

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

**D. (n° 2)**

**c.**

**OMPI**

**140<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 5009**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M<sup>me</sup> N. D. le 5 décembre 2019 et régularisée le 9 janvier 2020, le mémoire en réponse de l'OMPI du 16 avril 2020, la réplique de la requérante du 26 août 2020, la duplique de l'OMPI du 24 novembre 2020, les écritures supplémentaires de la requérante du 30 juin 2023 et les observations finales de l'OMPI à leur sujet du 9 octobre 2023;

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

Après avoir examiné le dossier;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

La requérante conteste la notation «Performance efficace»<sup>\*</sup> qui lui a été attribuée dans son rapport d'évaluation du comportement professionnel pour la période allant de juin 2017 à mai 2018, ainsi que l'observation qui y figure selon laquelle elle était en congé prolongé et a travaillé à temps partiel pendant la période d'évaluation.

Le 15 mai 2016, la requérante est entrée au service de l'OMPI en qualité de fonctionnaire chargée de l'évaluation, au grade P-3, au sein de la Section de l'évaluation de la Division de la supervision interne (DSI), sous la responsabilité de M. E., un fonctionnaire de grade P-5

---

<sup>\*</sup> Traduction du greffe.

qui avait été nommé Directeur par intérim de la Division. M. E. exerça les fonctions de Directeur par intérim de la Division jusqu'au 1<sup>er</sup> février 2017, date de la nomination du nouveau directeur, M. R. S. Avec effet au 30 juin 2017, M. E. quitta l'OMPI pour entrer au service d'une autre organisation.

Le 1<sup>er</sup> septembre 2017, M. R. V. entra au service de l'OMPI en qualité de chef de la Section de l'évaluation et devint le supérieur hiérarchique direct de la requérante.

Le 31 mai 2018, la requérante eut un entretien avec M. R. V. pour discuter de l'évaluation de son comportement professionnel. Le 1<sup>er</sup> juin 2018, elle participa à une autre réunion concernant son comportement professionnel en présence de M. R. V., de M. R. S. et d'un autre fonctionnaire qui travaillait à la Division de la supervision interne.

Le 7 juin 2018, M. R. V. finalisa le rapport d'évaluation du comportement professionnel de la requérante pour la période allant de juin 2017 à mai 2018. M. R. V. attribua au travail de la requérante la notation «Performance efficace». La partie «Observations: a. Objectifs liés au travail et à l'évolution»\* remplie par M. R. V. comportait les paragraphes d'introduction suivants:

«La présente [évaluation du comportement professionnel] est établie à l'issue de la prolongation d'un contrat temporaire qui a débuté le 15 juin 2017 et pris fin le 14 mai 2018.

Je suis entré au service de l'Organisation le 1<sup>er</sup> septembre en qualité de nouveau chef de la Section de l'évaluation de la Division de la supervision interne.

La fonctionnaire placée sous ma responsabilité a repris ses fonctions à la Section de l'évaluation en octobre 2017 après un congé prolongé de quatre mois. Pendant la période où elle était sous ma responsabilité, elle a travaillé selon un arrangement de travail à 50 pour cent. Ces deux éléments ont été pris en compte lors de l'évaluation du travail fourni.

Au cours de la période susmentionnée, la fonctionnaire a réalisé efficacement toutes les tâches soumises à évaluation en application du plan de supervision approuvé pour 2017 conformément aux besoins organisationnels.»\*

Le 19 juin 2018, M. R. S. approuva l'évaluation de M. R. V.

---

\* Traduction du greffe.

En août 2018, la requérante présenta une objection à son rapport d'évaluation du comportement professionnel, demandant le remplacement de la notation «Performance efficace»\* par la notation «Excellente performance»\*, la suppression de la référence à son congé prolongé et à son arrangement de travail à 50 pour cent pendant la période d'évaluation et la correction de trois erreurs typologiques dans les observations du supérieur hiérarchique direct.

Le 11 septembre 2018, la requérante déposa contre M. R. S. et M. R. V. des plaintes pour harcèlement, dans lesquelles elle alléguait, entre autres, que son rapport d'évaluation du comportement professionnel, notamment la notation «Performance efficace»\* et les observations de son supérieur hiérarchique concernant son congé prolongé et son travail à temps partiel, était constitutif de harcèlement.

Le 28 septembre 2018, le Directeur général notifia à la requérante sa décision de confirmer son évaluation du comportement professionnel, notamment la notation «Performance efficace»\* et l'observation sur son congé et son arrangement de travail à temps partiel, et de corriger les trois erreurs typologiques qui figuraient dans le rapport.

Le 21 décembre 2018, la requérante saisit le Comité d'appel de l'OMPI (WAB selon son sigle anglais) pour contester la décision du 28 septembre 2018.

Par des lettres datées du 11 janvier 2019 et du 25 février 2019, le Directeur général informa la requérante de ses décisions de rejeter ses plaintes pour harcèlement visant M. R. S. et M. R. V. comme étant dénuées de fondement. Lors de son examen des plaintes de la requérante pour harcèlement, le Directeur général accorda une attention particulière aux allégations de harcèlement concernant son évaluation du comportement professionnel et les rejeta comme étant dénuées de fondement. La requérante forma des recours distincts auprès du Comité d'appel de l'OMPI pour contester ces décisions.

Le 11 mars 2019, la requérante démissionna de l'OMPI avec effet au 11 avril 2019.

---

\* Traduction du greffe.

Dans son rapport du 8 juillet 2019, le Comité d'appel de l'OMPI recommanda le rejet du recours de la requérante concernant son évaluation du comportement professionnel dans son intégralité. Il ne constatait aucune irrégularité dans le processus d'évaluation du comportement professionnel. Au contraire, le Comité relevait que la notation «Performance efficace»\* était «une bonne notation, qui ne critiquait pas la prestation [de la requérante]»\*. Il faisait en outre remarquer que la référence à l'absence de la requérante dans le rapport d'évaluation du comportement professionnel «avait pour but de définir objectivement et précisément la période au cours de laquelle le supérieur hiérarchique avait pu travailler avec [la requérante] et évaluer sa performance»\*. S'agissant des allégations de harcèlement formulées dans son recours par la requérante à propos de son évaluation du comportement professionnel, le Comité «n'a pas pu prendre en compte cet argument, car ces plaintes pour harcèlement font l'objet de recours distincts, ce qui signifie qu'elles ne sont pas couvertes par champ d'application du présent recours concernant l'évaluation du comportement professionnel [de la requérante]»\*.

Par lettre du 6 septembre 2019, le Directeur général notifia à la requérante sa décision de suivre la recommandation du Comité d'appel et de rejeter son recours. Telle est la décision attaquée.

Les recours de la requérante concernant ses plaintes pour harcèlement visant M. R. V. et M. R. S. furent finalement rejetés par le Directeur général comme dénués de fondement le 14 août 2020 et le 1<sup>er</sup> septembre 2020, respectivement. Le Directeur général décida néanmoins que M. R.S. serait convoqué à un entretien avec le chef de la Section des politiques et du droit du Département de la gestion des ressources humaines (HRMD selon son sigle anglais), au cours duquel il lui serait expliqué que la réunion du 1<sup>er</sup> juin 2018 n'aurait pas dû se dérouler en présence d'un tiers sans l'accord exprès de la requérante.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner le remplacement de la notation «Performance efficace»\* par la notation «Excellente performance»\* dans son rapport

---

\* Traduction du greffe.

d'évaluation du comportement professionnel. Elle demande également que la référence à son congé prolongé et à son arrangement de travail à temps partiel soit supprimée du rapport. En outre, elle demande qu'il soit ordonné à l'OMPI d'ouvrir des enquêtes disciplinaires contre les hauts responsables de la Division de la supervision interne et de confier ces enquêtes au Bureau des services de contrôle interne du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (BSCI). Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel et moral et à titre exemplaire d'un montant d'au moins 100 000 francs suisses. Enfin, elle réclame des intérêts et le remboursement de tous ses frais de justice, ainsi que «[t]oute autre réparation jugée équitable, juste et nécessaire»\*.

L'OMPI demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité et soutient que certains points de celle-ci sont irrecevables.

#### CONSIDÈRE:

1. La requérante a été membre du personnel de l'OMPI, y compris pendant la période allant du 15 juin 2017 au 14 mai 2018. Un rapport d'évaluation du comportement professionnel (ci-après le «Rapport») a été établi à son sujet pour cette période. La requérante a démissionné de l'Organisation le 11 mars 2019 avec effet au 11 avril 2019. La plupart des faits pertinents ont déjà été exposés ci-dessus. Il suffira de relever que la requérante conteste deux éléments du Rapport. Le premier est l'appréciation de son travail par l'attribution de la notation «Performance efficace»\*, alors qu'elle affirme mériter la notation «Excellente performance»\*. Le second est l'intégration dans le Rapport d'une observation indiquant qu'elle a été en congé prolongé et qu'elle a travaillé à temps partiel pendant la période d'évaluation.

2. La requérante demande au Tribunal de «combiner»\* les onze requêtes qu'elle a déposées devant lui. Or il a déjà été statué sur la plupart de ces requêtes. En outre, même si les faits visés dans chacune d'elles s'inscrivent dans la même série d'événements, les questions de

---

\* Traduction du greffe.

droit soulevées sont bien distinctes. Il n'y a donc pas lieu de joindre les requêtes.

3. La requérante a sollicité la tenue d'un débat oral, mais le Tribunal est convaincu que les écritures produites par les parties sont suffisantes pour lui permettre de prendre une décision équitable et équilibrée.

4. Il y a lieu de rappeler d'emblée les principes qui régissent l'examen par le Tribunal de rapports d'évaluation litigieux. Ils ont été exposés dans le jugement 4564, aux considérants 2 et 3, et rappelés dans le jugement 4793, au considérant 5:

«Il n'appartient pas au Tribunal, qui n'a aucunement vocation à se substituer aux autorités administratives d'une organisation internationale, de procéder à l'évaluation des mérites d'un fonctionnaire en lieu et place du notateur compétent ou des différents supérieurs hiérarchiques et organes de recours appelés, le cas échéant, à réviser cette évaluation. [...] [L]'évaluation des mérites d'un fonctionnaire au cours d'une période déterminée fait appel à un jugement de valeur, ce qui exige de sa part qu'il respecte le pouvoir d'appréciation des organes chargés de procéder à une telle évaluation. Il doit certes contrôler si les notes attribuées au fonctionnaire ont été à tous égards régulièrement établies, mais il ne peut se substituer à ces organes pour apprécier les qualités, les prestations et le comportement de l'intéressé. Aussi le Tribunal ne censurera-t-il un rapport de notation que si celui-ci émane d'une autorité incompétente, a été établi en violation d'une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de droit ou de fait, omet de tenir compte d'un fait essentiel, tire du dossier des conclusions manifestement erronées, ou est entaché de détournement de pouvoir.»

Et également dans le jugement 4902, au considérant 9:

«Compte tenu du contrôle restreint que le Tribunal exerce en matière d'évaluation de la performance comme il ressort d'une jurisprudence constante (voir, par exemple, les jugements 4787, au considérant 5, 4786, au considérant 4, 4713, au considérant 11, et 4564, aux considérants 2 et 3, et la jurisprudence citée), le fait que le requérant ne partage pas l'avis de son superviseur concernant sa performance n'est manifestement pas suffisant pour annuler cette évaluation et ordonner qu'une autre évaluation soit effectuée.»

5. Même si l'on peut soutenir qu'un rapport d'évaluation est vicié, il y a des limites aux pouvoirs que le Tribunal peut exercer si cela est démontré, question qui a été abordée dans le jugement 4894, au considérant 6:

«[I]l convient à présent d'examiner [...] les réparations supplémentaires demandées par le requérant. Il demande notamment au Tribunal d'ordonner que le texte de son rapport de notation pour 2009 soit modifié. Mais il est reconnu depuis longtemps qu'une telle demande implique que le Tribunal détermine les modalités de l'évaluation, ce qu'il ne saurait faire (voir, récemment, le jugement 4786, au considérant 1).»

6. Il convient de relever que les griefs de la requérante à propos du Rapport ont été examinés, entre autres, par trois membres du Comité d'appel de l'OMPI dans le cadre du recours interne. Leurs conclusions en date du 8 juillet 2019 comportent notamment les éléments suivants:

«51. Dans son rapport d'évaluation du comportement professionnel, la [requérante] avait reçu la notation "Performance efficace" et voulait qu'elle soit remplacée par la notation "Excellente performance", mais le Directeur général avait convenu avec le supérieur hiérarchique de la requérante et avec le fonctionnaire chargé du réexamen que la notation "Performance efficace" était équitable et devait être conservée. Le Comité estimait qu'il s'agissait d'une bonne notation, qui ne critiquait pas la prestation de la requérante. De fait, en examinant le rapport d'évaluation du comportement professionnel, le Comité ne décelait aucune intention de ses supérieurs hiérarchiques de dévaloriser sa prestation ou de critiquer son travail. Ses supérieurs avaient la prérogative d'élaborer leurs évaluations dans le respect des règles et procédures standard établies par l'OMPI. Le Comité ne constatait aucun vice de procédure dans le processus d'évaluation, car il semblait avoir été mené en pleine conformité avec les règles et procédures standard de l'OMPI.

52. En outre, la [requérante] avait demandé que la référence à son congé soit supprimée du rapport d'évaluation du comportement professionnel. Le Comité partageait l'avis de l'administration selon lequel il convenait de conserver cette référence, car la mention contestée avait pour but de définir objectivement et précisément la période au cours de laquelle le supérieur hiérarchique avait eu la possibilité de travailler avec [la requérante] et d'évaluer ses prestations en qualité de fonctionnaire chargée de l'évaluation au sein de la Division de la supervision interne.

53. En conclusion, le Comité n'avait constaté aucun vice de procédure dans l'évaluation du comportement professionnel de la [requérante].\*

7. Ces conclusions factuelles sont manifestement le fruit d'un examen avisé et équilibré des questions soulevées par la requérante et méritent la déférence que la jurisprudence du Tribunal a maintes fois reconnue (voir les jugements 4850, au considérant 3, 4488, au considérant 7, et 3608, au considérant 7).

8. Dans son mémoire, la requérante avance son argument juridique sous une seule rubrique, à savoir: «[l]e document d'évaluation du comportement professionnel a donné une image déformée et discrédité le travail de la [r]equérante, ce qui constitue un acte d'intimidation et de harcèlement»\*. Une grande partie de l'argumentation vise à démontrer que la requérante se trouvait, selon elle, dans un «environnement [de travail] hostile et abusif»\* et, en outre, que la notation appropriée était à son avis «Performance exceptionnelle»\*. Cette deuxième affirmation invite le Tribunal à endosser un rôle qui n'est pas le sien (voir le considérant 4 ci-dessus), tandis que la première est dénuée de pertinence quant à la légalité de l'évaluation, du moins dans les termes très généraux employés par la requérante.

9. En outre, dans sa réplique, la requérante n'avance aucun argument de fond concernant la légalité de l'évaluation et met à nouveau l'accent sur une plainte générale concernant l'environnement dans lequel elle a travaillé. Elle va en effet jusqu'à affirmer dans sa réplique que l'OMPI a fait des déclarations fausses et délibérément trompeuses dans son mémoire en réponse pour «faire obstruction à la justice et couvrir le harcèlement et le traitement barbare que la [r]equérante avait subis à l'OMPI». Or l'incidence d'une telle affirmation sur la légalité de l'évaluation n'est nullement évidente.

---

\* Traduction du greffe.

10. Rien ne démontre que l'évaluation du comportement professionnel était illégale. En conséquence, la requête doit être rejetée. Toutefois, il ne s'agit pas d'une affaire où la requérante devrait être condamnée aux dépens, comme le demande l'Organisation, dès lors que la requête ne peut être considérée comme vexatoire, futile ou constitutive d'un abus de procédure.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée, de même que la demande reconventionnelle relative aux dépens.

Ainsi jugé, le 8 mai 2025, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M<sup>me</sup> Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, René M. Vargas M., Greffier.

Prononcé le 3 juillet 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

MICHAEL F. MOORE      HUGH A. RAWLINS      HONGYU SHEN

RENE M. VARGAS M.