

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

R.
c.
OMPI

126^e session

Jugement n° 3999

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M^{me} N. R. le 4 août 2014 et régularisée le 6 octobre 2014, la réponse de l'OMPI du 19 janvier 2015, la réplique de la requérante du 30 avril et la duplique de l'OMPI du 5 août 2015;

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 :

La requérante conteste la décision de ne pas reclasser son poste.

La requérante est entrée au service de l'OMPI en 1997. En 2007, à la suite d'un concours, elle fut nommée administratrice principale des programmes, au grade P-4. Par un mémorandum interne non signé du 17 juillet 2007, son supérieur hiérarchique recommanda qu'elle soit promue au grade P-5 au mérite. La requérante ne fut pas promue à cette époque.

En juillet 2010, elle fut mutée à la Division des petites et moyennes entreprises (PME) du Secteur des questions mondiales.

Le 2 mai 2011, l'OMPI publia l'ordre de service n° 13/2011 concernant la promotion. Il avait pour objet d'informer le personnel qu'en application du nouveau système de promotion, un fonctionnaire

ne remplirait les conditions requises pour une promotion que dans deux cas précis : soit à la suite du reclassement du poste auquel il était affecté, soit parce qu'il était réaffecté à un poste de grade supérieur à la suite d'un concours.

Par mémorandum interne du 26 septembre 2011, le supérieur hiérarchique de la requérante, le directeur de la Division des PME, demanda que son poste d'administratrice principale des programmes de grade P-4 soit reclassé comme un poste de conseillère principale de grade P-5, et que la requérante soit promue au grade P-5 et nommée au poste ainsi reclassé. Or, ni le mémorandum ni la description d'emploi qui y était jointe ne reçut l'approbation de M. W., qui, en sa qualité de chef de programme, devait confirmer, conformément au paragraphe 8 de l'ordre de service n° 13/2011, que la requérante satisfaisait aux conditions prévues à l'alinéa b) de l'article 4.3 du Statut du personnel. Ces deux documents ne furent pas non plus transmis au Département de la gestion des ressources humaines.

Après avoir eu avec M. W. un entretien en octobre, la requérante lui adressa un courriel le 15 novembre 2011 pour s'enquérir de l'état d'avancement de sa demande du 26 septembre. M. W. répondit le jour même qu'il avait discuté du reclassement de son poste avec M. P., le Vice-directeur général chargé de l'innovation et de la technologie, et qu'ils avaient convenu de ne soumettre aucune demande de reclassement tant que les mesures de restructuration au sein de l'OMPI ayant une incidence sur la Division des PME n'auraient pas été mises en œuvre.

La requérante s'entretint par la suite à plusieurs reprises avec M. P. pour discuter de la question. Dans un courriel du 23 mai 2012, elle le pria de lui expliquer pourquoi la transmission de la demande de reclassement de son poste au Département de la gestion des ressources humaines avait été retardée. M. P. lui répondit le lendemain, expliquant notamment que les reclassements de poste n'étaient pas possibles, sauf dans le cadre de la restructuration. À la suite d'un autre échange de courriels, le 1^{er} juin 2012, M. P. écrivit à la requérante pour lui préciser que, faute d'avoir été approuvée par M. W., la demande de reclassement du 26 septembre 2011 n'avait pas été soumise au Département de la gestion des ressources humaines.

Le 27 juin 2012, la requérante demanda au Directeur général de réexaminer la décision de M. P. du 1^{er} juin 2012 de ne pas transmettre la demande de reclassement de son poste au Département de la gestion des ressources humaines. Par lettre du 20 août 2012, elle fut informée que le Directeur général maintenait la décision de ne pas transmettre ladite demande.

Le 15 novembre 2012, la requérante saisit le Comité d'appel pour contester ce qu'elle considérait être la décision rejetant la demande de reclassement de son poste, prise le 20 août 2012 par le Directeur général. Dans ses conclusions du 11 mars 2014, le Comité d'appel jugea le recours recevable, considérant que la décision du 1^{er} juin 2012 constituait une nouvelle décision et non une simple confirmation de la décision précédente du 15 novembre 2011. Il conclut en outre que le recours ne portait que sur le refus de l'administration de traiter la demande de reclassement du 26 septembre 2011 (et ne concernait donc pas les questions relatives à la recommandation du 17 juillet 2007). Le Comité d'appel recommanda au Directeur général d'octroyer à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 200 francs suisses pour chaque mois écoulé entre le 16 novembre 2011 et le moment où l'administration l'aurait informée des mesures concrètes qui auraient été prises pour donner suite à la recommandation relative au reclassement de son poste ou de toute autre mesure appropriée. Il recommanda également de lui octroyer des dépens d'un montant correspondant aux honoraires qu'elle avait versés à son avocat pour huit heures de conseils juridiques.

Par lettre du 9 mai 2014, la requérante fut informée que le Directeur général avait décidé de ne suivre les recommandations du Comité d'appel qu'en ce qui concernait l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral, et que son poste ferait l'objet d'un exercice de reclassement selon la procédure exposée dans la lettre. Telle est la décision que la requérante désigne dans la formule de requête comme étant la décision attaquée.

Par la suite, un comité de classification examina le poste de la requérante pendant sa session de décembre 2014. Il décida qu'il y avait lieu de confirmer le poste au grade P-4, ce dont la requérante fut informée par mémorandum interne du 13 janvier 2015.

Devant le Tribunal, la requérante demande le reclassement de son poste au grade P-5, avec effet à compter du 17 juillet 2007, et le versement de la différence entre son traitement actuel au grade P-4, y compris les augmentations d'échelon et les avantages, et les sommes qu'elle aurait perçues si son poste avait été reclassé au grade P-5 à compter de cette date et jusqu'à la date du reclassement. Au cas où le Tribunal n'ordonnerait pas le reclassement de son poste, elle demande que lui soit versée la différence susmentionnée entre le traitement et les avantages afférents à son grade actuel (P-4) et ceux correspondant au grade P-5, avec effet à compter du 17 juillet 2007 et pendant aussi longtemps qu'elle continuera à s'acquitter de tâches et fonctions de niveau P-5. Elle réclame des dommages-intérêts en réparation du préjudice matériel subi, ainsi que des dommages-intérêts pour tort moral et à titre exemplaire. Elle demande le remboursement intégral des dépens et des frais de justice qu'elle a engagés. Elle réclame aussi des intérêts sur toutes les sommes qui lui seraient octroyées par le Tribunal.

L'OMPI conteste la recevabilité de plusieurs des conclusions de la requérante et affirme qu'elles sont, en tout état de cause, dénuées de fondement. Elle demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

CONSIDÈRE :

1. Dans un mémorandum interne non signé du 17 juillet 2007 adressé au directeur du Département de la gestion des ressources humaines, l'ancien supérieur hiérarchique de la requérante avait recommandé qu'elle soit promue au grade P-5 au mérite. Aucune mesure administrative n'avait été prise, ce que la requérante n'avait pas contesté à l'époque.

2. Par un mémorandum interne du 26 septembre 2011, adressé au directeur du Département de la gestion des ressources humaines par l'intermédiaire de M. W., le nouveau supérieur hiérarchique de la requérante a demandé que le poste de celle-ci soit reclassé au grade P-5 et que l'intéressée soit nommée à ce poste et promue au grade P-5. M. W. a fait savoir à la requérante, par courriel du 15 novembre 2011,

qu'après avoir consulté M. P. il avait décidé de ne pas transmettre la demande au directeur du Département de la gestion des ressources humaines. Il indiquait notamment que lui-même et M. P. avaient «convenu de ne pas soumettre de demande de reclassement tant que la Division des PME n'aurait pas été transférée et que la nouvelle structure n'aurait pas été mise en place»*. Il indiquait également ce qui suit : «le classement d'un poste doit tenir compte non seulement des responsabilités actuelles du titulaire mais aussi de leur évolution probable dans un avenir proche. Comme vous le savez, l'exercice de classement concerne non pas la personne mais le poste, ainsi que la fonction de celui-ci au sein d'une structure organisationnelle donnée. Je ne suis pas en mesure de vous proposer une promotion au mérite, cette possibilité ayant été supprimée il y a déjà quelque temps.»*

3. Par ordre de service n° 21/2012 du 5 avril 2012, le Directeur général a informé le personnel que la Division des PME avait été renommée Section des PME et transférée vers la Division de l'innovation avec effet au 1^{er} janvier 2012. À la suite de cette notification, la requérante a renouvelé sa demande de reclassement. Dans un courriel du 1^{er} juin 2012, M. P. lui a répondu notamment ce qui suit : «[l]e chef de programme n'ayant pas donné sa confirmation, la demande n'a pas été soumise au Département de la gestion des ressources humaines et est donc demeurée à l'état de projet. Permettez-moi d'ajouter que, si j'avais eu moi-même à l'examiner, je ne l'aurais pas approuvée. La demande n'est pas suffisamment axée sur les exigences du poste et celles-ci ne sont pas rapprochées des conditions liées à un grade P-5. Au lieu de cela, un amalgame est fait entre le poste proprement dit et la manière dont vous vous acquittez personnellement des tâches y afférentes.»*

4. Par une lettre du 27 juin 2012 adressée au Directeur général, la requérante a demandé le réexamen de la décision du 1^{er} juin 2012 de ne pas approuver sa demande de reclassement de poste et de ne pas la transmettre au Département de la gestion des ressources humaines. Par une lettre du directeur du Département de la gestion des ressources

* Traduction du greffe.

humaines en date du 20 août 2012, la requérante a appris la décision du Directeur général de rejeter sa demande de réexamen et de confirmer la décision de ne pas transmettre la demande de reclassement au Département de la gestion des ressources humaines. La requérante a formé un recours interne contre cette dernière décision.

5. Dans ses conclusions du 11 mars 2014, le Comité d'appel a recommandé ce qui suit :

- «a) Faire droit au recours dans la mesure indiquée ci-après;
- b) Octroyer à la [requérante] des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 200 francs suisses pour chaque mois écoulé entre le 16 novembre 2011 et le moment où l'administration lui aura fait part des mesures concrètes prises pour donner suite à la recommandation relative au reclassement de son poste ou de toute autre mesure appropriée;
- c) Accorder des dépens à la [requérante] d'un montant correspondant aux honoraires qu'elle a versés à son avocat pour huit heures de conseils juridiques.»*

6. Par une lettre du directeur du Département de la gestion des ressources humaines en date du 9 mai 2014, la requérante a été informée de la décision du Directeur général de faire siennes certaines des recommandations du Comité d'appel. Pour l'essentiel, tout en relevant plusieurs incohérences dans le raisonnement du Comité d'appel et en se réservant le droit de soulever toute question de procédure ou de fond si une requête était déposée devant le Tribunal, le Directeur général a décidé que le poste de la requérante ferait l'objet d'un exercice de reclassement et que des dommages-intérêts pour tort moral seraient octroyés à la requérante comme indiqué au paragraphe b) des recommandations du Comité d'appel, reproduites au considérant 5 ci-dessus. Il n'a pas accepté la recommandation tendant à ce que les dépens soient octroyés à la requérante, estimant qu'«en règle générale, l'Organisation ne rembourse pas aux membres du personnel les dépens engagés dans le cadre de procédures internes et d'évaluations par des pairs, qui ne requièrent aucune formation juridique de la part des fonctionnaires concernés»*. Telle est la décision attaquée dans la présente requête.

* Traduction du greffe.

7. La requête est fondée sur les moyens suivants : abus du pouvoir d'appréciation, violation du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et du droit à un traitement équitable, erreur de fait, non-respect d'une promesse, parti pris et préjugé, et retard excessif dans la procédure de recours interne.

8. La requérante a demandé la tenue d'un débat oral, mais le Tribunal estime que les écritures des parties lui suffisent pour se prononcer sur l'affaire en toute connaissance de cause et ne juge donc pas nécessaire de faire droit à cette demande.

9. Le Tribunal relève que la décision qui a été contestée dans le cadre de la procédure de recours interne était le refus de soumettre le poste de la requérante à un exercice de reclassement. Or, il y a été remédié par la décision définitive du 9 mai 2014 ordonnant qu'il soit procédé à un exercice de reclassement du poste. De fait, la décision du Directeur général a été mise en œuvre et un exercice de reclassement a bien eu lieu en décembre 2014, au terme duquel le comité de classification a conclu que le poste de la requérante était correctement classé au niveau P-4. La requérante a été informée du résultat de cet exercice de reclassement par memorandum interne du 13 janvier 2015, soit après le dépôt de la présente requête. Le Tribunal précise par ailleurs que, même s'il avait pu examiner le grief de la requérante concernant le reclassement, il ne lui aurait pas été possible d'ordonner le reclassement immédiat de son poste comme elle le demande. En effet, il est bien établi dans la jurisprudence du Tribunal que celui-ci n'ordonnera pas la promotion ou le reclassement d'un fonctionnaire, car ces décisions relèvent du pouvoir d'appréciation de l'organisation et appellent une évaluation effectuée par un spécialiste (voir, par exemple, le jugement 3370, au considérant 8).

10. Dans la mesure où la requérante conteste la décision de ne pas soumettre la demande de reclassement de son poste au Département de la gestion des ressources humaines, le Tribunal estime que ses prétentions sont devenues sans objet, cette décision ayant été remplacée par la décision définitive du 9 mai 2014. S'agissant des arguments

soulevés par la requérante à l'appui de son moyen relatif à l'illégalité de la décision de ne pas envisager le reclassement de son poste, ils sont rendus sans objet par la décision définitive. De plus, ses allégations relatives au parti pris et au préjugé, au non-respect d'une promesse, à une erreur de fait, à la violation du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et du droit à un traitement équitable, et à l'abus du pouvoir d'appréciation ne sont pas prouvées. Au vu de ce qui précède, le Tribunal limitera son examen aux arguments concernant la décision du Directeur général de ne pas suivre la recommandation du Comité d'appel relative à l'octroi des dépens, le retard excessif pris par la procédure de recours interne et le montant des dommages-intérêts pour tort moral qui ont été octroyés.

11. Compte tenu de la pratique de l'OMPI consistant à ne pas accorder de dépens pour les recours internes et du fait qu'en l'espèce le recours n'était pas compliqué, le Tribunal considère qu'en décidant de ne pas accorder de dépens au titre de la procédure de recours interne, le Directeur général n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation.

12. Une période d'environ seize mois s'est écoulée entre le dépôt du recours interne et le moment où le Comité d'appel a rendu ses conclusions, mais le Tribunal relève que des prorogations de délais ont été accordées pendant cette période pour le dépôt d'écritures alors que les parties essayaient de parvenir à un règlement à l'amiable. La décision définitive du Directeur général a été notifiée à la requérante dans le délai prescrit par les Statut et Règlement du personnel. Dans ces circonstances, le Tribunal ne considère pas excessive la durée de la procédure de recours interne.

13. Dans sa décision du 9 mai 2014, le Directeur général a relevé que le Comité d'appel avait recommandé l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 200 francs suisses pour chaque mois écoulé entre le 16 novembre 2011 et le moment où l'administration aurait informé l'intéressée des mesures concrètes prises pour donner suite à la recommandation relative au reclassement de son poste ou de toute autre mesure appropriée, alors même que le Comité avait conclu que la

décision contestée par la requérante était la décision du 1^{er} juin 2012. Le Tribunal constate que la décision du 15 novembre 2011 a reporté l'examen du reclassement de poste jusqu'à ce que la Division des PME soit transférée et la restructuration menée à bien. La décision du 1^{er} juin 2012 ne faisait pas que confirmer la décision du 15 novembre 2011; il s'agissait d'une nouvelle décision pouvant faire l'objet d'un recours interne, car elle contenait un refus exprès de transmettre la demande de reclassement du poste de la requérante après le transfert de la Division des PME. Même sans tenir compte des dommages-intérêts octroyés au titre de la période allant de novembre 2011 à juin 2012 pour le calcul de l'indemnité due en réparation du préjudice moral subi, le Tribunal estime que les montants octroyés étaient largement suffisants dans les circonstances de l'espèce.

14. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 8 mai 2018, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, 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 26 juin 2018.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO

MICHAEL F. MOORE

YVES KREINS

DRAŽEN PETROVIĆ