

L. (n° 2)

c.

OMC

124^e session

Jugement n° 3867

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation mondiale du commerce (OMC), formée par M. V. L. le 4 avril 2013 et régularisée le 24 avril;

Vu la lettre du 3 juin 2013 par laquelle l'OMC a demandé la suspension de la procédure, la lettre du 10 juin dans laquelle le requérant a formulé ses observations sur cette demande et les courriels de la greffière du Tribunal du 6 août 2013 informant les parties que la procédure était suspendue jusqu'à ce que le Tribunal ait statué sur le premier litige opposant le requérant à l'OMC;

Vu le jugement 3486, prononcé le 30 juin 2015, relatif à la première requête de l'intéressé;

Vu la réponse de l'OMC du 31 août 2015, la réplique du requérant du 10 novembre 2015, la duplique de l'OMC du 19 février 2016, les écritures supplémentaires déposées par le requérant le 30 janvier 2017 et les observations finales de l'OMC à leur sujet du 22 février 2017;

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 :

Le requérant reproche à l'OMC de ne pas avoir diligenté d'enquête suite à ses allégations de harcèlement.

Le 15 avril 2010, le requérant, qui exerçait des fonctions de conseiller au sein du secrétariat de l'Organe d'appel de l'OMC, présenta une demande de mutation dans une autre division à la directrice de la Division des ressources humaines. Le 7 juin, il lui expliqua que sa demande était motivée notamment par le fait qu'il avait eu des «divergences de vues» avec le directeur du secrétariat de l'Organe d'appel au cours de la première moitié de l'année 2009 et par le fait qu'il avait subi, depuis le mois de juin 2009, une «série de vexations» qu'il détaillait.

Ayant rencontré la directrice de la division susmentionnée le 29 juin 2010 puis à trois autres reprises au cours de l'été 2010, le requérant lui adressa, le 14 septembre 2010, une lettre dans laquelle il dénonçait les «pressions considérables» qui avaient été exercées sur lui au cours de ces réunions pour qu'il démissionne. Le même jour, il envoya au Directeur général un mémorandum dans lequel, se fondant sur les dispositions pertinentes de l'annexe A au Statut du personnel, relative aux normes de conduite, il demandait l'ouverture d'une enquête afin de déterminer s'il était victime de harcèlement ou d'abus de pouvoir.

Le 5 octobre 2010, le Directeur général, assurant au requérant que toutes les possibilités de le muter avaient été examinées, mais sans succès, avisa ce dernier que, s'il n'avait pas accepté, avant le 12 octobre au plus tard, une offre qui lui avait été faite lors d'une réunion tenue la veille, il entamerait les procédures applicables pour le licencier en vertu de l'article 10.3 du Statut du personnel. Le 8 octobre 2010, le requérant signa un accord mutuel qui prévoyait notamment son placement en congé spécial à plein traitement à compter du 1^{er} novembre 2010, ainsi que le paiement, le 30 avril 2011 au plus tard, des jours de congé annuel accumulés et d'une indemnité de licenciement. Il était également indiqué qu'en signant ledit accord le requérant s'engageait à ne pas dévoiler la teneur des clauses de celui-ci et reconnaissait qu'il avait obtenu «entière satisfaction concernant l'ensemble des prétentions et griefs qu'il p[ouvai]t avoir à l'égard de l'OMC et/ou de fonctionnaires de l'OMC»*. Ce faisant, le requérant a en outre «accept[é] de retirer immédiatement toute réclamation ou tout recours en cours d'examen portant sur ces mêmes

* Traduction du greffe.

prétentions et griefs»* et, «pour l'avenir, accept[é] de ne pas introduire de recours ou requête en lien avec ces prétentions et griefs ou au sujet du présent accord mutuel»*. La cessation de service intervint le 30 avril 2011.

Le 17 septembre 2012, le requérant déposa une plainte pour harcèlement moral et/ou abus de pouvoir portant sur la période allant de juin 2009 à octobre 2010 et demanda au Directeur général d'ouvrir une enquête. Il lui fut répondu, le 5 octobre 2012, que le Directeur général n'avait aucune raison de donner suite à sa demande dans la mesure où, en signant l'accord du 8 octobre 2010, il avait «renoncé à toute action en rapport avec les circonstances de [son] licenciement». La demande de réexamen de cette décision qu'il avait introduite le 26 octobre ayant été rejetée le 7 novembre, le requérant saisit la Commission paritaire de recours le 27 novembre 2012. Dans son rapport du 31 janvier 2013, celle-ci ne formula aucune recommandation, estimant qu'elle n'était pas compétente pour connaître du recours du requérant, étant donné que ce dernier n'était plus au service de l'OMC lorsque la décision contestée avait été prise.

N'ayant pas reçu de décision finale de la part du Directeur général, le requérant saisit le Tribunal le 4 avril 2013. Dans cette deuxième requête, il demande l'annulation des décisions des 5 octobre et 7 novembre 2012. Il demande également au Tribunal d'ordonner à l'OMC de donner suite à sa plainte du 17 septembre 2012 et d'ouvrir une enquête. Il sollicite, si le Tribunal le juge approprié, la condamnation de l'OMC à lui verser des dommages-intérêts en réparation du préjudice moral qu'il estime avoir subi. Enfin, il réclame une somme de 5 000 francs suisses à titre de dépens.

L'OMC soutient que la requête est irrecevable au regard de la «clause de renonciation à toute action» contenue dans l'accord du 8 octobre 2010. À titre subsidiaire, elle demande au Tribunal de la rejeter comme infondée.

* Traduction du greffe.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque devant le Tribunal la décision du 5 octobre 2012 et celle, confirmant la précédente, du 7 novembre 2012, par lesquelles le Directeur général de l'OMC a refusé de donner suite à une plainte pour harcèlement moral et/ou abus de pouvoir qu'il avait présentée le 17 septembre 2012. Ces décisions sont, l'une et l'autre, fondées sur le fait que l'intéressé avait renoncé, dans le cadre d'un accord conclu le 8 octobre 2010 en vue de régler les conditions de son licenciement, à engager toute action à l'encontre de l'Organisation en rapport avec les circonstances de ce dernier.

2. Le requérant a demandé, en cours de procédure, l'organisation d'un débat oral comportant, notamment, l'audition de divers témoins.

Contrairement à ce que l'intéressé soutient dans sa réplique, le Tribunal n'est nullement tenu de faire droit à une sollicitation en ce sens. En vertu de l'article V de son Statut, le Tribunal est en effet clairement investi du pouvoir d'accepter ou de refuser d'organiser une procédure orale. Il lui est donc loisible, s'il juge ce choix approprié, de rejeter une demande visant à la mise en œuvre d'une telle procédure (voir, notamment, les jugements 3779, au considérant 3, et 3780, au considérant 3).

L'argument du requérant selon lequel la faculté ainsi reconnue au Tribunal de ne pas tenir de débat oral méconnaîtrait les exigences résultant de la Convention européenne des droits de l'homme est sans pertinence. En effet, outre que cette affirmation apparaît infondée, ladite convention n'est en tout état de cause pas applicable, en tant que telle, aux organisations internationales, dans le système juridique desquelles s'inscrit le Tribunal (voir, par exemple, les jugements 2236, au considérant 11, 2611, au considérant 8, ou 2662, au considérant 12).

En l'espèce, le Tribunal estime que les écritures et les pièces produites par les parties suffisent, eu égard tant à leur abondance qu'à leur teneur très explicite, à l'éclairer pleinement sur les questions en litige. Il ne juge donc pas utile d'organiser un débat oral.

3. Aux termes de l'accord du 8 octobre 2010 précité, le requérant a notamment, comme indiqué dans l'état de faits ci-dessus, reconnu qu'il avait obtenu «entière satisfaction concernant l'ensemble des prétentions et griefs qu'il p[ouvai]t avoir à l'égard de l'OMC et/ou de fonctionnaires de l'OMC»*, «accept[é] de retirer immédiatement toute réclamation ou tout recours en cours d'examen portant sur ces mêmes prétentions et griefs»* et, «pour l'avenir, accept[é] de ne pas introduire de recours ou requête en lien avec ces prétentions et griefs ou au sujet du présent accord mutuel»*.

Eu égard à leur formulation, qui leur confère un champ d'application très étendu, ces clauses excluent sans nul doute la possibilité, pour le requérant, de former un recours interne ou une requête devant le Tribunal portant sur les faits allégués dans sa plainte du 17 septembre 2012. Elles font d'ailleurs également obstacle, en amont, à l'introduction même de cette dernière, étant observé, à cet égard, que le terme anglais «complaint», utilisé dans la version originale de l'accord et traduit, dans la citation ci-dessus, par «réclamation» ou «requête», désigne aussi toute plainte.

En outre, le Tribunal relève que l'argumentation, articulée par le requérant dans sa réplique, selon laquelle sa plainte du 17 septembre 2012 devrait en réalité s'analyser comme un simple «courrier» visant à l'«actualisation» d'une plainte antérieure, déposée le 7 juin 2010 et réitérée le 14 septembre 2010, est en tout état de cause sans incidence sur l'effet concret des stipulations précitées, dans la mesure où celles-ci impliquent que toute plainte introduite avant la signature de l'accord du 8 octobre 2010 doive être considérée comme caduque.

4. Selon le requérant, les clauses en question devraient cependant être écartées par le Tribunal, au motif qu'il y aurait lieu de les regarder comme «nulle[s], non avenue[s] et sans caractère exécutoire». Indépendamment du fait — dont il sera traité plus loin — que la conclusion de l'accord susmentionné serait entachée d'un vice du consentement, l'intéressé invoque, à cet égard, une argumentation reposant sur trois moyens.

* Traduction du greffe.

5. En premier lieu, le requérant soutient que ces clauses seraient contraires aux principes généraux du droit en ce qu'elles ont pour effet de le priver de la possibilité de déposer une plainte pour harcèlement ou pour abus de pouvoir. Mais l'atteinte au droit de recours d'un fonctionnaire ou à celui de déposer une plainte ne revêt nullement, lorsqu'elle s'inscrit, comme en l'espèce, dans le cadre d'une transaction, un caractère illicite. Il est au contraire parfaitement admis qu'un agent puisse renoncer à la possibilité d'user de tels droits en contrepartie des avantages que lui procure par ailleurs cette transaction, ce qui relève du reste d'une pratique courante dans les accords conclus en vue d'aménager, comme en l'espèce, les conditions d'un licenciement.

À cet égard, c'est à tort, en particulier, que le requérant croit pouvoir se prévaloir du jugement 2715, dans lequel le Tribunal avait souligné le caractère illicite de la démarche d'une organisation internationale visant à subordonner le versement d'une somme due à un fonctionnaire à un engagement de sa part de renoncer à l'exercice de toutes voies de recours. Dans ce cas d'espèce, il s'agissait en effet d'une pression abusivement exercée sur l'intéressé sans contrepartie autre que le respect par l'organisation de ses propres devoirs, ce qui ne correspond en rien à l'hypothèse d'une clause souscrite dans le cadre d'une transaction prévoyant l'octroi au fonctionnaire concerné d'avantages négociés avec lui.

6. Le requérant fait valoir, en deuxième lieu, que les clauses précitées seraient illicites en raison de leur incompatibilité avec l'obligation du Directeur général de donner suite aux plaintes pour harcèlement ou pour abus de pouvoir dont il est saisi. Mais l'exception ainsi faite à cette obligation est la simple conséquence de la renonciation du requérant au droit de former une telle plainte et, contrairement à ce que soutient l'intéressé, il n'y a là nulle atteinte à un impératif présentant un caractère d'ordre public.

7. Enfin, soulignant que l'accord du 8 octobre 2010 visait à définir les conditions d'un licenciement prononcé au titre de l'alinéa c) de l'article 10.3 du Statut du personnel — lesquelles doivent, aux termes de cette disposition, être «fixées d'un commun accord avec le fonctionnaire» —, le requérant estime qu'une clause de renonciation au

droit de porter plainte pour harcèlement ou pour abus de pouvoir ne pouvait valablement être insérée dans cet accord, car elle serait étrangère à son objet. Mais la circonstance que ledit accord ait effectivement été conclu en vue de définir les conditions du licenciement de l'intéressé ne faisait pas juridiquement obstacle à ce qu'il comportât, dans le cadre d'une transaction entre les parties, des stipulations concernant d'autres aspects des relations entre celles-ci.

À cet égard, le Tribunal relève d'ailleurs qu'il n'est aucunement choquant, en l'espèce, que l'accord transactionnel relatif au licenciement du requérant ait eu pour effet de faire obstacle à l'ouverture d'une enquête sur les faits allégués dans ses plaintes ou courriers des 7 juin 2010, 14 septembre 2010 et 17 septembre 2012, dès lors que ces faits sont bien en rapport avec les circonstances du licenciement lui-même.

8. L'ensemble de cette argumentation s'avérant ainsi infondé, la seule question restant à résoudre est celle de savoir si, comme le soutient le requérant, l'accord du 8 octobre 2010 est entaché d'un vice du consentement en ce qu'il aurait été signé sous la contrainte.

9. Ayant déjà eu à examiner cette même question dans le jugement 3486, rendu sur la première requête de l'intéressé, le Tribunal a alors estimé que tel n'était de toute évidence pas le cas.

Ainsi que le fait valoir à bon droit le requérant, la présente requête ne se heurte pas pour autant à l'autorité de la chose jugée qui s'attache audit jugement. En vertu de la jurisprudence du Tribunal, le principe de la chose jugée ne s'applique en effet que lorsqu'il y a identité de parties, d'objet et de cause entre le litige à trancher et celui ayant donné lieu au précédent jugement (voir, par exemple, les jugements 1216, au considérant 3, 2993, au considérant 6, ou 3248, au considérant 3). Or, le présent litige, tenant à la contestation du refus du Directeur général de donner suite à une plainte pour harcèlement moral et/ou abus de pouvoir, n'a pas le même objet, ni la même cause, que celui tranché par le jugement 3486, qui portait sur la légalité du licenciement du requérant.

10. Mais le Tribunal ne trouve par ailleurs, au dossier de la présente procédure, rien qui le conduise à une conclusion différente de celle à laquelle il était parvenu dans la première affaire quant à la validité de l'accord du 8 octobre 2010.

11. Le requérant fait valoir qu'il n'avait aucune intention de quitter l'OMC de son propre chef et qu'il n'a été amené à accepter de conclure cet accord que parce que les autorités de l'Organisation lui avaient clairement signifié leur intention de le licencier, à brève échéance, dans des conditions moins favorables, s'il refusait de le signer. Ces affirmations sont certes exactes mais, comme le Tribunal a déjà eu l'occasion de le souligner dans des cas d'espèce analogues, de telles circonstances ne suffisent pas à caractériser, en elles-mêmes, l'existence d'une pression illicite exercée sur le fonctionnaire concerné (voir, par exemple, les jugements 1075, aux considérants 11, 13, 14 et 17, et 3680, aux considérants 7 à 10).

12. Il ressort des pièces du dossier que le motif ayant conduit le Directeur général à souhaiter mettre fin à l'engagement du requérant, qui occupait un poste de conseiller au secrétariat de l'Organe d'appel, tenait à ce que l'intéressé faisait l'objet d'une radicale perte de confiance de la part des membres de cet organe en raison de graves difficultés liées à son comportement professionnel. Dans le contexte particulier résultant de cette situation, et alors que, contrairement à ce que soutient le requérant, un tel motif eût bien été en l'espèce de nature à justifier un licenciement prononcé sans son consentement sur le fondement de l'article 10.3 du Statut du personnel, il n'est nullement illégitime que l'OMC ait orienté l'intéressé vers la solution d'un départ négocié avec elle au titre de l'alinéa c) de cet article.

13. L'examen du dossier révèle en outre que l'accord conclu le 8 octobre 2010 était le résultat de pourparlers, engagés dès la fin du mois de juin 2010, qui se sont étendus sur plusieurs semaines et au terme desquels le requérant a obtenu des compensations très substantielles excédant notablement celles qui lui étaient initialement proposées. Eu égard à la tenue de ces négociations préalables et à l'ampleur des

concessions ainsi faites par l'Organisation, le Tribunal estime que la circonstance qu'il ait été exigé de l'intéressé, dans un mémorandum du 5 octobre 2010, que celui-ci se détermine dans un délai expirant le 12 octobre sur une proposition d'accord dont il connaissait déjà la substance ne saurait être regardée comme constituant une pression de caractère illicite.

14. Enfin, l'existence d'une telle pression n'est pas davantage caractérisée par le fait, mis en avant par le requérant, que la directrice de la Division des ressources humaines ait refusé, pour des motifs de confidentialité, d'associer des membres du Conseil du personnel à l'entretien du 8 octobre 2010 au cours duquel a été signé l'accord en cause.

15. Au vu de ce qui précède, le Tribunal ne peut que constater, à nouveau, que le requérant ne démontre en rien qu'il aurait signé cet accord sous la contrainte.

16. N'étant par ailleurs entaché ni de dol ni d'un quelconque autre vice du consentement, ledit accord a donc été valablement conclu par les parties et lie, par suite, ces dernières.

Il en résulte, en vertu des termes mêmes de ses clauses citées au considérant 3 ci-dessus, que la présente requête est irrecevable, tout comme l'étaient du reste, pour les mêmes raisons, la plainte et les recours internes du requérant (voir les jugements 1934, au considérant 7, et 2368, au considérant 7).

17. La requête doit donc être rejetée en toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 2 mai 2017, par M. Claude Rouiller, Président du Tribunal, M. Patrick Frydman, Juge, et M^{me} Fatoumata Diakité, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 28 juin 2017.

CLAUDE ROUILLER

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

DRAŽEN PETROVIĆ