formulées par le réexamineur étaient sans lien avec ses objectifs de performance et que, par conséquent, son évaluation était entachée d'un vice substantiel. Elle affirme que l'évaluation effectuée par le réexamineur comporte des erreurs fondamentales. L'OMPI rétorque que ce moyen est sans fondement, car il est clair que le réexamineur estimait que la requérante n'avait pas répondu de manière satisfaisante à ses préoccupations concernant les compétences essentielles requises par l'Organisation. L'OMPI soutient que l'appréciation reçue du réexamineur était pleinement conforme aux règles applicables et qu'elle donnait une image juste des prestations de la requérante.

14. Il sied de relever qu'en vertu des Directives le réexamineur est généralement le supérieur du supérieur hiérarchique immédiat du membre du personnel concerné; il est principalement chargé d'évaluer la manière dont les supérieurs hiérarchiques lui rendant directement compte appliquent le PMSDS. Le réexamineur a pour rôle de conseiller le supérieur hiérarchique sur l'application du PMSDS, d'assurer la médiation entre le supérieur hiérarchique et le membre du personnel en cas de contestation d'une évaluation et d'intervenir si nécessaire. En cas de désaccord persistant concernant une évaluation, le réexamineur doit intervenir dans la procédure en tant que médiateur. L'évaluation ne peut être validée par le supérieur hiérarchique immédiat, le membre du personnel et le réexamineur qu'une fois que le processus de médiation a eu lieu. Si à l'issue de ce processus aucun accord n'a été trouvé, le supérieur hiérarchique immédiat doit indiquer les évaluations ou les observations correspondantes qui conviennent selon lui et valider

l'évaluation. Le membre du personnel peut exprimer son désaccord avec l'évaluation et faire part de ses observations à cet égard dans la section «Évaluation globale et validation». Dans ce cas, le réexamineur doit confirmer qu'un processus de médiation a été mené et consigner les tentatives de médiation dans la rubrique «Observations du réexamineur», en indiquant «les dates, les participants et les résultats du processus de médiation». Si le réexamineur n'approuve pas l'évaluation établie par le supérieur hiérarchique immédiat, «même si le membre du personnel l'a approuvée, [le réexamineur] [...] peut faire part de son désaccord dans la rubrique “Observations du réexamineur”. Il doit énumérer les points de désaccord, en indiquer les raisons et déterminer l'évaluation globale [...]. Si l'évaluation globale est différente de celle attribuée par le supérieur hiérarchique immédiat, **l'évaluation du réexamineur prévaut.**» (Caractères gras dans l'original.) En cas de désaccord ou d'observations de la part du réexamineur, l'évaluation doit être validée une nouvelle fois par le membre du personnel, qui a la possibilité d'indiquer tout point de désaccord concernant les observations et la nouvelle appréciation éventuellement attribuée par le réexamineur. Les Directives imposent au membre du personnel de valider l'évaluation même s'il conteste l'évaluation de son supérieur hiérarchique immédiat ou les observations ou la nouvelle appréciation du réexamineur. La signature sert simplement à accuser réception de l'évaluation par le membre du personnel et n'empêche pas celui-ci de contester les appréciations et/ou observations correspondantes en vertu des procédures existantes en matière de recours ou d'examen des objections.

15. Les allégations de la requérante mentionnées au considérant 13 ci-dessus ne sont pas fondées. Le Tribunal relève que, dans le rapport d'évaluation de 2013, le supérieur hiérarchique immédiat de la requérante lui a attribué l'appréciation globale «Résultats performants» et a indiqué qu'elle avait pleinement atteint les objectifs en rapport avec ses fonctions. Il a néanmoins précisé que «le comportement de la requérante, notamment en ce qui concerne ses compétences en matière de communication [efficace] et d'esprit d'équipe, avait fait l'objet de discussions et de clarification dans certains cas» et que la requérante avait convenu que bien communiquer et cultiver l'esprit d'équipe étaient des compétences

essentielles à son évolution professionnelle qu'il était toujours possible de perfectionner. Le réexamineur a cependant modifié l'appréciation globale, la faisant passer à «Amélioration des résultats nécessaire», après avoir recensé six domaines de compétence qui avaient été indiqués à la requérante comme étant à améliorer lors de discussions antérieures et qui n'étaient pas mentionnés dans les observations formulées par son supérieur hiérarchique immédiat. Le Tribunal observe également que le supérieur hiérarchique immédiat de la requérante avait fait part dans un premier temps de son intention d'attribuer à celle-ci l'appréciation globale «Amélioration des résultats nécessaire», mais qu'il avait été convenu par la suite entre lui et la requérante de lui attribuer l'appréciation globale «Résultats performants». Le réexamineur a ensuite modifié cette appréciation pour y substituer celle de «Amélioration des résultats nécessaire» en indiquant à nouveau les raisons pour lesquelles il avait procédé à cette modification. Ce faisant, il a agi conformément aux Directives. Rien dans le dossier ne vient étayer le moyen selon lequel, en modifiant l'appréciation, le réexamineur aurait manqué à son devoir de sollicitude et de bonne foi, et jeté le doute sur ses motivations et celles du supérieur hiérarchique immédiat de la requérante, comme celle-ci le prétend. Il n'existe pas non plus de preuve démontrant que les observations du réexamineur étaient sans lien avec les objectifs de performance de la requérante ou que son évaluation comportait des erreurs fondamentales. Au surplus, la requérante ne rapporte pas la preuve que le réexamineur aurait commis un abus de pouvoir et n'aurait pas rempli son rôle avec la vigilance nécessaire, comme elle le prétend également. Enfin, le Tribunal ne voit aucun élément dans le dossier permettant de conclure, comme le soutient la requérante, que son supérieur hiérarchique immédiat, le réexamineur et le Directeur général ont nui à ses perspectives de carrière.

16. Le Tribunal conclut, par ailleurs, que le moyen avancé par la requérante, qui est lié au précédent, selon lequel le fait que le réexamineur n'aurait pas discuté avec elle de l'appréciation modifiée constituait une violation de son droit à une procédure régulière et un manquement au devoir de sollicitude et de bonne foi, est sans fondement. Aucune disposition des Directives n'exige la tenue de telles discussions.

Elles prévoient la possibilité pour la requérante de voir l'évaluation du réexamineur, de faire des observations à son sujet et d'engager les procédures existantes en matière de recours ou d'examen des objections en cas de désaccord. Elle a exercé ce droit. Les autres arguments de la requérante, selon lesquels l'OMPI n'aurait pas respecté l'esprit du mécanisme d'évaluation du comportement professionnel et aurait manqué ainsi à son devoir de sollicitude et de bonne foi, et son supérieur hiérarchique immédiat et le réexamineur auraient violé son droit à une procédure régulière en ne respectant pas la philosophie et la finalité du mécanisme d'évaluation du comportement professionnel, sont également sans fondement.

En outre, la demande de la requérante tendant à ce que le Tribunal constate que la mise en place d'un «système pouvant potentiellement nuire aux perspectives de carrière d'un employé constitue une violation du devoir de sollicitude» n'est que pure spéculation et ne sera pas examinée plus avant.

17. La requérante fait valoir qu'en la privant de la possibilité d'obtenir une évaluation objective dans les délais requis l'OMPI a agi de façon discriminatoire à son égard, a porté atteinte à sa réputation professionnelle et a nui à ses perspectives de carrière. Dans sa réponse, l'OMPI indique que le retard dans la finalisation de l'évaluation a été causé par un désaccord entre la requérante et son supérieur hiérarchique immédiat au sujet de l'appréciation globale, de sorte que le réexamineur ne saurait en être tenu pour responsable.

18. Les Directives prévoient que l'évaluation doit être achevée au plus tard le 31 mars de l'année suivant le cycle d'évaluation. Le Tribunal fait observer que les discussions sur l'évaluation finale de la requérante pour le cycle 2013 ont commencé en février 2014. Le premier entretien entre la requérante et son supérieur hiérarchique immédiat a eu lieu le 25 mars 2014. Au cours de cet entretien, la requérante a indiqué être en désaccord avec l'appréciation globale «Amélioration des résultats nécessaire» que son supérieur avait l'intention de lui attribuer. Les tentatives visant à organiser une réunion de médiation entre le 10 avril et le 25 juin 2014 se sont soldées par un échec. C'est à cette date, le 25 juin 2014, que la requérante et son

supérieur hiérarchique immédiat ont convenu d'indiquer plutôt comme appréciation globale «Résultats performants». La requérante a validé cette évaluation le 1^{er} juillet 2014. Les Directives exigeaient ensuite du réexamineur qu'il confirme ou modifie l'évaluation. En l'espèce, le réexamineur a modifié l'appréciation, la faisant passer à «Amélioration des résultats nécessaire», puis a validé l'évaluation le 14 juillet 2014. La requérante ne présente aucune preuve tendant à démontrer que cette appréciation ou le retard invoqué relèvent d'un traitement discriminatoire ou qu'ils ont nui à ses perspectives de carrière, comme elle le prétend. Par ailleurs, le retard était dû au fait que des discussions étaient en cours entre les parties. En conséquence, le moyen relatif au retard est infondé.

19. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 3 novembre 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 24 janvier 2018.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ