

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

B. (n° 2)

c.

OMS

131^e session

Jugement n° 4350

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. S. K. B. le 28 octobre 2018 et régularisée le 22 novembre 2018, la réponse de l'OMS du 27 février 2019, la réplique du requérant du 1^{er} mai et la duplique de l'OMS 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 le fait que l'OMS ne lui a pas assuré un environnement de travail paisible et ne l'a pas protégé contre une série de «mesures préjudiciables et injustifiées»*.

Le requérant est entré au service du Centre mondial de services de l'OMS à Kuala Lumpur (Malaisie) en février 2015 dans le cadre d'une mutation entre organisations alors qu'il travaillait au Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). Son engagement était subordonné à l'accomplissement satisfaisant d'une période de stage d'un an.

* Traduction du greffe.

En mai 2016, lors de l'évaluation finale de la période de stage, le supérieur hiérarchique au premier niveau du requérant recommanda de lui attribuer l'appréciation globale «Partiellement insatisfaisant». À l'issue d'une réunion entre le requérant, son supérieur hiérarchique au premier niveau et son supérieur hiérarchique au deuxième niveau, l'appréciation globale fut modifiée en «Satisfaisant» et l'engagement fut confirmé. En ce qui concerne l'évaluation de ses services pour 2016 menée dans le cadre du système de gestion et de développement des services (PMDS selon son sigle anglais), le requérant et son supérieur hiérarchique au premier niveau ne réussirent pas à s'accorder sur les objectifs du requérant.

Au début du mois de janvier 2017, l'engagement de durée déterminée du requérant fut prolongé d'un an à compter du 9 février 2017. Le 19 janvier, le PNUD demanda la réintégration du requérant, car il avait été sélectionné pour un poste au PNUD. L'OMS accepta la mutation. Avec une prise d'effet au 13 février, l'OMS déclassa le poste occupé par le requérant de la classe P.4 à la classe P.3. Toutefois, le requérant conserva sa classe et le traitement correspondant jusqu'à son départ de l'OMS le 24 février 2017.

Le 23 février 2017, le requérant demanda la révision administrative d'une décision datée du 15 février 2017 relative à son rapport PMDS pour 2016. Il contesta également son rapport PMDS pour 2015, la prolongation d'un an de son engagement de durée déterminée «non justifiée et contraire aux règles»* et la décision de déclasser son poste. Il réclamait, entre autres réparations, la reconnaissance de la violation des procédures relevant du PMDS et du retard excessif dans l'élaboration de la version définitive de son rapport PMDS pour 2015, ainsi que des «[m]esures en réparation du préjudice subi et du traitement infligé»*, à savoir l'humiliation professionnelle et le harcèlement moral subis au cours des deux années précédentes. La requête en révision administrative fut rejetée le 19 avril 2017 comme étant partiellement irrecevable et partiellement dénuée de fondement. Le 17 juillet, le requérant saisit le Comité d'appel mondial. L'appel fut enregistré sous la référence GBA 19.

* Traduction du greffe.

Dans l'intervalle, le 20 mars 2017, le requérant avait déposé devant le Bureau des services de contrôle interne (IOS selon son sigle anglais) une plainte pour harcèlement contre son supérieur hiérarchique au premier niveau. Il développa les questions qu'il avait soulevées dans la requête en révision administrative du 23 février, réitéra ses demandes de réparation et réclama notamment une indemnisation pour «torture physique et psychologique»*. Le 20 juillet, l'IOS fit savoir au requérant que sa plainte avait été examinée conformément au paragraphe 7.6 de la Politique de prévention du harcèlement à l'OMS (ci-après «la Politique»), qu'elle n'était pas complète et qu'en attendant de recevoir des renseignements complémentaires et des précisions l'IOS considérait le dossier comme clos. Le 15 septembre, le requérant présenta une deuxième requête en révision administrative, demandant notamment que la décision du 20 juillet soit annulée, que sa plainte pour harcèlement lui soit renvoyée si elle était jugée incomplète et que lui soient accordés une indemnité pour tort moral et des dépens. Par lettre du 13 novembre, le requérant fut informé qu'il avait été «décidé de ne pas rendre de décision relative à la révision administrative»*. Le 10 décembre 2017, le requérant fit appel de cette décision devant le Comité d'appel mondial. L'appel fut enregistré sous la référence GBA 28.

Après avoir joint les appels internes GBA 19 et GBA 28, le Comité d'appel mondial rendit son rapport le 4 juin 2018. Concernant l'appel GBA 19, il estima que la décision relative à la révision administrative avait été prise dans le respect des Statut et Règlement du personnel de l'OMS, que la demande relative au rapport PMDS pour 2015 était frappée de forclusion et que la plainte pour harcèlement était irrecevable, car le requérant n'avait pas épuisé les recours administratifs requis. Il conclut que les questions liées au rapport PMDS pour 2016 et au déclassement étaient sans incidence sur la situation du requérant ou les conditions de son engagement. Il conclut également que la décision de prolonger son contrat d'un an avait été prise conformément au cadre réglementaire de l'OMS. S'agissant de l'appel GBA 28, le Comité d'appel mondial conclut que le fait de ne pas avoir rendu de décision relative à la révision administrative ne violait pas les Statut et Règlement du personnel et que

* Traduction du greffe.

le directeur de l'IOS avait agi conformément aux règles et procédures applicables lorsqu'il avait informé le requérant qu'en attendant de recevoir des renseignements complémentaires il considérait le dossier comme clos. Par conséquent, le Comité d'appel mondial recommanda le rejet des deux appels.

Par une lettre datée du 2 août 2018, le Directeur général informa le requérant qu'il avait décidé de faire sienne la recommandation du Comité d'appel mondial tendant au rejet des deux appels. Le requérant attaque cette décision en ce qu'elle a rejeté l'appel GBA 19.

Le requérant demande au Tribunal de lui accorder une indemnité pour tort moral à plusieurs titres, des dépens et toute autre réparation qu'il jugera juste et équitable.

L'OMS admet que la requête est recevable, mais conteste la recevabilité de plusieurs conclusions. Elle demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant totalement dénuée de fondement et de la joindre à la première requête formée par le requérant.

CONSIDÈRE:

1. L'OMS demande que la présente requête soit jointe à la première requête du requérant. Le requérant s'oppose à la jonction. Pour les motifs énoncés au considérant 4 du jugement 4349, également prononcé ce jour sur la première requête, la demande de jonction est rejetée.

2. Les moyens avancés par le requérant pour contester la décision attaquée peuvent être résumés comme suit:

- 1) La tentative de son supérieur hiérarchique au premier niveau, sans aucune raison valable, d'attribuer à ses services lors de sa période de stage de 2015 la note de «Partiellement insatisfaisant» était abusive.

- 2) La proposition visant à établir un plan d'amélioration de ses services en août 2016 sans motif suffisant était contraire aux règles, en particulier au paragraphe 160 de la section III.5.3 du Manuel électronique.
- 3) Le fait que son supérieur hiérarchique au premier niveau n'a pas fixé ses objectifs de travail pour 2016 dans le délai imparti et, en fin de compte, n'a pas finalisé son rapport PMDS pour 2016, puis a essayé de fixer les objectifs rétroactivement, violait les règles et procédures applicables.
- 4) La prolongation de son contrat d'un an à compter du 9 février 2017, au lieu de deux ans, n'était fondée sur aucune justification légale.
- 5) Le déclassement de son poste de la classe P.4 à la classe P.3, dont il a été informé sans préavis par une communication datée du 25 janvier 2017, violait l'article 580.2 du Règlement du personnel.
- 6) La série de mesures préjudiciables qu'il a subies pendant ses deux ans de service au sein de l'OMS a créé un environnement de travail hostile, intimidant et dégradant.
- 7) Le Comité d'appel mondial a utilisé le système de justice interne de manière abusive en joignant son appel interne à l'origine de la présente requête avec l'appel à l'origine de sa première requête, retardant ainsi le règlement de ses affaires.
- 8) Il y a eu un vice de procédure grave et un conflit d'intérêts parce que le vice-président du Comité d'appel mondial, après avoir décidé avec le président de joindre les deux appels internes, a siégé au sein du groupe chargé d'examiner les appels.

3. Le premier moyen est irrecevable conformément à l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, le requérant n'ayant pas épuisé les moyens de recours interne mis à sa disposition. L'article 1225.3 du Règlement du personnel, lu conjointement avec l'article 1225.1 dans leur version alors en vigueur, imposait à tout membre du personnel souhaitant contester une décision administrative définitive pour inobservation des termes de son engagement, y compris les dispositions applicables du Statut du personnel et du Règlement du personnel, de

présenter dans un premier temps une requête en révision administrative au plus tard soixante jours civils à compter de la date à laquelle le membre du personnel avait reçu notification de la décision administrative qu'il contestait. De fait, le requérant a confirmé avoir reçu notification de son rapport final PMDS pour 2015 le 8 juin 2016, date à laquelle il a inscrit ses observations finales sur le rapport PMDS. Sa requête en révision administrative, datée du 23 février 2017, a été présentée avec environ six mois et demi de retard.

En tout état de cause, le supérieur hiérarchique au deuxième niveau avait appuyé la confirmation de l'engagement du requérant à la fin de la période de stage, ce qui suggérait qu'il avait obtenu une meilleure appréciation globale que «Partiellement insatisfaisant», et le supérieur hiérarchique au premier niveau avait modifié l'appréciation globale dans son rapport PMDS pour 2015 pour la faire passer à «Satisfaisant».

4. Le deuxième moyen, à l'appui duquel le requérant conteste la proposition d'établir un plan d'amélioration de ses services, est irrecevable, car sans objet lorsque, le 26 janvier 2017, le requérant a engagé une procédure pour en contester l'établissement. En effet, le plan proposé n'a jamais été mis en place.

5. En ce qui concerne le troisième moyen, dans la décision attaquée, le Directeur général a rejeté le grief du requérant selon lequel les règles et procédures applicables ont été violées en raison de la non-finalisation de son rapport PMDS pour 2016 dans le délai imparti. Le requérant avait allégué que ce manquement était dû au fait que ses objectifs pour 2016 n'avaient pas été fixés dans le délai imparti. Il s'était opposé à toute démarche de son supérieur hiérarchique au premier niveau et des ressources humaines pour fixer des «objectifs rétroactifs»* au début de l'année 2017, alors qu'il était sur le point de quitter l'OMS, car, selon lui, une telle tentative aurait violé les règles et procédures applicables à la finalisation des objectifs. En rejetant ces allégations, la décision attaquée a approuvé la conclusion du Comité d'appel mondial selon laquelle le fait de ne pas achever son rapport

* Traduction du greffe.

PMDS pour 2016 avait été sans incidence sur sa situation ou sur les conditions de son engagement une fois qu'il avait quitté l'OMS le 24 février 2017, le lendemain du dépôt de sa requête en révision administrative.

6. Le troisième moyen est dénué de fondement. Le Comité d'appel mondial a conclu à juste titre qu'il y avait un désaccord manifeste et persistant entre le requérant et son supérieur hiérarchique au premier niveau concernant la teneur des objectifs figurant dans son rapport PMDS pour 2016, qui a entravé le déroulement du processus PMDS pour 2016. Le Comité d'appel mondial a relevé que l'article 530.2 du Règlement du personnel et la section V du cadre de gestion et de développement des services attribuaient tant au requérant qu'à son supérieur hiérarchique au premier niveau la responsabilité d'établir un dialogue continu et constructif sur les services du requérant et l'établissement de ses objectifs. Le Comité d'appel mondial a également déclaré que «l'appelant était coresponsable de la définition des objectifs relevant du PMDS»*. Il ressort du dossier que le requérant a refusé à maintes reprises de coopérer avec son supérieur hiérarchique au premier niveau pour faciliter la finalisation de ses objectifs pour 2016, ce qui a empêché son rapport PMDS pour 2016 d'être achevé dans le délai imparti.

7. En ce qui concerne le quatrième moyen, dans la décision attaquée, le Directeur général a fait sienne la recommandation du Comité d'appel mondial tendant au rejet de la contestation par le requérant de la décision de prolonger son contrat d'un an au lieu de deux, au motif que la décision avait été prise dans le respect du cadre réglementaire de l'OMS. En formulant cette recommandation, le Comité d'appel mondial a relevé que, même si le requérant avait reconnu que l'autorisation de prolonger un contrat d'un an relevait du pouvoir d'appréciation du Directeur général, il avait néanmoins soutenu que la décision était arbitraire ou constituait un abus de pouvoir. Toutefois, en se fondant sur l'article 420.3 du Règlement du personnel, qui prévoit qu'un

* Traduction du greffe.

engagement de durée déterminée est un engagement limité à un an ou plus et que sa prolongation est soumise aux conditions fixées par le Directeur général, l’OMS soutient que la décision attaquée a déterminé à juste titre que la prolongation d’un an était conforme à son cadre réglementaire et relevait du pouvoir d’appréciation du Directeur général.

8. Il ressort du dossier que, le 16 décembre 2016, les ressources humaines se sont renseignées auprès du supérieur hiérarchique au premier niveau du requérant pour savoir si une prolongation de contrat serait autorisée et ont également demandé que le rapport PMDS pour 2016 soit finalisé. Le 21 décembre 2016, le supérieur hiérarchique au premier niveau a confirmé la prolongation de l’engagement du requérant. Le même jour, les ressources humaines ont répondu en demandant confirmation de ce «que le renouvellement se fera[it] pour deux ans conformément à la pratique habituelle»*. Le supérieur hiérarchique au premier niveau a répondu qu’il n’était pas sûr qu’il soit logique de déterminer la durée de la prolongation du contrat tant que le rapport PMDS pour 2016 n’était pas finalisé. Le 10 janvier 2017, après que le responsable des ressources humaines lui a rappelé de régler la question de la prolongation du contrat du requérant, le supérieur hiérarchique au premier niveau a suggéré que le contrat soit prolongé d’un an, étant donné qu’ils ne savaient pas encore si les services du requérant pour 2016 étaient satisfaisants ou non, à moins que cette «perspective»* ne pose un problème aux ressources humaines. Les ressources humaines ont alors accordé une prolongation d’un an au requérant. Normalement, le Tribunal veillerait à ce qu’une organisation respecte sa pratique habituellement admise. Toutefois, étant donné que le rapport PMDS du requérant pour 2016, dont la finalisation lui incombait en partie, n’avait pas été établi, rien ne permettait de déterminer si les services du requérant pendant cette période étaient ou non satisfaisants. Dans ces circonstances, le Tribunal ne saurait conclure que la décision de prolonger le contrat du requérant d’un an au lieu de deux était viciée. Le quatrième moyen est donc infondé.

* Traduction du greffe.

9. Le cinquième moyen, à l'appui duquel le requérant a contesté la décision de déclasser son poste de la classe P.4 à la classe P.3, est dénué de fondement. Il en va de même pour ses arguments connexes selon lesquels la décision était une sanction dissimulée, était entachée d'abus de pouvoir et portait atteinte à sa réputation professionnelle. Il ressort du dossier que, le 19 janvier 2017, le PNUD a demandé à l'OMS de décharger le requérant de ses fonctions pour qu'il réintègre le PNUD, ce que l'OMS a accepté le 20 janvier 2017. Le requérant a reçu une copie de cette communication. Par une note datée du 25 janvier 2017, le requérant a été informé que le poste qu'il occupait était déclassé de la classe P.4 à la classe P.3. Cette décision avait été prise dans le cadre d'une restructuration et était autorisée en vertu de l'article 570.1 du Règlement du personnel. En outre, comme le requérant a conservé sa classe et le traitement correspondant jusqu'à son départ de l'OMS le 24 février 2017, la décision de déclasser son poste n'a pas eu d'incidence sur sa situation ou les conditions de son engagement et ne lui a causé aucun préjudice dans les circonstances de l'espèce.

10. Le sixième moyen est irrecevable dans la présente requête, car il fait l'objet d'une procédure distincte en vertu de la Politique de prévention du harcèlement à l'OMS, qui figure à la section III.12.5 du Manuel électronique.

11. Le septième moyen, à l'appui duquel le requérant réclame une indemnité pour tort moral parce que le Comité d'appel mondial aurait fait un usage abusif du système de justice interne en joignant ses deux appels internes, n'est pas fondé. Comme l'a indiqué le Tribunal au considérant 16 du jugement 4349, également prononcé ce jour sur la première requête du requérant, la décision de joindre ces appels internes relevait du champ d'application du paragraphe 370 de la section III.12.4 du Manuel électronique.

12. Le huitième moyen, à l'appui duquel le requérant soutient qu'il y a eu un vice de procédure grave et un conflit d'intérêts parce que le vice-président du Comité d'appel mondial, après avoir décidé avec le président de joindre les deux appels internes, a siégé au sein du groupe

chargé d'examiner les appels, est également dénué de fondement. Le simple fait qu'un membre d'un groupe décide de joindre des appels internes ne l'empêche pas de continuer à siéger au sein du groupe pendant la procédure qui s'ensuit.

13. Au vu de ce qui précède, la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 6 novembre 2020, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 7 décembre 2020 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

PATRICK FRYDMAN DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ