

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

**L. (n<sup>os</sup> 2 et 6)**

**c.**

**OEB**

**129<sup>e</sup> session**

**Jugement n<sup>o</sup> 4262**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M<sup>me</sup> M. L. le 19 avril 2013 et régularisée le 1<sup>er</sup> juillet, la réponse de l'OEB du 8 novembre 2013, la réplique de la requérante du 6 février 2014 et la duplique de l'OEB du 20 mai 2014;

Vu la sixième requête dirigée contre l'OEB, formée par M<sup>me</sup> M. L. le 15 juillet 2013, la réponse de l'OEB du 8 novembre 2013, la réplique de la requérante du 11 février 2014 et la duplique de l'OEB du 23 mai 2014;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné les dossiers, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits suivants :

La requérante conteste son rapport de gestion de la performance pour l'année 2008.

Au moment des faits, la requérante occupait un poste de directeur principal à l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB. Le 6 juillet 2009, elle reçut son rapport de gestion de la performance pour l'année 2008 pour commentaires. Pour les directeurs principaux, le processus de gestion de la performance est régi par la circulaire n<sup>o</sup> 306. Le niveau de la performance est évalué au moyen d'une appréciation à cinq degrés, à savoir : «excellent», «très bien», «bien», «passable» et

«insuffisant». Les états de service de la requérante firent l'objet des notes suivantes : «bien» pour les résultats de management, «très bien» pour la qualité, «bien» pour le rendement, «bien» pour les aptitudes et «passable» pour l'attitude, avec la note «bien» pour l'appréciation générale. La requérante signa le rapport le 29 juillet 2009, après y avoir ajouté ses commentaires. Elle estimait qu'elle aurait dû obtenir la note «très bien» pour ses résultats de management, son rendement et ses aptitudes. S'agissant de la note «passable» concernant son attitude, elle fit observer que, contrairement aux dispositions de la circulaire n° 306, elle n'avait pas été informée, lors des réunions de bilan auxquelles elle avait pris part avant l'établissement du rapport, qu'elle risquait d'obtenir une note inférieure à «bien». Par ailleurs, elle estimait que la note «passable» n'était pas compatible avec le fait qu'elle avait atteint tous ses objectifs. Elle contesta en outre l'un des commentaires de son notateur au sujet de son attitude et demanda que ce commentaire fût supprimé. Cependant, le notateur, qui était le Vice-président chargé de la Direction générale 1 (ci-après «la DG1»), ne vit aucune raison de modifier le rapport, qui fut ensuite soumis à la Présidente de l'Office, en sa qualité de supérieur habilité à contresigner le rapport. La Présidente ajouta ses commentaires le 30 septembre 2009 et valida les appréciations et commentaires du notateur.

Le 15 décembre 2009, la requérante introduisit un recours interne contre la décision de la Présidente de ne pas modifier son rapport de gestion de la performance pour 2008 comme elle l'avait demandé. Le 8 mars 2010, la Présidente informa la requérante qu'elle avait décidé de modifier le rapport et de rectifier la note concernant l'attitude, pour la faire passer de «passable» à «bien», dans la mesure où il n'y avait aucun élément indiquant que la requérante avait reçu un avertissement préalable à ce sujet, mais elle rejeta ses autres demandes. Le Vice-président chargé de la DG1 modifia le rapport en conséquence et supprima également le commentaire contesté par la requérante. Il envoya le rapport modifié à la requérante le 19 mai 2010, l'invitant à le signer, mais l'intéressée ne s'estima pas satisfaite de ces modifications et décida de maintenir son recours auprès de la Commission de recours interne (ci-après «la Commission»).

La Commission examina le recours avec quatre autres recours formés par la requérante, dont l'un concernait des allégations de harcèlement formulées à l'encontre du Vice-président chargé de la DG1. Elle tint une audition le 21 mai 2012 et rendit un avis unique portant sur les cinq recours le 5 décembre 2012. La Commission conclut que, si la conduite du Vice-président avait parfois été inappropriée et si ses décisions de management laissaient parfois à désirer, il n'y avait pas suffisamment d'éléments pour établir que celui-ci s'était livré à des brimades ou à des actes de harcèlement. La Commission estima que, même si la requérante s'était auparavant montrée réticente à l'idée d'engager une procédure auprès du médiateur, il convenait à présent de lui donner la possibilité de voir ses allégations de harcèlement faire l'objet d'une enquête en bonne et due forme. S'agissant du rapport de gestion de la performance de la requérante pour 2008, la Commission estima qu'«il [était] possible que [le Vice-président chargé de la DG1] ait utilisé son pouvoir discrétionnaire à mauvais escient»\* en attribuant la note «bien» au lieu de «très bien» à certains aspects du travail de la requérante, mais qu'une enquête plus approfondie, éventuellement par un médiateur, serait nécessaire pour déterminer si le Vice-président avait effectivement un parti pris. Elle recommanda que la requérante se vît accorder le droit de solliciter une procédure de médiation de façon qu'une enquête fût menée sur ses allégations de harcèlement, ce qui permettrait d'éclairer l'examen des recours concernant ses rapports de gestion de la performance (y compris celui pour 2008). Dans l'éventualité où la requérante choisirait de ne pas recourir à une procédure de médiation, la Commission recommanda à l'Office de lui proposer une somme forfaitaire de 15 000 euros en règlement de ses prétentions concernant ses rapports de gestion de la performance pour 2008, 2009 et 2010. Elle recommanda également de lui octroyer les dépens.

La requérante forma sa deuxième requête le 19 avril 2013, en invoquant l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal. Elle indiqua sur la formule de requête que l'Office n'avait pas pris de décision dans le délai de soixante jours prévu par cette disposition au sujet du recours

---

\* Traduction du greffe.

interne qu'elle avait introduit le 15 décembre 2009. Toutefois, bien qu'elle ne le sût pas encore, le nouveau Président avait en fait pris une décision au sujet de ses cinq recours le 18 avril 2013, rejetant toutes ses demandes. S'agissant du recours qu'elle avait formé au sujet de son rapport de gestion de la performance pour 2008, le Président avait estimé que, faute d'éléments attestant que soit le notateur, soit l'ancienne Présidente avaient utilisé leur pouvoir discrétionnaire à mauvais escient, il convenait de considérer le rapport comme étant définitif. La requérante attaque la décision du 18 avril 2013 dans sa sixième requête.

La requérante demande au Tribunal de joindre ses deuxième et sixième requêtes. Dans les deux requêtes, elle demande que son rapport de gestion de la performance pour 2008 soit modifié et que la note «très bien» soit accordée à tous les aspects de son travail. Dans la mesure où elle aura pris sa retraite au moment où le jugement sera prononcé, de telle sorte que la modification de son rapport de gestion de la performance pour 2008 n'aura plus d'effet concret sur sa carrière et sa réputation professionnelle, elle demande des dommages-intérêts conséquents pour tort moral au titre du préjudice subi. Elle demande également l'octroi des dépens.

L'OEB demande au Tribunal de rejeter les deux requêtes comme étant dénuées de fondement.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service de l'OEB en janvier 1988. En août 2004, elle a été nommée directrice principale du groupe de la chimie organique pure et appliquée au sein de la DG1, dans le cadre d'un contrat de durée déterminée de cinq ans. La présente procédure porte sur le rapport de gestion de la performance de la requérante pour l'année 2008.

2. Les présentes requêtes, formées les 19 avril 2013 et 15 juillet 2015, sont les deuxième et sixième d'une série de six requêtes formées par la requérante que le Tribunal examinera ce jour. Dans sa réplique concernant la deuxième requête et dans le mémoire de sa sixième requête,

la requérante demande la jonction des deux requêtes, la première portant sur une décision implicite qui a trait à la même question que la dernière, qui porte, elle, sur la décision explicite. L'OEB ne s'est pas opposée à cette jonction dans ses écritures. Dans la mesure où les deux requêtes soulèvent les mêmes points de fait et de droit et visent la même réparation, il convient de les joindre aux fins d'un seul et même jugement, conformément à la jurisprudence du Tribunal (voir, par exemple, le jugement 4114, au considérant 2).

3. Il convient de noter d'emblée que le rôle du Tribunal dans les contestations portant sur l'évaluation des états de service des fonctionnaires d'organisations internationales est limité et que celui-ci ne saurait réévaluer lui-même les états de service des fonctionnaires (voir, par exemple, les jugements 3228, au considérant 3, et 3692, au considérant 8). Toutefois, comme expliqué ci-après, l'argumentation de la requérante repose en grande partie sur l'idée qu'à un certain nombre d'égards son évaluation était inexacte et les notes qui y figurent trop faibles.

4. Le mémoire de la deuxième requête auquel la requérante renvoie dans sa sixième requête aborde la question du «fond», en précisant, dans les remarques liminaires, que le rapport de gestion de la performance de la requérante pour 2008 daté de juin 2009 et la version révisée de février 2010 «[...] reposent sur différentes infractions aux règles et sur une appréciation erronée d'éléments de fait [...]»\*. Dans la mesure où la requérante invite le Tribunal à déterminer s'il y a eu appréciation erronée et lui demande de réévaluer les éléments de fait, conformément à sa jurisprudence, le Tribunal n'entrera pas en matière à ce sujet. La requérante structure son argumentaire quant au fond autour de sept points, qu'elle développe comme suit. Premièrement, le principe de bonne administration n'a pas été respecté. Deuxièmement, les dispositions de l'alinéa 4) du point 4.4 de la circulaire n° 306 n'ont pas été respectées — cette circulaire décrit le but et la fonction de la gestion de la performance des directeurs principaux, ainsi que les

---

\* Traduction du greffe.

modalités d'établissement des rapports de gestion de la performance. Troisièmement, l'«attitude» de la requérante a fait l'objet d'une évaluation erronée. Quatrièmement, ses «résultats de management» ont fait l'objet d'une évaluation inexacte. Cinquièmement, son rendement a fait l'objet d'une évaluation inexacte. Sixièmement, ses aptitudes ont fait l'objet d'une évaluation inexacte. Enfin, septièmement, l'évaluation globale de ses états de service est inexacte. La requérante fait valoir, de manière générale, que le notateur, à savoir le Vice-président chargé de la DG1, avait un parti pris.

5. En substance, de son troisième à son septième argument, la requérante critique son évaluation et soutient que celle-ci aurait dû être plus favorable. Il n'y a pas lieu pour le Tribunal d'examiner ces arguments pour des raisons déjà mentionnées. Le premier argument repose sur le fait qu'à son retour de vacances la requérante se vit demander de signer et de renvoyer son rapport de gestion de la performance pour 2008 sous sept jours, bien que ce délai fût prolongé de trois jours après que l'intéressée eut fait une demande de prorogation. La requérante fait valoir que cette façon de procéder n'était «pas conforme au principe de bonne administration»\* et témoignait du parti pris du Vice-président chargé de la DG1. Cependant, comme le fait remarquer l'OEB dans sa réponse, la circulaire n° 306 ne donne pas de précision quant au délai de réponse du ou de la fonctionnaire concerné(e), mais il va sans dire, comme l'OEB semble le reconnaître, que ce délai doit être raisonnable. L'OEB souligne également que la requérante a, de fait, répondu dans le délai imparti. Celle-ci ne fait valoir ni dans son mémoire ni dans sa réplique qu'elle n'a pas été en mesure de répondre dans le délai prescrit. Il convient de rejeter le premier argument. Toutefois, la question du parti pris sera traitée ci-après.

6. Le deuxième argument découle de ce que, dans le rapport initial de gestion de la performance de juin 2009, l'«attitude» de la requérante a obtenu la note «passable». La circulaire n° 306 dispose à l'alinéa 4) du point 4.4 que, si, lors d'une des deux réunions de bilan au cours de la

---

\* Traduction du greffe.

période de notation (l'une en mai-juin et l'autre en novembre-décembre), un des aspects de la performance risque d'obtenir la note «passable» (ou «insuffisant»), le notateur le mentionne et l'indique dans le compte rendu de la réunion de bilan. Le Vice-président chargé de la DG1 et la requérante se sont rencontrés à plusieurs reprises au sujet de la performance de cette dernière, une première fois le 29 mai 2008 et une autre le 21 novembre 2008. Deux réunions ont eu lieu en 2009, la première le 15 janvier et la seconde le 20 mars. À aucun moment lors de ces réunions la requérante n'a été alertée sur la possibilité que son «attitude» obtienne la note «passable». On peut conclure que, selon toute vraisemblance, en novembre 2008, à tout le moins, le Vice-président chargé de la DG1 devait savoir qu'il y avait un risque que l'«attitude» de la requérante obtienne la note «passable», ce qui entraînait l'application des dispositions de l'alinéa 5) du point 4.4. L'alinéa en question explique expressément le but d'informer le directeur ou la directrice principal(e) du risque qu'il ou elle se voie attribuer la note «insuffisant», qui est de lui donner la possibilité de s'améliorer avant la fin de la période de notation. S'il n'est pas fait expressément mention d'un tel objectif s'agissant d'informer le directeur principal de la possibilité qu'il se voie attribuer la note «passable», il est clair qu'une telle information sert exactement le même objectif. Il s'agit là d'une garantie importante destinée à protéger les personnes visées par l'évaluation. Il est vrai que, pour la suite, la Présidente a exigé que la note «passable» concernant l'«attitude» soit remplacée par la note «bien». Cependant, le fait que le Vice-président chargé de la DG1 n'ait pas suivi la procédure tout à fait judicieuse prévue par la circulaire n° 306 a sans doute placé la requérante dans une situation difficile, de sorte qu'elle a droit à des dommages-intérêts pour tort moral, dont le Tribunal évalue le montant à 10 000 euros.

7. Il s'agit à présent de déterminer si la requérante a démontré que le Vice-président chargé de la DG1 avait un parti pris. Dans son mémoire, la requérante s'appuie sur trois indices de parti pris. En premier lieu, le Vice-président n'a donné à la requérante que trois jours supplémentaires pour répondre à son rapport de gestion de la performance pour 2008, comme indiqué précédemment. Ensuite, dans le rapport initial de gestion de la performance de la requérante pour

2008, le Vice-président a indiqué dans ses commentaires que celle-ci se montrait moins compréhensive à l'égard de ses collègues qui ne parvenaient pas à satisfaire au niveau élevé de ses exigences (ce qui renvoyait au fait que la requérante faisait preuve d'un degré élevé d'engagement) et, comme indiqué dans la réplique, le Vice-président n'a rien dit à ce sujet à la requérante lors de ses réunions de bilan. Enfin, dans une note qu'il a adressée à la Présidente le 18 septembre 2009 au sujet de l'évaluation de la requérante, le Vice-président a évoqué le fait que cette dernière avait introduit un recours interne contre lui au milieu de l'année 2008.

8. Si un requérant ou une requérante fait valoir qu'une décision n'a pas été prise de bonne foi ou qu'elle a été prise à des fins inappropriées, il lui incombe d'établir le défaut de bonne foi, le parti pris ou les fins inappropriées (voir, par exemple, les jugements 4146, au considérant 10, 3743, au considérant 12, et 2472, au considérant 9). Il s'agit là d'une allégation grave qui doit être clairement étayée. À tout le moins, les deuxième et troisième éléments évoqués au considérant précédent témoignent incontestablement d'une conduite inappropriée de la part du Vice-président chargé de la DG1. Toutefois, une allégation de parti pris implique d'ordinaire que le décideur soit suffisamment antipathique à l'égard de la personne concernée pour que cette antipathie influe sur la décision et la fausse. En l'espèce, ce fait n'est pas établi, même implicitement.

9. Si tous les moyens de la requérante ne peuvent être accueillis, celle-ci a néanmoins démontré qu'elle a droit à des dommages-intérêts pour tort moral pour les raisons évoquées au considérant 6 ci-dessus. Elle a également droit aux dépens, dont le Tribunal évalue le montant à 6 000 euros.



Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'OEB versera à la requérante une indemnité de 10 000 euros pour tort moral.
2. L'OEB versera à la requérante la somme de 6 000 euros au titre des dépens.
3. Le surplus des conclusions des requêtes est rejeté.

Ainsi jugé, le 24 octobre 2019, par M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 10 février 2020.

*(Signé)*

DOLORES M. HANSEN GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ