

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

116^e session

Jugement n° 3266

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M. J. P. le 1^{er} juillet 2011 et régularisée le 18 octobre 2011, la réponse de l'OMPI du 19 janvier 2012, la réplique du requérant du 25 avril et la duplique de l'OMPI du 12 juillet 2012;

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

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande de procédure orale formulée par le requérant;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Le requérant est entré au service de l'OMPI en juillet 2000, dans le cadre d'un transfert interinstitutions entre le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et l'OMPI, en qualité d'administrateur principal des ressources humaines au grade P-4. Le requérant fut détaché auprès du HCR de mars 2002 à mai 2003, puis revint à l'OMPI en juin 2003. En mai 2010, il fut muté en qualité de conseiller principal au Cabinet du Vice-directeur général chargé du Secteur des questions mondiales, où il détient actuellement le grade P-4.

Le 17 septembre 2007, le Sous-directeur général, qui était alors le supérieur hiérarchique du requérant, adressa un mémorandum au directeur du Département de la gestion des ressources humaines pour recommander vivement la promotion au mérite du requérant du grade P-4 au grade P-5. Le 4 octobre, le secrétaire du Comité consultatif des promotions accusa réception de cette recommandation en demandant qu'une notice personnelle actualisée soit établie pour aider le Comité dans ses délibérations. La notice actualisée fut envoyée le 11 octobre 2007.

Le 29 août 2008, le requérant adressa un mémorandum au Sous-directeur général pour faire observer que, depuis décembre 2006, il travaillait dans son secteur en tant que «chef de bureau», accomplissant diverses tâches distinctes sans description d'emploi. Il demandait que des mesures soient prises, conformément aux Statut et Règlement du personnel et à la pratique suivie dans le système commun des Nations Unies, pour qu'une description d'emploi soit rapidement établie et que son poste fasse l'objet d'un classement. En octobre 2008, le Sous-directeur général transmit la demande du requérant au directeur du Département de la gestion des ressources humaines et en avril 2009 le requérant rencontra un classificateur externe pour discuter de l'étendue de ses fonctions et de ses responsabilités. Le 20 mai, le supérieur hiérarchique du requérant fut informé que le Directeur général avait approuvé les recommandations émises par le Comité de classification à sa soixante-quinzième session, dont l'une tendait à confirmer le classement du poste du requérant au grade P-4. Le 20 juin, le requérant demanda que la décision du Directeur général de maintenir le classement de son poste au grade P-4 soit réexaminée. Il fut informé par mémorandum du 21 juillet 2009 que le Directeur général avait rejeté sa demande de réexamen.

Dans l'intervalle, le 8 octobre 2008, le nouveau Directeur général signa l'ordre de service n° 31/2008 qui informait les fonctionnaires que les actuels comités consultatifs des promotions étaient dissous avec effet immédiat. Puis, dans l'ordre de service n° 46/2008 daté du 31 décembre 2008, les fonctionnaires furent informés que les lignes directrices régissant les promotions des fonctionnaires énoncées dans

l'ordre de service n° 8/2006 étaient supprimées. Aux termes de l'ordre de service n° 48/2009 daté du 12 août 2009, un groupe ad hoc fut créé pour examiner les promotions au mérite en suspens et restantes. Le groupe devait «examiner ces demandes en suspens en fonction des lignes directrices pertinentes, en ce qu'elles se rapportent aux promotions au mérite, qui étaient applicables au moment où les demandes ont été soumises».

Par lettre du 18 janvier 2010, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines informa le requérant que le groupe ad hoc avait fait des recommandations qui avaient été approuvées par le Directeur général et que le groupe n'avait pas recommandé pour lui l'octroi d'une promotion au mérite. Le 11 mars 2010, le requérant demanda au Directeur général de réexaminer cette décision. Il fut informé le 4 mai 2010 que le Directeur général avait décidé de ne pas accueillir sa demande.

Le 13 juillet 2010, le requérant fit appel de cette décision. Dans son rapport du 7 février 2011, le Comité d'appel conclut que les demandes de réparation formulées par le requérant étaient frappées de forclusion, à l'exception de celles dont on pouvait considérer qu'elles étaient la conséquence naturelle de l'annulation de la décision contestée. Sur le fond, le Comité estima que le Directeur général aurait dû déterminer la raison pour laquelle le groupe ad hoc n'avait pas été d'accord avec l'évaluation du supérieur et que cette raison aurait dû également être indiquée dans le rapport du groupe. Le Comité conclut qu'en approuvant la recommandation sans élucider cette raison le Directeur général n'avait pas tenu dûment compte du fait essentiel que constituait la confirmation par le supérieur hiérarchique du caractère exceptionnel de la contribution apportée par le requérant à l'Organisation. Il estimait également que la période de vingt-huit mois qui s'était écoulée entre la demande de promotion au mérite de septembre 2007 et la décision de janvier 2010 portait clairement atteinte aux droits du requérant. Enfin, il était d'avis qu'il n'y avait pas eu violation du principe d'égalité de traitement, que le groupe ad hoc avait suivi une procédure et des critères corrects et que rien ne prouvait que les recommandations du groupe ou la décision du

Directeur général aient été motivées par du parti pris. Le Comité recommanda, entre autres, que le Directeur général accueille le recours du requérant et fasse le nécessaire pour que la demande de promotion au mérite soit réexaminée par un groupe ad hoc constitué de membres différents de ceux du groupe du 7 septembre 2009. Il recommandait que le Directeur général donne instruction audit groupe de tenir compte de tous les renseignements soumis en 2007 à l'appui de la demande de promotion, ainsi que des critères adoptés par le Comité consultatif des promotions à sa vingt et unième session. Enfin, il recommandait que le Directeur général décide, au cas où la promotion au mérite serait considérée comme justifiée, que cette promotion prendrait effet à la même date que les promotions consécutives à la vingt et unième session du Comité consultatif des promotions, tenue en juin 2008.

Dans une lettre du 15 avril 2011, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines informa le requérant que le Directeur général avait décidé de ne pas suivre toutes les recommandations du Comité d'appel. Le Directeur général soulignait en particulier ceci : le groupe ad hoc n'avait pas conclu que le travail du requérant n'était pas exceptionnel; il avait estimé que, dans la demande de promotion qu'il avait soumise, le supérieur du requérant n'avait pas justifié avec précision la manière exceptionnelle dont le requérant s'était acquitté de ses responsabilités, comme l'exigeait l'ordre de service n° 8/2006. De ce fait, contrairement à la conclusion du Comité d'appel, la raison de la recommandation négative du groupe à l'égard du requérant était clairement indiquée dans son rapport : la demande de promotion au mérite était insuffisamment justifiée. Toutefois, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé de réexaminer personnellement tous les documents qui avaient été soumis au groupe en 2009 afin de déterminer la raison qui avait amené le groupe à ne pas recommander sa promotion au mérite et de décider s'il y avait motif à reconsidérer sa décision initiale. Par lettre du 31 mai 2011, le Directeur général fit savoir au requérant qu'après avoir soigneusement examiné tous les documents relatifs à son travail il n'avait trouvé aucun élément qui suggère ou prouve que l'octroi d'une promotion au mérite se justifiait en application des lignes directrices en vigueur. Il avait constaté que

tous les documents fournis, sauf un, portaient sur la période précédant l'entrée du requérant au service de l'OMPI. Le Directeur général informait donc le requérant qu'il maintenait sa décision antérieure de ne pas lui accorder de promotion au mérite. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que le Directeur général a abusé de son autorité et de son pouvoir d'appréciation en ne lui accordant pas une promotion au mérite ou par reclassement de son poste à un grade correspondant à ses compétences, à sa formation, à son expérience et au travail réel qu'il accomplissait d'une manière plus que satisfaisante depuis qu'il était entré au service de l'OMPI en 2000. En particulier, le requérant affirme que le Directeur général, en se contentant de dire qu'il «n'avait trouvé aucun élément» justifiant sa promotion, bien que le Comité d'appel ait vu dans la lettre de son supérieur hiérarchique un commencement de preuve que son travail était d'un niveau exceptionnel, n'a pas dûment motivé son rejet des recommandations du Comité. À son avis, le Comité d'appel a eu raison de conclure qu'il existait à l'époque de la demande de promotion un commencement de preuve de son travail exceptionnel et, le Directeur général n'ayant pas avancé d'élément contraire à l'appui de son rejet de ces conclusions, le requérant soutient respectueusement que le Tribunal, par souci d'économie et d'équité, devrait lui accorder sa promotion et ne pas renvoyer l'affaire devant un nouveau groupe ad hoc.

De plus, à l'époque où la recommandation de promotion a été formulée, le requérant remplissait tous les critères requis pour obtenir une promotion et le Sous-directeur général était parfaitement habilité à recommander cette promotion. Le refus ultérieur de ladite promotion devrait donc être considéré comme vicié parce qu'arbitraire et capricieux. À l'époque, en septembre 2007, il n'existait pas dans les lignes directrices de disposition exigeant un «travail exceptionnel» et les critères pertinents se trouvaient à l'alinéa b) de l'article 4.3 du Statut du personnel, qui prévoit ceci : «Sous réserve qu'il ait les qualifications requises et que ses services aient donné satisfaction, tout fonctionnaire a le droit à être promu du fait du reclassement du poste qu'il occupe.» Le requérant évoque une promesse qui lui avait été faite lorsqu'il avait

été recruté en 2000 selon laquelle il serait promu du grade P-4 au grade P-5 dans les six mois et il fait valoir que, pendant ses treize années de service, les normes applicables aux promotions ont été «un horizon qui reculait sans cesse à son détriment constant».

Le requérant soutient également que sa non-promotion a été le résultat soit d'un traitement inégal soit d'un parti pris. Même si finalement ses attributions ont été répertoriées, il n'a toujours pas reçu de description d'emploi dûment approuvée. Son grade a été confirmé à P-4 alors que tous les autres fonctionnaires occupant des postes similaires se voyaient au moins attribuer le grade P-5. Il a été mis à part et, faute d'explications contraires, on est amené à penser que cela visait à le traiter différemment des collègues se trouvant dans la même situation de fait et de droit.

En outre, le requérant fait valoir que la décision attaquée est entachée de plusieurs irrégularités de procédure. À son avis, l'Organisation a violé des règles de forme et de procédure en avançant à tort comme motifs de sa non-promotion le fait que le Comité consultatif des promotions avait cessé d'exister en octobre 2008 et le fait que son supérieur avait par la suite demandé le reclassement de son poste, également en octobre 2008. Or la demande de promotion au mérite avait été faite en septembre 2007, plus d'une année avant que le Comité consultatif des promotions ne soit dissous, et la demande de reclassement n'a été soumise au Comité de classification qu'en avril 2009. En ne traitant pas la demande de promotion au mérite dans des délais raisonnables, l'OMPI a causé au requérant un préjudice financier et moral pour lequel il est en droit de réclamer une réparation.

Enfin, le requérant fait valoir que l'OMPI a utilisé un «nouveau critère» pour étudier la demande de promotion au mérite et il affirme qu'il n'existe pas de lignes directrices claires sur lesquelles les recommandations de promotion au mérite puissent s'appuyer car les actuelles lignes directrices sont «lacunaires au point d'en devenir inutiles».

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée du 31 mai 2011 et d'ordonner sa promotion rétroactive au grade P-5 à compter du 17 septembre 2007. Il réclame des dommages-intérêts pour

tort moral d'un montant minimum de 100 000 francs suisses, ainsi que les dépens, le tout assorti d'intérêts.

C. Dans sa réponse, l'OMPI soutient qu'avec sa deuxième requête le requérant a voulu contourner le délai imparti pour saisir le Tribunal. En effet, il ressort des échanges avec la greffière et de la date que porte le mémoire du requérant qu'initialement ce dernier avait simplement déposé la formule de requête, à laquelle n'étaient joints ni le mémoire ni aucune pièce, contrairement aux dispositions de l'article 6, paragraphe 1, du Règlement du Tribunal. Tout en reconnaissant que ce règlement prévoit expressément la «régularisation» des requêtes, la défenderesse soutient que cette procédure doit se limiter à permettre aux requérants de régulariser leurs écritures déposées dans les délais et non pas leur permettre d'introduire tardivement un mémoire complet qui constitue la substance même de la requête, en leur donnant ainsi la possibilité de contourner le délai de dépôt prescrit à l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal. L'OMPI considère donc que le mémoire du requérant ainsi que les pièces versées au dossier sont irrecevables.

De plus, l'OMPI soutient que la requête est en partie irrecevable. Les tentatives faites par le requérant pour en étendre la portée en incluant une contestation du classement de son poste effectué en 2009 sont à la fois hors sujet et frappées de forclusion. Même si le requérant n'établit à aucun moment de distinction entre le reclassement de son poste et sa promotion au mérite, l'OMPI souligne que ce sont deux questions distinctes à traiter séparément. Le requérant a été informé par le Directeur général que le grade P-4 de son poste avait été confirmé en juillet 2009. Comme le Comité d'appel l'a relevé, puisque le requérant n'a pas fait appel de cette décision, il n'est pas en mesure d'avancer un quelconque argument à son encontre maintenant.

L'OMPI attire l'attention du Tribunal sur le fait que, dans le cadre de la procédure de recours interne, le requérant a ajouté pour la première fois dans sa réplique une liste de demandes de réparations spécifiques, notamment une demande de dommages-intérêts pour tort moral qu'il a encore augmentée lorsqu'il a saisi le Tribunal. L'OMPI élève une objection contre cette augmentation non autorisée de la réparation

demandée. Elle estime également que le requérant n'a pas donné d'explication à l'appui de sa demande de procédure orale.

Sur le fond, même si l'OMPI ne nie pas que le requérant a apporté une contribution positive à l'Organisation au cours des dix années écoulées, il ressort clairement de la jurisprudence du Tribunal que le requérant ne peut se prévaloir d'aucun droit à une promotion du fait de ses états de service. Il ressort également clairement de la jurisprudence qu'une décision de promouvoir un fonctionnaire relève du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation et n'est soumise qu'à un contrôle restreint. De l'avis de la défenderesse, le requérant n'a pas prouvé que la décision discrétionnaire du Directeur général de ne pas lui accorder une promotion au mérite avait été prise pour des motifs illicites ni qu'elle était entachée d'un détournement de pouvoir, d'erreurs de fait ou de droit ou d'irrégularités de procédure.

L'Organisation note que les affirmations du requérant selon lesquelles le groupe a appliqué un «nouveau critère», fondées sur ce que son supérieur lui aurait dit, ne sont étayées d'aucune preuve. De plus, comme la demande de promotion au mérite du requérant a été soumise en septembre 2007, les lignes directrices pertinentes sont celles qui figurent dans l'ordre de service n° 8/2006. De ce fait, le requérant a tort de prétendre qu'«il n'y avait pas dans les lignes directrices régissant les promotions de disposition faisant d'un "travail exceptionnel" une condition préalable à la promotion» à l'époque où son supérieur hiérarchique a demandé sa promotion. L'OMPI fait également observer que, conformément à ces lignes directrices, c'est aux supérieurs hiérarchiques concernés et non à l'administration qu'il appartient de justifier la demande de promotion au mérite de fonctionnaires travaillant sous leur supervision. En outre, au cas où le Tribunal serait enclin à renvoyer l'affaire au Directeur général, l'OMPI demande respectueusement que ce renvoi soit limité aux renseignements et aux documents qui avaient été soumis au groupe ad hoc en 2007.

L'OMPI fait observer qu'à la demande de promotion au mérite est venue s'ajouter une demande de reclassement du poste du requérant formulée par le même supérieur hiérarchique en octobre 2008. Dans la mesure où l'évaluation des deux demandes se fait selon des critères

différents et suit des procédures différentes, la pratique constante de l'Organisation a été de n'en traiter qu'une à la fois afin d'éviter que le Comité consultatif des promotions ait à examiner pendant la même session deux demandes de promotion concernant le même fonctionnaire, l'une fondée sur le mérite et l'autre faisant suite à un reclassement de poste. Une demande de promotion au mérite ne pouvant être accueillie que dans des circonstances exceptionnelles, la demande de reclassement du poste du requérant a été traitée en premier, lors de la session du Comité de classification d'avril 2009. Le Directeur général a approuvé en mai 2009 la recommandation du Comité tendant à confirmer le classement du poste du requérant au grade P-4. Le requérant a donc tort d'affirmer que l'OMPI n'a pas traité sa demande de promotion au mérite dans des délais raisonnables car cette demande a été mise en attente du fait de la demande ultérieure de reclassement. Et puisque la demande de promotion n'a pas été accueillie, le fait que le requérant n'a pas su plus tôt quelle en était l'issue ne lui a causé aucun préjudice. L'OMPI fait également observer que, au cas où il serait donné suite à la demande de promotion rétroactive du requérant, la période de rétroactivité ne remonterait pas à septembre 2007 car cette date est celle de la soumission de la demande de promotion au mérite et qu'il n'est pas réaliste de penser qu'une décision puisse être prise dès le dépôt de la demande.

L'OMPI souligne que le Comité d'appel n'a pas recommandé que le requérant soit promu et que le Directeur général n'a pas rejeté toutes les recommandations du Comité. Comme il ressort clairement de la lettre du 15 avril 2011 émanant de l'ancien directeur du Département de la gestion des ressources humaines, le Directeur général a adopté en partie lesdites recommandations et il a expliqué en détail pourquoi il n'était pas en mesure de les adopter toutes. Le Directeur général s'est donc pleinement acquitté de son obligation de motiver sa décision.

Enfin, l'OMPI fait valoir que les plaintes du requérant pour traitement inégal et parti pris ne sont absolument pas étayées.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient ses moyens. À son avis, l'argument de l'OMPI selon lequel il aurait abusivement contourné le

délai de dépôt est «excessivement formaliste». Il ajoute qu'un certain nombre de circonstances entourant son affaire semblent indiquer, lorsqu'elles sont prises dans leur ensemble, qu'on lui faisait subir une sanction déguisée pour son activité syndicale.

E. Dans sa duplique, l'OMPI maintient intégralement sa position.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'OMPI en juillet 2000. En septembre 2007, son supérieur hiérarchique a recommandé qu'il soit promu du grade P-4 au grade P-5. Il n'y a pas lieu de rappeler en détail les événements survenus juste après cette recommandation. On retiendra que le Directeur général a créé en août 2009 un groupe ad hoc chargé d'étudier les demandes en suspens et restantes de promotion au mérite. Le groupe devait appliquer les lignes directrices énoncées dans l'ordre de service n° 8/2006. Le requérant était un des candidats à la promotion dont le groupe était chargé d'examiner le cas. Finalement, celui-ci a recommandé que le requérant ne soit pas promu. Le Directeur général a décidé d'accepter cette recommandation. Le requérant a demandé un réexamen de cette décision. Le Directeur général a rejeté cette demande de réexamen par une décision qui a été communiquée au requérant par une lettre datée du 4 mai 2010 émanant du directeur du Département de la gestion des ressources humaines.

2. Le requérant a introduit un recours interne contre la décision du 4 mai 2010. Il l'a fait par un mémorandum daté du 13 juillet 2010 adressé au président du Comité d'appel de l'OMPI. Le recours était présenté comme ayant pour objet «le refus de [l]a promotion au mérite» que le supérieur du requérant avait demandée en septembre 2007. Le 15 février 2011, le Comité d'appel a adressé un document de treize pages au Directeur général où il énonçait, en les motivant, ses conclusions et ses recommandations. Le Comité recommandait ce qui suit :

«a) accueillir le recours;

- b) faire examiner la demande de promotion au mérite de l'appelant par un groupe ad hoc composé de membres différents de celui du 7 décembre 2009, qui ferait une recommandation au Directeur général;
- c) charger le groupe ad hoc de tenir compte :
 - i) des renseignements et des documents fournis en 2007 à l'appui de la demande de promotion de l'appelant, et
 - ii) des critères adoptés et des types de cas dans lesquels la promotion au mérite avait été recommandée, ou ne l'avait pas été, à la vingt et unième session du Comité consultatif des promotions tenue le 26 juin 2008;
- d) décider, au cas où la promotion au mérite de l'appelant se révélerait justifiée, que cette promotion prendrait effet à la date à laquelle les promotions consécutives à la vingt et unième session ont pris effet.»

3. La suite donnée aux recommandations du Comité d'appel a fait l'objet de deux lettres. La première, datée du 15 avril 2011, émanait du directeur du Département de la gestion des ressources humaines, qui répondait au nom du Directeur général. Cette lettre mentionnait les recommandations du Comité d'appel et ce qui les avait motivées et indiquait que le Directeur général avait décidé de ne pas les suivre intégralement. Elle faisait néanmoins savoir au requérant que le Directeur général avait décidé de réexaminer personnellement tous les documents que le groupe avait reçus et étudiés, afin de vérifier ce qui avait amené celui-ci à ne pas recommander la promotion au mérite du requérant et de déterminer s'il y avait un quelconque motif pour qu'il revoie sa propre décision.

4. La seconde lettre, datée du 31 mai 2011, émanait du Directeur général. Celui-ci disait avoir examiné tous les documents que le groupe avait reçus et étudiés en 2009 et n'y avoir trouvé aucun élément qui suggère ou prouve que l'octroi d'une promotion au mérite se justifiait en application des lignes directrices en vigueur. Il relevait que tous les documents fournis, sauf un, faisaient certes état d'une manière générale de la qualité du travail du requérant, mais qu'ils portaient sur la période «antérieure à [son] entrée au service de l'OMPI». L'avant-dernier paragraphe se lisait comme suit :

«Compte tenu de ce qui précède et en l'absence de justification détaillée montrant que vous vous êtes acquitté de vos responsabilités **de manière exceptionnelle**, j'ai le regret de vous informer que j'approuve la recommandation du groupe ad hoc de ne pas vous accorder une promotion au mérite. Ma décision antérieure est donc maintenue.» (Caractères gras ajoutés.)

5. Il y a lieu de s'arrêter sur deux arguments de procédure développés par l'OMPI. Le premier repose sur l'idée que la requête est irrecevable. L'OMPI a fait observer que, même si la formule de requête avait bien été déposée dans le délai prescrit par l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal, le mémoire et les pièces l'accompagnant l'avaient été après l'expiration de ce délai, dans le cadre de la régularisation de la requête demandée par la greffière conformément à l'article 6, paragraphe 2, du Règlement du Tribunal. Il suffira de noter que le jugement 3225, au considérant 5, établit qu'une telle chronologie ne rend pas la requête irrecevable. Le seul impératif est que la formule de requête soit déposée dans le délai imparti.

6. Le second argument de procédure concernait l'objet de la procédure engagée devant le Tribunal. L'OMPI a avancé le moyen, en partie justifié, que la requête visait à faire examiner et juger le fait que le poste du requérant n'avait pas été reclassé. La décision contestée dans le recours interne était une décision de ne pas promouvoir le requérant. Elle a amené à la décision attaquée qui elle aussi était une décision de ne pas le promouvoir. La question dont le Tribunal est saisi est de savoir si la décision de ne pas promouvoir le requérant est entachée d'une erreur susceptible de justifier la censure du Tribunal.

7. Dans son mémoire, le requérant a avancé à l'encontre de la décision du Directeur général du 31 mai 2011 divers arguments que l'on peut résumer comme suit. Le premier était que le Directeur général n'a pas motivé ou pas correctement motivé son rejet des recommandations du Comité d'appel. Le deuxième était qu'au moment où la promotion du requérant a été recommandée les dispositions en vigueur (dans le Statut et le Règlement du personnel) n'imposaient pas le critère que le Directeur général a en fait retenu. Le troisième argument

était que le requérant avait fait l'objet d'un traitement inégal et d'un parti pris. Le quatrième concernait le temps pris pour décider si le requérant devait être promu et contestait le fait que la mise en suspens de sa demande de reclassification puisse constituer une justification pour ce retard. Le cinquième concernait l'absence de lignes directrices claires sur lesquelles une recommandation de promotion puisse s'appuyer. Le dernier argument contestait le fait que l'OMPI ne s'était pas procuré les renseignements nécessaires pour déterminer correctement s'il y avait lieu de recommander une promotion.

8. Dans sa réponse, l'OMPI s'est efforcée de réfuter chaque argument. Le requérant dans sa réplique et l'OMPI dans sa duplique ont maintenu leurs moyens.

9. Que les motifs donnés dans la lettre du 15 avril 2011 émanant du directeur du Département de la gestion des ressources humaines n'aient pas suffisamment expliqué pourquoi le Directeur général rejetait les recommandations du Comité d'appel, ce point est au moins ouvert à discussion. Quoi qu'il en soit, la décision finale du Directeur général de maintenir sa décision antérieure de ne pas accorder au requérant une promotion est fondamentalement viciée. Pour ce seul motif, elle doit être annulée et le Directeur général devra étudier à nouveau s'il est opportun de rejeter les recommandations du Comité d'appel et de suivre, comme il l'a fait en avril et mai 2011, la voie consistant à décider lui-même si le requérant doit ou non recevoir une promotion.

10. Il y a lieu de reprendre les passages pertinents de l'ordre de service n° 8/2006 intitulé «Lignes directrices régissant les promotions des fonctionnaires» que le groupe, en application de l'ordre de service n° 48/2009 portant création d'un groupe ad hoc chargé d'étudier les demandes de promotion au mérite en suspens et restantes, était tenu d'appliquer pour examiner, entre autres, la demande de promotion du requérant. L'ordre de service n° 8/2006 contenait cinq sections respectivement intitulées : Généralités, Principes applicables aux promotions, Critères de promotion, Comités consultatifs des promotions

et Réexamen. Seules nous intéressent ici les trois premières. Elles énoncent les critères à prendre en considération pour évaluer si un fonctionnaire doit être promu. Dans la section «Généralités», on lit ce qui suit :

«2. Tous les fonctionnaires qui peuvent prétendre à une promotion sont soumis à une évaluation périodique comparative. Par “promotion”, il faut entendre l’avancement d’un fonctionnaire à un poste de grade supérieur à la suite du reclassement du poste auquel il est affecté ou, **exceptionnellement**, en vertu du mérite. Les promotions résultant d’une réaffectation à la suite d’une mise au concours ne sont pas régies par les présentes lignes directrices.» (Caractères gras ajoutés.)

On trouve également énoncé dans cette section le principe selon lequel les promotions doivent pleinement tenir compte des ressources budgétaires allouées à cet effet.

11. La section «Principes applicables aux promotions» comporte une sous-section intitulée «Promotion au mérite». On y lit ce qui suit :

«9. Sans entraver l’apport de talents nouveaux, il peut être envisagé *à titre exceptionnel* de promouvoir un fonctionnaire à un grade supérieur à celui de son poste sur la base du mérite, à condition que les critères de promotion énoncés à la section III soient remplis. Il n’est pas accordé de promotion au mérite à un grade d’une catégorie supérieure. Une promotion au mérite, au sens du présent ordre de service, ne peut être accordée qu’une seule fois pendant toute la durée du service d’un fonctionnaire à l’OMPI.»

Si l’expression «à titre exceptionnel» est en italique dans le texte original, c’est sans aucun doute pour être mise en exergue.

12. La section «Critères de promotion» comprend quatre sous-sections : «Comportement et compétences professionnelles», «Compétences personnelles», «Ancienneté» et «Autres critères». On lit dans la première sous-section :

«Comportement et compétences professionnelles

13. La promotion d’un fonctionnaire peut être envisagée si son ou ses supérieurs hiérarchiques et le chef de programme dont il relève considèrent qu’il s’est acquitté de ses responsabilités actuelles à leur entière satisfaction comme indiqué dans le rapport périodique annuel et sur la base de justifications détaillées qui doivent être soumises par écrit au directeur du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH). En outre, le

fonctionnaire doit être jugé capable de s'acquitter avec efficacité de responsabilités d'un niveau égal à celui auquel il est envisagé de le promouvoir.

14. Les autres facteurs à prendre en considération sont l'étendue de l'expérience pertinente que le fonctionnaire a acquise dans l'accomplissement de ses fonctions et la formation complémentaire ou les autres qualifications qu'il a pu acquérir depuis son entrée dans le grade actuel.»

Il est ensuite fait référence dans cette sous-section aux compétences linguistiques. La sous-section «Compétences personnelles» répertorie les principales aptitudes et qualités personnelles prises en considération.

13. À aucun moment dans les lignes directrices il n'est dit, expressément ou implicitement, que la personne dont la promotion est envisagée doit, pour obtenir cette promotion, avoir accompli son travail ou s'être acquittée de ses responsabilités d'une manière exceptionnelle.

14. Il est vrai que la notion d'«exceptionnel» apparaît deux fois dans les lignes directrices (dans les passages cités plus haut). Toutefois, il s'agit de faire comprendre que la promotion au mérite ne constitue pas une caractéristique habituelle ou ordinaire de l'emploi à l'OMPI. Faire preuve d'une certaine rigueur dans l'application des critères prescrits pour l'évaluation permettrait certainement d'atteindre le but recherché. L'objectif serait également atteint si, dans la pratique (et comme prévu au paragraphe 13 des lignes directrices cité plus haut), la promotion d'un fonctionnaire ne pouvait être envisagée que sur recommandation d'un supérieur hiérarchique, et si les supérieurs hiérarchiques faisaient preuve de retenue dans la formulation de telles recommandations.

15. Dans le cas d'espèce, l'application d'un critère ou d'une norme exigeant du requérant qu'il se soit acquitté de ses responsabilités de manière exceptionnelle avant d'être promu a été la base des décisions prises par le groupe et par le Comité d'appel. Ce qui est ici d'une importance critique, c'est que ce critère ou cette norme a aussi été utilisé par le Directeur général pour décider définitivement que le requérant ne devait pas être promu, comme il ressort du passage de sa lettre du 31 mai 2011 reproduit plus haut. Or il s'agissait d'une

présentation erronée, et presque certainement exagérée (dans le sens d'une exigence excessive), des critères prescrits dans les lignes directrices.

16. Cette erreur justifie, en soi, que le Tribunal ordonne l'annulation de la décision attaquée. Même si le requérant a formulé différemment sa contestation du critère ou de la norme utilisés, il s'agit en fin de compte de décider si le Directeur général a appliqué le critère ou la norme corrects. Il ne l'a pas fait. Le requérant a donc droit à des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 5 000 francs suisses et à 4 000 francs à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. L'OMPI versera au requérant 5 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
3. Elle lui versera également 4 000 francs à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 6 novembre 2013, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 5 février 2014.

GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN

MICHAEL F. MOORE

CATHERINE COMTET