

107^e session

Jugement n° 2830

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la dixième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M. S. G. G. le 23 janvier 2008 puis régularisée et complétée d'une note le 5 mars, la réponse de l'Organisation du 26 juin, la réplique du requérant du 8 octobre 2008 et la duplique de l'OMPI datée du 13 janvier 2009;

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 et les allégations suivants :

A. L'article 9.1 du Statut du personnel de l'OMPI est intitulé «Licenciement». Dans sa partie pertinente à la présente affaire, il se lit comme suit :

«a) 1) Le Directeur général, en indiquant les motifs de sa décision, peut mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent, si les nécessités du service exigent la suppression de l'emploi ou une réduction du personnel [...].

[...]

4) Le Directeur général peut également mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent [...] si cette mesure est conforme à l'intérêt d'une bonne administration de

l'Organisation et à condition que cette mesure ne soit pas contestée par le fonctionnaire intéressé.

[...]

b) Quand les nécessités du service obligent à supprimer des emplois ou à réduire les effectifs, et s'il existe des emplois qui correspondent à leurs aptitudes et où ils puissent être utilement employés, les fonctionnaires nommés à titre permanent doivent être maintenus en service de préférence aux titulaires d'une nomination pour une durée déterminée.

[...]»

Des faits relatifs au cas d'espèce sont exposés dans les jugements 2698 et 2829 portant respectivement sur les septième et huitième requêtes de l'intéressé. Il suffira de rappeler que, par une décision du 7 mars 2006, le requérant fut provisoirement suspendu de ses fonctions, avec traitement, afin de permettre la conduite d'une enquête concernant huit fautes graves qu'il avait prétendument commises. Le 12 octobre 2006, il fut transféré à titre provisoire de la Section de la coordination de la sécurité à la Division des conférences, des communications et de la gestion informatisée du courrier.

Par lettre du 23 février 2007, l'avocat de l'OMPI informa l'avocat du requérant de la décision de mettre fin à l'engagement de ce dernier à compter du 28 février. Il précisait que cette décision était consécutive à une restructuration des services de sécurité de l'OMPI et avait été prise dans l'intérêt d'une bonne administration de l'Organisation, conformément aux alinéas a) 1) et a) 4) de l'article 9.1 du Statut du personnel. Il ajoutait que, compte tenu de la «position [du requérant] et de ses compétences professionnelles», un reclassement à un autre poste n'était pas possible.

Par lettre du 28 février, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines fit savoir au requérant que, conformément à l'alinéa a) 1) de l'article 9.1 susmentionné et pour faire suite à la «réorganisation de la fonction de la sécurité au sein du Bureau international et donc dans l'intérêt d'une bonne administration de l'Organisation», il était mis fin à son engagement avec effet immédiat. Il énumérait en détail les sommes qui seraient versées à l'intéressé au titre de sa cessation de service.

Par une lettre du 19 mars adressée au Directeur général, le requérant demanda l'annulation de la décision de le licencier et sa réintégration dans ses anciennes fonctions, ou bien son reclassement en application de l'alinéa b) de l'article 9.1. N'ayant pas reçu de réponse dans les six semaines qui suivirent, le requérant saisit le Comité d'appel le 4 juin, lequel rendit ses conclusions le 8 octobre. Estimant que l'administration avait expliqué de manière convaincante pourquoi le requérant ne pouvait plus être affecté aux services de sécurité et que celui-ci n'avait manifestement pas les compétences, l'expérience et les capacités pour exercer des fonctions de niveau P-3, il recommanda au Directeur général de maintenir la décision de mettre fin à son engagement. Par lettre du 22 octobre 2007, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines informa le requérant, au nom du Directeur général, que ce dernier avait décidé de faire sienne la recommandation du Comité. Il précisait que la décision de le licencier se fondait «uniquement et exclusivement sur les nécessités du service», conformément à l'alinéa a) 1) de l'article 9.1 du Statut. Par ailleurs, il indiquait que les dispositions de l'alinéa b) de ce même article avaient été dûment prises en considération et que le Directeur général s'était assuré qu'il n'existait aucun poste disponible auquel le requérant aurait pu être utilement affecté. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que son licenciement est abusif, qu'il apparaît comme un «acte de pure vengeance» et qu'il procède d'un détournement de pouvoir. Il ajoute que ce licenciement, qui est fondé sur une prétendue restructuration/réorganisation des services de sécurité de l'OMPI, n'est en réalité que l'aboutissement d'une «longue suite de procédures et de harcèlements» dont il a été victime de la part de l'administration depuis le mois de mai 2005. D'après lui, la situation s'est aggravée au fur et à mesure qu'il tentait de faire valoir ses droits. Sur ce point, il renvoie le Tribunal aux écritures qu'il a soumises dans le cadre de certaines de ses requêtes précédentes et mentionne notamment l'unique rapport périodique insatisfaisant qui a été établi à son sujet en 2005, ainsi que la mesure de suspension et le transfert dont il a fait l'objet. Il dénonce également le fait que,

dans son courrier du 23 février 2007 lui annonçant son licenciement, l'avocat de l'OMPI faisait clairement référence à la lettre qu'il avait adressée au Directeur général le 19 février 2007 et par laquelle il demandait l'annulation de la mesure de suspension du 7 mars 2006 en raison de sa durée.

Il prétend qu'en n'envisageant pas de reclassement l'OMPI a violé les dispositions de l'alinéa b) de l'article 9.1 du Statut et qu'en ne lui offrant aucun poste en rapport avec ses capacités, son expérience et son ancienneté, elle a agi au mépris de la jurisprudence du Tribunal.

Le requérant reproche au Comité d'appel d'avoir «négligé son devoir d'objectivité et d'impartialité» en se bornant à faire siens les arguments de l'administration. A ses yeux, le même raisonnement s'applique *mutatis mutandis* à la décision du 22 octobre 2007, le Directeur général n'ayant fait que reprendre dans les grandes lignes le rapport du Comité d'appel.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du 22 octobre 2007 confirmant son licenciement et d'ordonner sa réintégration dans ses anciennes fonctions, ou bien son reclassement. Il réclame, compte tenu de son droit à être admis à la retraite à l'âge de soixante-cinq ans et des avancements d'échelon dont il aurait pu bénéficier s'il avait été maintenu en service jusqu'à cet âge, 839 312 francs suisses en réparation du préjudice qu'il a subi par suite de son licenciement abusif, déduction faite de la somme de 191 625,65 francs qu'il a déjà perçue. Enfin, il sollicite une indemnité de 400 000 francs au titre du préjudice moral subi et la prise en charge par l'OMPI de l'intégralité des frais de procédure qu'il a exposés, y compris 20 000 francs pour ses frais d'avocat.

Dans une note complémentaire à sa requête, l'intéressé explique qu'après avoir pris connaissance des jugements 2697 et 2698, portant respectivement sur ses sixième et septième requêtes, il lui est apparu nécessaire de clarifier certains faits, en application, selon lui, de l'article 9, paragraphe 6, du Règlement du Tribunal.

Il reproche en particulier au Comité d'appel d'avoir formulé sa recommandation en se fondant uniquement sur l'alinéa a) 1) de l'article 9.1 du Statut alors qu'il a été licencié en vertu de l'alinéa a) 4) du même article.

Il souligne que le Comité a ignoré le fait qu'aux termes de la lettre du 23 février 2007 la décision de le licencier résultait d'une prétendue restructuration des services de sécurité, ce qui, à son avis, est constitutif d'un abus de pouvoir. Il affirme qu'une restructuration est soumise à une obligation préalable de dialogue avec tous les fonctionnaires concernés et qu'en ne lui permettant pas de participer à l'exercice de restructuration, l'OMPI l'a privé d'une possibilité de défendre ses intérêts.

Le requérant soutient qu'il est «inadmissible» que le Comité ait choisi de passer sous silence son transfert car il a ainsi autorisé l'administration à le licencier uniquement sur la base de son affectation aux services de sécurité.

Il note que le Comité a affirmé qu'il n'avait pas les compétences ni l'expérience requises pour assumer des fonctions de niveau P-3 et qu'il n'avait pas fourni la preuve du contraire. Or il rappelle qu'il a été promu au grade P-3 par le Directeur général selon la procédure «normale», laquelle tient compte des mérites et des états de service de l'intéressé et que le seul motif invoqué pour justifier son licenciement était la prétendue réorganisation des services de sécurité.

En affirmant que son licenciement était la seule issue possible au vu des circonstances de l'espèce, de son dossier personnel ainsi que de son attitude et qu'une réintégration était malvenue, le Comité a, d'après le requérant, formulé sa recommandation en se fondant uniquement sur une appréciation manifestement erronée du dossier. Il soutient qu'il a toujours été un «fonctionnaire exemplaire» et qu'il a bénéficié de promotions régulières ainsi que de rapports périodiques satisfaisants.

C. Dans sa réponse, l'OMPI indique que les questions relatives au rapport périodique de 2005 et à la mesure de suspension provisoire de mars 2006 ont fait l'objet, respectivement, des jugements 2697 et

2698 et n'ont donc pas lieu d'être soulevées de nouveau. Elle ajoute que ce rapport et cette mesure de suspension n'ont de toute façon aucun lien avec les changements de grande ampleur mis en œuvre pour répondre à l'évolution rapide des besoins de l'OMPI en matière de sécurité. Par ailleurs, elle prétend que le requérant n'est pas recevable à contester son transfert car il n'a pas saisi le Tribunal après que le recours interne qu'il avait formé sur cette question a été rejeté par le Directeur général en juillet 2007.

Selon la défenderesse, la suppression du poste du requérant, qui a conduit à son licenciement, a été décidée à l'issue d'une réflexion approfondie et rigoureuse; elle s'est inscrite dans le cadre d'un réexamen complet des dispositifs de coordination en matière de sécurité, lequel a eu lieu en 2005 et 2006. C'est ainsi qu'un comité de coordination de la sécurité a été créé par le Directeur général et qu'il a été procédé à la refonte et à la professionnalisation desdits dispositifs dans l'intérêt de l'Organisation. Le requérant a reçu certains documents et a pris part à une enquête sur les questions de sécurité. Conformément aux recommandations formulées par le Comité de coordination de la sécurité, trois avis de vacance d'emploi ont été publiés en juillet 2006, mais les postes en question devaient être pourvus par des spécialistes confirmés.

L'OMPI estime avoir été pleinement consciente des obligations résultant de l'article 9.1 du Statut et avoir essayé de trouver un poste correspondant au profil du requérant. Elle indique que ce dernier n'avait pas les compétences requises pour occuper l'un des trois postes mis au concours et qu'il était «exceptionnellement difficile» de le réaffecter au sein de l'Organisation. Elle rappelle à cet égard qu'il a été chauffeur à l'OMPI pendant vingt-trois ans et qu'il n'a suivi que quelques courtes formations en matière de sécurité. Lorsqu'il a été nommé chef de la Section de la coordination de la sécurité en 2002, il n'était pas nécessaire d'avoir des compétences spécialisées dans le domaine de la sécurité mais, depuis lors, les exigences en la matière se sont accrues. Elle souligne par ailleurs que le requérant n'a présenté sa candidature à aucune des vacances d'emploi publiées depuis octobre 2006. Enfin, elle ajoute que le

Comité d'appel est parvenu à la conclusion «ferme et sans équivoque» que le licenciement du requérant a été effectué «en pleine conformité avec les procédures applicables» et sur la base de motifs appropriés et «pleinement justifiés au vu des preuves correspondantes».

L'Organisation note que le requérant soutient qu'il devait être maintenu en activité jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans. Tout en admettant que telle est bien la limite d'âge qui lui était applicable, elle affirme que cette limite ne s'applique toutefois pas si le fonctionnaire a fait l'objet d'un licenciement pour cause de suppression d'emploi, et elle souligne que le requérant n'avait aucun droit à rester en activité jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans une fois que ses services n'étaient plus requis.

Tout en relevant que le calcul des sommes dues à l'intéressé au titre de sa cessation de service fait l'objet d'une requête distincte, l'OMPI expose en détail la façon dont elle a calculé lesdites sommes. Elle estime que le requérant a été intégralement et correctement indemnisé conformément aux règles applicables au moment de son licenciement.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient ses moyens. Il fait observer que l'OMPI ne s'est pas déterminée sur la question de savoir si son licenciement est fondé sur l'alinéa a) 1) ou sur l'alinéa a) 4) de l'article 9.1 du Statut. Or les différences qui en résultent sont considérables, aussi bien en ce qui concerne les motifs invoqués à l'appui du licenciement que la procédure à suivre. Il affirme que l'administration ne peut prétendre, sans commettre un détournement de pouvoir, que son licenciement était justifié par le rapport du Comité de coordination de la sécurité. Il relève que, le 4 mai 2006, ce comité avait recommandé la création de six postes, dont trois nécessitaient des compétences particulières. Il soutient qu'en publiant seulement trois avis de vacance d'emploi concernant des postes de spécialiste pour lesquels il n'avait pas les qualifications requises, l'Organisation a justifié son licenciement par une «habile manœuvre».

Dans la mesure où la défenderesse n'a pas contesté les remarques et allégations contenues dans sa note complémentaire du 5 mars 2008,

le requérant estime que celles-ci doivent être considérées comme admises.

E. Dans sa duplique, l'Organisation affirme que la note du 5 mars 2008 est irrecevable étant donné qu'elle ne contient aucune preuve que le requérant aurait demandé au Président du Tribunal l'autorisation de produire un exposé ou une pièce complémentaire ou que le Président en aurait ordonné la production. Ladite note est également irrecevable parce qu'elle a trait au transfert du requérant et que ce dernier ne saurait, par le biais de sa requête portant sur son licenciement, revenir sur son refus d'accepter ce transfert et sur la validité de cette mesure.

L'OMPI réitère ses arguments. Elle précise que la lettre du 28 février 2007, qui constitue la notification officielle au requérant de son licenciement, établissait clairement que celui-ci était fondé sur l'alinéa a) 1) de l'article 9.1 du Statut.

Elle qualifie de «totalement infondée» l'allégation du requérant selon laquelle elle n'a mis au concours que trois postes, pour lesquels il n'avait pas les qualifications requises, afin de pouvoir justifier son licenciement. L'OMPI ajoute qu'il n'entrait pas dans les compétences du Comité de coordination de la sécurité de donner des conseils sur la question de savoir s'il convenait de licencier tel ou tel fonctionnaire et qu'il n'a donc pas recommandé le licenciement du requérant.

L'OMPI nie avoir eu une obligation d'entamer un «dialogue» avec le requérant concernant la restructuration des services de sécurité et maintient que cette restructuration a été entreprise dans l'intérêt de l'Organisation. Elle affirme que, contrairement à ce qu'il prétend, l'intéressé a exercé son droit de recours contre les décisions concernant la restructuration devant le Comité d'appel puis devant le Tribunal.

S'agissant de l'affirmation du requérant selon laquelle ses états de service étaient satisfaisants, l'Organisation fait valoir que cela n'a pas toujours été le cas. Elle souligne qu'au cours de l'année où il a exercé des fonctions de niveau P-3 il est clairement apparu

qu'il n'avait ni les qualifications ni les compétences nécessaires pour assumer ce type de fonctions.

CONSIDÈRE :

1. Entré au service de l'OMPI en 1974 en qualité de messenger-chauffeur au grade G3, le requérant fut nommé au poste de chef de la Section de la coordination de la sécurité le 22 juillet 2002. Il fut promu au grade P-3 avec effet au 1^{er} janvier 2005.

Le 12 octobre 2006, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines lui écrivit au sujet des derniers développements concernant la coordination en matière de sécurité à l'OMPI. Il lui rappelait que le Comité de coordination de la sécurité, qui avait été créé pour renforcer les dispositifs de coordination et maintenir un système efficace de gestion de la sécurité, avait recommandé de procéder à un examen de la structure du personnel de la Section de la coordination de la sécurité, lequel avait eu lieu en décembre 2005. Il en était résulté un renforcement et une réorganisation des fonctions liées à la sécurité au sein de l'Organisation. Cette restructuration avait pour conséquence le transfert avec effet immédiat du requérant à la Division des conférences, des communications et de la gestion informatisée du courrier.

Au moment où cette décision lui fut communiquée, le requérant était, depuis le 7 mars 2006, sous le coup d'une mesure de suspension avec traitement pour les besoins d'une enquête ouverte contre lui (voir le jugement 2698 et le jugement 2829, rendu également ce jour).

2. Le 19 février 2007, le requérant adressa un courrier au Directeur général pour se plaindre de la durée de cette mesure de suspension. Invité à répondre à ce courrier, l'avocat de l'Organisation fit savoir le 23 février à l'avocat du requérant qu'il avait été décidé de mettre fin à l'engagement de ce dernier à compter du 28 février. Le licenciement ainsi annoncé fut notifié au requérant par une lettre du 28 février 2007 précisant que cette décision avait été prise «conformément à l'article 9.1, alinéa a) 1), du Statut du personnel pour

faire suite à la réévaluation et [à la] réorganisation de la fonction de la sécurité au sein du Bureau international et donc dans l'intérêt d'une bonne administration de l'Organisation».

3. Après en avoir demandé en vain le réexamen, le requérant forma contre cette décision un recours devant le Comité d'appel. Dans les conclusions qu'il rendit le 8 octobre, ce comité recommanda au Directeur général de confirmer la décision de mettre fin à l'engagement du requérant.

Par lettre du 22 octobre 2007, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines informa le requérant que le Directeur général avait décidé de faire sienne la recommandation du Comité d'appel et de confirmer son licenciement. Cette lettre, qui constitue la décision que le requérant défère devant le Tribunal de céans, se réfère aux alinéas a) 1) et b) de l'article 9.1 du Statut.

4. Dans le jugement 2831, rendu également ce jour sur la neuvième requête formée par l'intéressé, le Tribunal s'est prononcé, en la rejetant, sur la demande de la défenderesse tendant à ce qu'il prononce la jonction avec la dixième requête faisant l'objet du présent jugement.

5. Les alinéas a) 1) et b) de l'article 9.1 du Statut sont reproduits, sous A, ci-dessus.

6. La décision de licenciement se fonde sur l'alinéa a) 1) de l'article 9.1 puisque la défenderesse l'a motivée par la nécessité d'une «réorganisation de la fonction de la sécurité». Mais le requérant soutient que son licenciement ne constitue en réalité que l'aboutissement d'une «longue suite de procédures et de harcèlements» dont il a été victime de la part de l'administration depuis le mois de mai 2005.

a) Une organisation internationale peut se trouver dans l'obligation de restructurer certains ou la totalité de ses départements ou unités. Les mesures de restructuration peuvent naturellement impliquer de supprimer des emplois, d'en créer de nouveaux ou

de redéployer le personnel (voir les jugements 269, 1614, 2510 et 2742). Les dispositions à prendre à cet égard relèvent du pouvoir d'appréciation de l'Organisation et ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle juridictionnel restreint (voir les jugements 1131, au considérant 5, et 2510, au considérant 10).

b) Selon la jurisprudence constante du Tribunal, toute suppression de poste doit «se justifier par des raisons objectives». Elle ne saurait avoir pour but dissimulé d'éloigner du service un fonctionnaire considéré comme indésirable, ce qui constituerait un détournement de pouvoir (voir le jugement 1231, au considérant 26, et la jurisprudence citée).

c) Dans sa lettre du 12 octobre 2006 annonçant au requérant son transfert en dehors de la Section de la coordination de la sécurité qu'il dirigeait, la défenderesse s'est référée d'emblée aux opérations de restructuration alors en cours. Le requérant ne les ignorait d'ailleurs pas puisqu'il avait lui-même participé à certains travaux préparatoires. Les explications fournies par la défenderesse au cours de la présente procédure et la documentation produite ne laissent planer aucun doute sur la nécessité des mesures de restructuration qui ont été adoptées et sur le fait que le requérant ne disposait pas de la formation adéquate pour continuer à assumer, dans le cadre du nouveau système de sécurité de l'Organisation, des responsabilités comparables à celles qu'il assumait antérieurement.

Le bien-fondé du transfert de l'intéressé dans un autre service n'est donc pas contestable.

7. Bien que le requérant ait été transféré provisoirement à la Division des conférences, des communications et de la gestion informatisée du courrier, il n'a en réalité jamais occupé le poste qui lui avait ainsi été attribué puisqu'il était suspendu de ses fonctions au moment dudit transfert et que cette mesure de suspension n'a pris fin qu'avec son licenciement.

Le dossier n'apporte pas d'éléments suffisamment clairs pour convaincre le Tribunal que les mesures de restructuration des services

de sécurité impliquaient que le requérant soit également écarté du poste qui lui avait été confié provisoirement. Cette question peut cependant demeurer indécise, la requête devant être admise pour une autre raison.

8. a) Lorsqu'elle adopte des mesures de restructuration entraînant la suppression d'emplois ou la réduction d'effectifs, l'Organisation doit, en vertu de l'alinéa b) de l'article 9.1, veiller objectivement à reclasser les fonctionnaires nommés à titre permanent qui sont touchés par ces mesures dans des emplois correspondant à leurs aptitudes et où ils peuvent être utilement affectés. Ce n'est que si cela n'est pas réalisable qu'elle peut recourir à la mesure de licenciement, qui est un *ultima ratio* (voir les jugements 1487, au considérant 8, et 2090, au considérant 7).

b) Le requérant a été informé de son licenciement par une lettre de l'avocat de la défenderesse. Cette lettre a été adressée à son avocat le 23 février 2007, c'est-à-dire quatre jours après qu'il se fut plaint au Directeur général de la durée de la mesure de suspension provisoire dont il faisait l'objet. Le Tribunal de céans n'émettra pas d'appréciation sur ce mode opératoire.

c) Il constate cependant que la lettre du 28 février 2007 se borne à indiquer que le licenciement «[fai[t] suite à la réévaluation et [à la] réorganisation de la fonction de la sécurité au sein du Bureau international» et qu'il a donc été décidé «dans l'intérêt d'une bonne administration de l'Organisation». Pour sa part, la lettre du 23 février 2007 précisait simplement qu'un reclassement à un autre poste au sein de l'OMPI n'était pas possible «[c]ompte tenu de la position [du requérant] et de ses compétences professionnelles».

Dans aucun de ces documents, l'Organisation ne donne d'indication concrète sur la raison pour laquelle le requérant ne pouvait être ni maintenu dans le poste qui lui avait été attribué temporairement le 12 octobre 2006 ni reclassé. Aucune pièce du dossier antérieure au licenciement n'établit de manière convaincante que des recherches

sérieuses ont été entreprises pour trouver au requérant un poste correspondant à ses aptitudes.

d) Ce n'est qu'au cours de la procédure devant le Comité d'appel que la défenderesse a quelque peu développé les raisons pour lesquelles il n'était pas possible de reclasser le requérant. Le Comité d'appel a affirmé que l'intéressé n'avait pas les compétences, l'expérience et les capacités requises pour exercer des fonctions de niveau P-3 et qu'il n'avait pas fourni la preuve du contraire. Il a ajouté que le licenciement était la seule issue possible au regard, notamment, des circonstances particulières de l'espèce et de l'attitude du requérant.

9. Cela conduit le Tribunal à conclure que les recherches en vue d'un reclassement éventuel du requérant n'ont pas été effectuées dans le respect des droits et garanties qui doivent être reconnus aux fonctionnaires. Le Tribunal constate que l'Organisation n'a pas démontré qu'elle a fait concrètement tout ce qui était en son pouvoir pour rechercher un poste correspondant aux qualifications du requérant. En outre, avant d'en arriver au licenciement pur et simple de ce dernier, il eût appartenu à la défenderesse de vérifier s'il était prêt à accepter un poste d'un grade inférieur à celui qu'il occupait précédemment (voir le jugement 1782, au considérant 11). Il n'appartenait pas au requérant d'apporter la preuve qu'il était en mesure de rester au service de l'Organisation à un titre quelconque, mais à celle-ci d'apporter la preuve du contraire.

10. Dans ces conditions, et sans qu'il y ait lieu de se prononcer sur la recevabilité de la note du 5 mars 2008, la décision du 22 octobre 2007 confirmant le licenciement du requérant doit être annulée et l'affaire renvoyée à l'OMPI pour qu'elle statue à nouveau après avoir examiné avec le requérant les diverses possibilités de reclassement envisageables. S'il s'avère que le reclassement du requérant n'est objectivement pas réalisable faute de postes disponibles correspondant à ses aptitudes, la défenderesse procédera avec lui

à la fixation définitive du montant auquel il a droit au titre de sa cessation de service.

11. Le requérant ayant obtenu gain de cause, il y a lieu de lui allouer une indemnité de 12 000 francs suisses toutes causes de préjudice confondues, ainsi que la somme de 5 000 francs à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du 22 octobre 2007 confirmant le licenciement du requérant est annulée.
2. L'OMPI procédera comme indiqué au considérant 10 ci-dessus.
3. Elle versera au requérant une indemnité de 12 000 francs suisses toutes causes de préjudice confondues.
4. Elle lui versera également la somme de 5 000 francs à titre de dépens.

Ainsi jugé, le 7 mai 2009, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 juillet 2009.

SEYDOU BA
CLAUDE ROUILLER
PATRICK FRYDMAN
CATHERINE COMTET