

F.
c.
OMPI

133^e session

Jugement n° 4477

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M. S. F. le 2 juillet 2018, la réponse de l'OMPI du 16 octobre, la réplique du requérant du 20 novembre 2018 et la duplique de l'OMPI du 4 mars 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 demande le versement d'une indemnité au lieu du préavis de licenciement pour raisons de santé, ainsi que le remboursement des jours de congé annuel qu'il avait, selon lui, accumulés avant ce licenciement.

Par lettre du Directeur général du 22 novembre 2016, le requérant – titulaire d'un engagement permanent depuis 2003 – fut informé du fait que le Comité des pensions de l'OMPI avait décidé de lui octroyer une pension d'invalidité à partir du 29 novembre 2016 et que, par conséquent, il était mis fin à ses services pour raisons de santé le 28 novembre, date à laquelle ses droits à congé de maladie seraient épuisés, conformément à l'article 9.4 du Statut du personnel. En vertu de l'article 9.8 de ce même statut, une indemnité de licenciement

correspondant à douze mois de traitement, diminuée d'un montant égal à douze mois de pension d'invalidité, lui serait versée.

Le 12 décembre 2016, le requérant demanda des clarifications quant à l'absence de préavis de licenciement tel que prévu par les alinéas a) et b) de l'article 9.7 du Statut du personnel et sollicita l'octroi d'une indemnité au lieu de ce préavis au titre de l'alinéa d) de ce même article.

Le 14 décembre 2016, la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies confirma sa mise en invalidité.

Le 7 février 2017, ayant constaté que le préavis de licenciement n'avait pas été accordé, à tort, au requérant, la directrice du Département de la gestion des ressources humaines s'en excusa et l'informa de la décision du Directeur général de corriger cette erreur en lui accordant ce préavis pour une durée de trois mois. La date de prise d'effet du licenciement fut donc fixée au 22 février 2017. Le requérant fut néanmoins informé du fait qu'il n'avait pas droit au versement de son traitement ou d'une indemnité pendant la période allant du 29 novembre 2016 au 22 février 2017 étant donné qu'il avait épuisé tous ses droits à congé avec traitement à la date du 28 novembre 2016. Cette période était donc une période de congé spécial sans traitement. La directrice du Département de la gestion des ressources humaines lui fit également savoir que sa demande de versement d'une indemnité au lieu du préavis ne pouvait être admise car, conformément à l'article 9.7 du Statut du personnel, une telle indemnité est calculée sur la base des traitements et indemnités qu'un fonctionnaire recevrait s'il ne cessait son service qu'à la fin de la période de préavis; or, le requérant n'avait droit à aucun traitement ou indemnité pendant cette période et l'indemnité à lui verser serait donc égale à zéro.

Le 15 février 2017, le requérant présenta une demande de réexamen des décisions des 22 novembre 2016 et 7 février 2017 en sollicitant notamment une compensation pour les jours de congé annuel qu'il avait prétendument accumulés avant son licenciement ainsi que le versement d'une indemnité correspondant à trois mois de préavis. Sa demande fut rejetée le 18 avril. Le 11 juin 2017, il saisit le Comité d'appel en réitérant ses conclusions et en demandant l'octroi d'une somme de 3 000 francs suisses à titre de dépens.

Le Comité d'appel rendit ses conclusions le 2 février 2018 en recommandant le rejet du recours comme infondé. Par une lettre du 3 avril 2018, qui constitue la décision attaquée, le requérant fut informé de la décision du Directeur général de suivre cette recommandation.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner à l'OMPI de lui verser une indemnité correspondant à au moins trois mois de préavis, ainsi qu'une compensation pour les dix-sept jours de congé annuel accumulés avant son licenciement, de «condamner l'attitude» du Comité d'appel et d'annuler les conclusions de cet organe pour vice de forme. Il sollicite également l'annulation de la décision attaquée et de celle du 7 février 2017. Dans sa réplique, il réclame le versement d'une somme de 5 000 francs suisses à titre de dépens.

L'OMPI, quant à elle, demande au Tribunal de rejeter la requête comme dénuée de fondement.

CONSIDÈRE:

1. S'agissant de la demande du requérant pour le versement d'une indemnité en lieu et place du préavis d'au moins trois mois que requiert l'alinéa b) de l'article 9.7 du Statut du personnel, les écritures révèlent ceci.

2. D'une part, le requérant ne conteste pas le principe du licenciement pour raisons de santé qui lui a été notifié par la décision du Directeur général du 22 novembre 2016. À la suite de cette décision, le requérant a, de fait, reçu une indemnité de licenciement correspondant à douze mois de rémunération diminuée d'un montant égal à douze mois de pension d'invalidité. Il s'est également vu octroyer une pension d'invalidité à partir du 29 novembre 2016 par le Comité des pensions de l'OMPI.

3. D'autre part, s'il est vrai que la directrice du Département de la gestion des ressources humaines a reconnu, le 7 février 2017, que c'était à tort qu'un préavis de licenciement de trois mois n'avait pas été accordé au requérant, ce dont elle s'est excusée, la modification de la

date d'effet du licenciement du requérant du 28 novembre 2016 au 22 février 2017 n'a entraîné aucune conséquence pécuniaire pour ce dernier en raison du libellé des articles pertinents du Statut du personnel.

4. Dans son jugement 4145, le Tribunal souligne ceci sur les principes applicables à l'interprétation des textes normatifs:

«4. [...] Les principes applicables à l'interprétation des textes normatifs sont bien établis dans la jurisprudence. La règle primordiale est de donner aux mots leur sens évident et ordinaire (voir, par exemple, les jugements 3310, au considérant 7, et 2276, au considérant 4). De plus, comme l'a déclaré le Tribunal dans le jugement 3734, au considérant 4, “[c]’est donc le sens évident et ordinaire des termes dans le contexte de la disposition qui doit être déterminé, et non celui d’une expression sortie de son contexte”.»

5. En vertu de l'alinéa d) de l'article 9.7 du Statut du personnel, il est prévu qu'au lieu du préavis, le Directeur général peut autoriser le versement au fonctionnaire licencié d'une indemnité calculée sur la base du traitement et des indemnités que l'intéressé **recevrait** s'il ne cessait son service qu'à la fin de la période de préavis. L'emploi des mots «sur la base du traitement et des indemnités que l'intéressé **recevrait**» (caractères gras ajoutés) est significatif. Leur sens évident et ordinaire est clair. Dans le cas du requérant, même en tenant compte du fait qu'il devait recevoir un préavis de licenciement de telle sorte que la date d'effet de son licenciement aurait dû être fixée au 22 février 2017 et non au 28 novembre 2016, étant donné qu'il avait épuisé tous ses droits à congé rémunéré au 28 novembre 2016 et qu'il n'avait de ce fait droit à aucun autre traitement ou indemnité pour la période écoulée entre le 29 novembre 2016 et le 22 février 2017, l'indemnité à lui verser en lieu et place du préavis était égale à zéro.

6. En sus du libellé explicite de cette disposition, l'ordre de service n° 46/2015, qui fixe les conditions et les modalités applicables au licenciement pour raisons de santé conformément à l'article 9.4 du Statut du personnel, prévoit précisément la situation qui concerne ici le requérant. Sous ce rapport, le paragraphe 29 de cet ordre de service énonce ceci:

«L'[alinéa d) de l']article 9.7 [...] du Statut du personnel et [l'alinéa a) de] la disposition 9.7.1 [...] du Règlement du personnel disposent que le Directeur général peut, au lieu du préavis, autoriser le versement au fonctionnaire licencié d'une indemnité calculée sur la base du traitement et des indemnités que l'intéressé *recevrait* s'il ne cessait son service qu'à la fin de la période de préavis. S'agissant d'un fonctionnaire qui a épuisé son crédit de jours de congé avec traitement, l'indemnité à verser au lieu du préavis serait égale à zéro. Dès lors dans ce cas, le Directeur général ne renonce pas, en principe, à la période de préavis, sauf si le fonctionnaire concerné en fait la demande.» (Italiques dans l'original.)

7. Ainsi que l'a noté la directrice du Département de la gestion des ressources humaines dans sa lettre du 7 février 2017, tenant compte du fait que le requérant n'avait droit au versement par l'OMPI d'aucun traitement ou indemnité pendant la période allant du 29 novembre 2016 au 22 février 2017, cette période a donc été considérée comme une période de congé spécial sans traitement. Même si la lettre du 7 février 2017 ne le précisait pas expressément, il ressort des pièces du dossier que cette décision a été prise en application du paragraphe 22 de l'ordre de service n° 46/2015 en vertu duquel:

«Un fonctionnaire qui a épuisé tous ses droits à congé de maladie rémunéré, ainsi que tous ses jours de congé annuel accumulés, et se trouve dans l'incapacité de reprendre ses fonctions en raison de son état de santé est en principe considéré comme étant en congé spécial sans traitement dans l'attente de la fin de son engagement ou de la reprise du travail.»

Le Tribunal relève que cette disposition trouve son fondement juridique dans l'alinéa f) de l'article 5.2 du Statut du personnel, lequel dispose que:

«Dans des cas exceptionnels, le Directeur général peut, de sa propre initiative, mettre tout fonctionnaire en congé spécial à plein traitement ou à traitement partiel ou sans traitement s'il estime que l'intérêt du Bureau international le commande.»

Compte tenu de ce qui précède, le moyen du requérant, qui se réfère à l'alinéa a) 1) de l'article 5.2 du Statut du personnel et à la disposition 6.2.2 du Règlement du personnel, est inopérant.

8. La demande du requérant tendant au versement d'une indemnité en lieu et place du préavis de trois mois prévu à l'alinéa b) de l'article 9.7 du Statut du personnel est donc dénuée de fondement.

9. S'agissant de la demande du requérant que lui soit versée une compensation pour dix-sept jours de congé annuel accumulés avant son licenciement conformément à l'alinéa a) de l'article 9.14 du Statut du personnel, le requérant soutient qu'il y a «volontairement ou involontairement» des informations contradictoires fournies par l'OMPI quant au nombre de jours de congé de maladie qui lui restait au 1^{er} janvier 2016, ce qui aurait faussé les calculs fournis par l'Organisation sur sa demande de compensation pour ses jours de congé annuel. Dans ses écritures, le requérant fait valoir que l'OMPI aurait inventé une «erreur providentielle» quand elle a corrigé l'explication fournie à ce sujet dans le cadre de la décision en date du 18 avril 2017 rejetant sa demande de réexamen.

Comme le souligne l'OMPI dans sa réponse et dans sa duplique, la lettre du 18 avril 2017 comportait une erreur matérielle sur le nombre de jours de congé de maladie à plein traitement utilisés au 1^{er} janvier 2016, qui n'était pas de 156 mais de 173. L'Organisation avait apporté cette correction à l'occasion des écritures déposées devant le Comité d'appel, qui y a renvoyé dans sa recommandation de rejeter le recours du requérant. Dans ces conditions, le requérant n'établit pas qu'il ait droit à une compensation pour ces dix-sept jours de congé annuel.

10. Cette seconde demande du requérant est aussi dénuée de fondement.

11. Par ailleurs, s'agissant de la demande du requérant d'annuler pour vice de forme le rapport du Comité d'appel du 2 février 2018 sur lequel prend appui la décision attaquée du 3 avril 2018, le requérant insiste sur ce qu'il qualifie de faits nouveaux apportés par l'Organisation dans sa duplique déposée devant le Comité d'appel, lesquels sous-tendraient les explications à l'appui de l'erreur matérielle sur le nombre de jours de congé de maladie à plein traitement qu'il avait utilisés au 1^{er} janvier 2016. Selon le requérant, il n'aurait pas été entendu sur ce point, ce qui

devrait entraîner l'annulation du rapport du Comité d'appel pour vice de forme.

Mais le Tribunal relève que l'avis de l'organe de recours est un simple acte préparatoire à la décision statuant sur le recours qui, en tant que tel, ne fait pas grief au requérant. Les conclusions dirigées à son encontre sont donc irrecevables (voir, par exemple, les jugements 4392, au considérant 5, et 2113, au considérant 6).

12. En admettant que le requérant ait en réalité voulu invoquer un vice de procédure entachant la décision attaquée elle-même, ce moyen n'est pas fondé. En effet, les écritures révèlent que la duplique de l'OMPI devant le Comité d'appel, datée du 17 novembre 2017, a été communiquée au requérant le 22 novembre 2017, alors que la recommandation du Comité d'appel date du 2 février 2018. Le requérant a dès lors eu la possibilité de solliciter, sur le fondement de l'alinéa h) de la disposition 11.5.3 du Règlement du personnel, l'autorisation de déposer un ultime mémoire afin de répondre à la duplique. Au surplus, il appert que l'Organisation avait mentionné dans ses écritures précédentes devant le Comité d'appel, soit dans sa réponse, que le requérant avait utilisé 173 jours de congé de maladie à plein traitement au 1^{er} janvier 2016. Dès lors, les conclusions du Comité d'appel n'étaient pas fondées, en tout état de cause, sur un élément qui n'aurait pas été porté à la connaissance du requérant.

13. Cette troisième demande du requérant est donc dénuée de fondement.

14. Il ressort de ce qui précède que les conclusions du requérant doivent être intégralement rejetées.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 11 novembre 2021, 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 27 janvier 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ