

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

**109<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 2915**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la première requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M<sup>me</sup> H. L. le 15 octobre 2008, la réponse de l'Organisation du 21 janvier 2009, la réplique de la requérante du 6 avril et le mémoire additionnel qu'elle a soumis le 14 avril, et la duplique de l'OMPI du 8 juin 2009;

Vu la deuxième requête dirigée contre l'OMPI, formée par la requérante le 15 octobre 2008, la réponse de l'Organisation du 21 janvier 2009, la réplique de la requérante du 6 avril et la duplique de l'OMPI du 8 juin 2009;

Vu la troisième requête dirigée contre l'OMPI, formée par la requérante le 15 octobre 2008, la réponse de l'Organisation du 21 janvier 2009, la réplique de la requérante du 6 avril, la duplique de l'OMPI du 8 juin, les écritures supplémentaires présentées par l'Organisation le 26 juin, les commentaires de la requérante à leur sujet du 23 novembre et les observations finales de l'OMPI du 17 décembre 2009;

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

Après avoir examiné les dossiers, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. La requérante, ressortissante des États-Unis d'Amérique née le 21 mai 1947, est entrée au service de l'OMPI en janvier 1980, en qualité de juriste au bénéfice d'un contrat de durée déterminée. En juillet 1987, elle fut nommée à titre permanent. Elle se vit octroyer le grade D-1 en septembre 1998 et prit sa retraite le 30 novembre 2007.

Dans un mémorandum du 27 juin 2006 adressé au Directeur général et au directeur du Département de la gestion des ressources humaines, la supérieure de la requérante recommanda que, conformément à l'article 9.8 du Statut du personnel et à l'ordre de service n° 10/2006, il soit accordé à l'intéressée une prolongation de deux ans de son contrat au-delà de l'âge statutaire de départ à la retraite, qui était dans son cas de soixante ans. Elle expliquait que cette prolongation était dans l'intérêt de l'Organisation et se justifiait compte tenu de la situation personnelle de la requérante, et plus particulièrement du fait qu'elle assumait seule les frais d'études de ses enfants. Aussi recommandait-elle que le contrat de la requérante soit prolongé du 21 mai 2007 au 21 mai 2009.

Par lettre du 16 novembre 2006, la requérante fut informée que, conformément à l'alinéa c) de l'article 9.8 du Statut du personnel — qui prévoit que le Directeur général peut, dans des cas d'espèce, autoriser la prorogation de la limite d'âge de départ à la retraite jusqu'à soixante-cinq ans s'il estime que cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation —, son contrat d'engagement serait prolongé à titre exceptionnel jusqu'au 30 novembre 2007 mais qu'aucune autre prolongation ne serait possible. Le 23 novembre 2006, elle écrivit au Directeur général pour indiquer, entre autres, qu'elle méritait une promotion au grade D-2.

Le 6 août 2007, la requérante fut informée que, pour l'année scolaire 2007-08, elle recevrait une avance sur l'indemnité pour frais d'études calculée au prorata de trois neuvièmes. Le 31 août, elle écrivit au directeur du Département de la gestion des ressources humaines pour demander à percevoir 50 pour cent de l'indemnité en question. Invoquant l'alinéa e) du point C) de la disposition 3.11.1 du Règlement du personnel — qui prévoit que, «[l]orsque la durée des services du fonctionnaire ne correspond pas à toute la durée de l'année scolaire, le

rapport entre l'indemnité versée et l'indemnité annuelle est égal au rapport entre la durée des services et celle de l'année scolaire» —, la requérante expliquait que l'année scolaire complète de sa fille se composait de deux semestres distincts, dont le premier débutait le 28 août 2007 et se terminait le 17 décembre 2007. Elle ajoutait que, même si l'Organisation voulait déduire les deux semaines de décembre au motif que son contrat prendrait fin le 30 novembre 2007, elle devrait percevoir un peu moins de la moitié, mais certainement pas un tiers de l'indemnité.

Le nouveau supérieur de la requérante écrivit au Directeur général le 9 octobre 2007 pour appuyer la recommandation faite par l'ancienne supérieure de l'intéressée et tendant à accorder à cette dernière une prolongation de contrat de deux ans jusqu'en mai 2009. Il ajoutait que prolonger son contrat, ne serait-ce que jusqu'en mai 2008, résoudrait la question du calcul au prorata de l'indemnité pour frais d'études. La requérante présenta la même demande dans un mémorandum du 25 octobre 2007 et, le 14 novembre, elle informa le Directeur général que, si le 19 novembre 2007 elle n'avait pas reçu de lui une réponse écrite, elle considérerait son silence comme une décision de rejet.

Le 30 octobre 2007, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines fit savoir à l'intéressée que le conseiller juridique avait été consulté et que, de l'avis de ce dernier, le calcul au prorata de trois neuvièmes était correct, compte tenu du fait que l'année scolaire complète se composait de deux semestres, c'est-à-dire de neuf mois, et eu égard à la date de son départ à la retraite. C'était donc bien sur la base de trois neuvièmes qu'il fallait raisonner pour liquider ses droits. Dans un mémorandum du 2 novembre 2007 adressé au Directeur général, la requérante demanda à nouveau à percevoir 50 pour cent de l'indemnité pour frais d'études. Cinq jours plus tard, elle soumit sa demande d'indemnité à la Section des prestations et du classement des emplois du Département de la gestion des ressources humaines, indiquant que sa fille allait suivre des cours qui se termineraient le 11 avril 2008. Le 14 novembre 2007, la section susmentionnée chargea le Département des finances de procéder à la liquidation des droits de

l'intéressée à l'indemnité pour frais d'études sur la base d'un calcul au prorata de six quinzièmes.

N'ayant reçu aucune réponse à son mémorandum du 25 octobre, la requérante écrivit trois lettres au Directeur général le 26 novembre 2007. Dans la première, elle lui demandait de réexaminer sa décision implicite de ne pas repousser, dans son cas, l'âge limite de départ à la retraite à soixante-deux ans. Dans la deuxième lettre, elle lui demandait de lui accorder, conformément à l'alinéa e) du point C) de la disposition 3.11.1 du Règlement du personnel, la moitié de l'indemnité pour frais d'études pour 2007-08. Elle réclamait également des dommages-intérêts pour tort matériel et moral. Dans la troisième lettre, elle demandait notamment à être promue au grade D-2 avec effet rétroactif à compter du mois de février 2004 et que l'âge de son départ à la retraite soit repoussé à soixante-deux ans ou qu'une réparation pécuniaire équivalente lui soit accordée. Par lettre du 6 décembre 2007, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines lui fit savoir que le Directeur général avait décidé de rejeter ses demandes.

Par une lettre datée du 14 février 2008, la requérante déposa trois recours auprès du Comité d'appel. Dans le premier, elle contestait la décision de ne pas prolonger son contrat au-delà du 30 novembre 2007 et demandait que sa date de départ à la retraite soit repoussée jusqu'à son soixante-deuxième anniversaire en mai 2009, ou que lui soit accordée une réparation pécuniaire équivalente. Elle réclamait en outre des dommages-intérêts pour tort moral. Dans son deuxième recours, elle contestait les décisions des 30 octobre et 14 novembre 2007 concernant le calcul au prorata de l'indemnité pour frais d'études pour 2007-08. Dans son troisième recours, elle contestait une série de décisions, d'actes et de pratiques qui, pris dans leur ensemble, dénotaient un harcèlement systématique et ininterrompu à son égard. Elle renvoyait également à ses deux premiers recours et aux conclusions connexes qui y figuraient. De plus, elle se plaignait de la discrimination que constituait le refus de la promouvoir au grade D-2. Dans les trois recours, elle soutenait que la procédure de recours interne était viciée en raison du non-respect des garanties d'une procédure régulière et d'un possible conflit d'intérêts.

Dans son rapport du 18 juillet 2008, le Comité recommanda que les deux premiers recours soient rejetés et que la question du harcèlement soit renvoyée pour enquête à la Division de l'audit et de la supervision internes. Il notait qu'en vertu de l'alinéa b) de l'article 9.8 du Statut du personnel l'âge de départ obligatoire à la retraite était, dans le cas de la requérante, de soixante ans et qu'en vertu de l'alinéa c) du même article l'octroi d'une prorogation relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général. Il estimait également que l'indemnité pour frais d'études avait été correctement calculée, conformément à l'alinéa e) du point C) de la disposition 3.11.1 du Règlement du personnel.

Par lettre du 5 septembre 2008, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines fit savoir à la requérante qu'ayant accepté les conclusions du Comité le Directeur général avait décidé de rejeter ses deux premiers recours, et qu'elle serait informée en temps voulu des résultats de l'enquête menée comme suite à ses allégations de harcèlement. C'est cette décision que la requérante attaque dans chacune de ses trois requêtes.

B. À l'appui de sa première requête concernant la prolongation de son contrat, la requérante explique que, lorsque l'âge de départ obligatoire à la retraite est passé, en novembre 1990, de soixante à soixante-deux ans, l'OMPI était légalement tenue de faire en sorte que le personnel qui était entré à son service avant cette date conserve le droit, qui était énoncé à l'alinéa b) de l'article 9.8 du Statut du personnel, de prendre sa retraite à l'âge de soixante ans, et ce, au taux plein. Or, selon elle, cet article est fondamentalement discriminatoire car il a transformé un droit acquis en une obligation, ce qui a eu pour effet de créer deux catégories de personnel : les fonctionnaires obligés de prendre leur retraite à soixante ans et ceux qui doivent la prendre à soixante-deux ans. Une telle différence est inéquitable et, en matière de conditions d'emploi, est à l'origine d'une discrimination à l'égard des fonctionnaires qui, comme elle, sont contraints de prendre leur retraite à soixante ans. Elle soutient que la décision de ne pas repousser son âge de départ à la retraite à soixante-deux ans lui a fait subir une perte financière.

La requérante reconnaît que, conformément à l’alinéa c) de l’article 9.8 du Statut du personnel, la décision du Directeur général de prolonger un contrat au-delà de l’âge de départ à la retraite relève de son pouvoir d’appréciation, mais elle soutient que, dans son cas, le refus de lui accorder une prolongation de plus de six mois était arbitraire. La décision du Directeur général de ne pas suivre les recommandations de ses supérieurs n’était à ses yeux pas motivée et les raisons qui, ultérieurement, lui ont été données oralement n’étaient ni claires ni cohérentes. Elle ajoute que le contexte politique dans lequel le processus de prise de décision s’est déroulé amène à penser que la décision du Directeur général était motivée par de la mauvaise foi et des intentions illégitimes. Elle prétend que l’administration s’efforçait de libérer des postes de haut niveau comme le sien pour les distribuer aux alliés politiques du Directeur général.

La requérante critique l’absence de transparence dans le processus de prise de décision et conteste l’affirmation de l’administration selon laquelle il n’est possible d’accorder qu’une seule prolongation de contrat au-delà de l’âge statutaire de départ à la retraite, et ce, pour une durée maximale de six mois. Au soutien de cet argument, elle cite le cas de fonctionnaires qui ont bénéficié de prolongations plus longues, par exemple dix ou douze mois au-delà de l’âge statutaire de départ à la retraite. Elle affirme qu’ainsi son droit à l’égalité de traitement n’a pas été respecté.

Dans sa deuxième requête, l’intéressée fait valoir que l’alinéa e) du point C) de la disposition 3.11.1 du Règlement du personnel n’a pas été appliqué correctement lors du calcul de son indemnité pour frais d’études pour 2007-08. Selon elle, elle aurait dû percevoir 50 pour cent — ou au minimum 50 pour cent «moins deux semaines» — de cette indemnité étant donné que l’année scolaire de sa fille se composait de deux semestres, dont le premier se terminait à la mi-décembre 2007. Ainsi, lorsqu’elle a pris sa retraite en novembre 2007, sa fille avait presque achevé la moitié de son année scolaire. Elle fait observer qu’en novembre 2007 elle a informé l’administration que le second semestre d’université de sa fille prendrait fin le 11 avril 2008. On lui a par la suite fait savoir que l’administration considérait que l’année scolaire

complète s'étendait sur une période de sept mois et demi, et non de sept mois. Elle conteste la décision de l'administration selon laquelle un mois qui se termine le 11 avril constitue un demi-mois aux fins du calcul de l'indemnité pour frais d'études.

La requérante soutient qu'elle a été privée des garanties d'une procédure régulière dans la mesure où le Département de la gestion des ressources humaines ne lui a pas communiqué les informations pertinentes concernant le calcul au prorata de l'indemnité en question. Elle n'a ainsi pas été informée des formules utilisées pour arrondir les calculs et ne s'est pas davantage vu expliquer pourquoi il avait été décidé de ne pas tenir compte des documents qu'elle avait soumis pour justifier qu'elle perçoive 50 pour cent de cette indemnité. De plus, elle n'a pas reçu copie de l'avis du conseiller juridique concernant le calcul au prorata de l'indemnité susmentionnée. D'après elle, l'absence de transparence montre l'absence de bonne foi de la part de l'OMPI. Elle critique également la recommandation du Comité d'appel tendant à entériner le calcul effectué par l'administration sans donner aucune justification.

La requérante déclare qu'au cours d'une réunion qui s'est tenue pendant l'été 2007 le Directeur général et le directeur du Département de la gestion des ressources humaines l'ont trompée en lui faisant espérer à tort qu'elle pourrait percevoir l'indemnité pour frais d'études dans son intégralité. Elle allègue qu'il y a eu mauvaise foi et violation des «principes éthiques».

Dans sa troisième requête, l'intéressée affirme qu'elle a fait l'objet de harcèlement à partir de la fin de l'année 2003. À l'appui de cette affirmation, elle évoque différents actes et pratiques et prétend qu'il y a eu détournement de pouvoir et discrimination. Elle conteste la décision de renvoyer l'affaire devant la Division de l'audit et de la supervision internes dont elle met en doute l'impartialité et l'indépendance. Elle relève également que le Directeur général n'a pris aucune mesure après avoir été informé en 2004 qu'elle faisait l'objet d'un harcèlement.

La requérante soutient, dans ses trois requêtes, que la procédure de recours interne a été viciée car les garanties d'une procédure régulière n'ont pas été respectées. Elle prétend que certains membres de la

Direction générale, y compris le Directeur général, ont exercé des pressions pour la convaincre de ne pas maintenir ses recours internes. Par ailleurs, elle allègue un possible conflit d'intérêts et un manquement au devoir de confidentialité au cours de la procédure devant le Comité d'appel dans la mesure où la fonctionnaire qui apportait un appui administratif à ce comité travaillait en même temps pour la directrice de cabinet du Directeur général. La requérante relève d'autres irrégularités dans la procédure de recours interne. Par exemple, selon elle, la lettre du 6 décembre 2007 lui notifiant le rejet de ses demandes de réexamen était signée par le directeur du Département de la gestion des ressources humaines alors que celui-ci n'avait pas reçu de délégation de pouvoir du Directeur général, qui, selon l'alinéa b) de la disposition 11.1.1 du Règlement du personnel, est l'autorité compétente en la matière. Elle fait également observer que la réponse que l'Organisation a adressée au Comité d'appel n'était pas signée par le conseiller juridique. De plus, ce comité n'a pas respecté les délais prévus aux points 7 et 8 de l'alinéa e) de la disposition 11.1.1 du Règlement du personnel concernant le commencement des délibérations et la communication des conclusions. Elle soutient qu'il y a eu confusion au sujet de la date de transmission des conclusions du Comité d'appel. Elle critique également le fait que la décision définitive ne lui ait pas été adressée par courrier recommandé et qu'aucune date ne figurait sur l'enveloppe, ce qui rend la date d'envoi contestable. Elle fait valoir en outre que les conclusions du Comité d'appel sont incomplètes et factuellement inexacts.

Dans chacune de ses requêtes, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée ainsi que les recommandations du Comité d'appel. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse à la première requête, l'OMPI indique que l'article 9.8 du Statut du personnel prévoit que les fonctionnaires recrutés entre le 1<sup>er</sup> novembre 1977 et le 1<sup>er</sup> novembre 1990 «ne sont pas maintenus» en activité au-delà de l'âge de soixante ans, ce qui signifie clairement qu'il n'était pas nécessaire d'obtenir le consentement de l'intéressée pour lui appliquer l'âge de départ



obligatoire à la retraite de soixante ans. La défenderesse souligne que le départ à la retraite à soixante ans est l'une des conditions d'emploi que la requérante a acceptées en signant son contrat en janvier 1980. Elle rejette l'argument selon lequel l'article 9.8 du Statut du personnel est discriminatoire ou inéquitable en expliquant qu'il existe une différence significative entre le personnel qui a été recruté entre le 1<sup>er</sup> novembre 1977 et le 1<sup>er</sup> novembre 1990 et celui qui l'a été ultérieurement. La situation financière de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU) s'est détériorée au fil des ans et des mesures ont dû être prises pour en réduire le déséquilibre actuariel; une de ces mesures consistait à prolonger la durée de cotisation.

L'Organisation nie que la décision du Directeur général d'accorder à la requérante une prolongation de contrat de six mois ait été arbitraire ou abusive. Elle rappelle que, dans la lettre de prolongation, il était indiqué que les arguments avancés au sujet de la situation tant professionnelle que personnelle de la requérante avaient été soigneusement examinés. De plus, rien ne justifiait d'accueillir la demande de cette dernière étant donné qu'il n'est possible d'accorder qu'une seule prolongation au-delà de l'âge statutaire de départ à la retraite. Elle nie également que la lettre informant la requérante que son contrat serait prolongé de six mois ait été signée par une personne qui n'avait pas reçu de délégation de pouvoir à cet effet. Cette lettre a été adressée à l'intéressée par le directeur du Département de la gestion des ressources humaines au nom du Directeur général, qui l'y avait autorisé.

S'agissant de la durée des prolongations, la défenderesse indique qu'elle varie en fonction des circonstances prises en considération; la seule limitation est celle énoncée à l'alinéa c) de l'article 9.8 du Statut du personnel qui prévoit qu'il ne sera pas accordé de prolongations exceptionnelles au-delà de l'âge de soixante-cinq ans. La pratique consistant à n'accorder qu'une seule prolongation et uniquement dans des circonstances très exceptionnelles est devenue une politique officielle vers 2006. Après la publication en février 2006 de l'ordre de service n° 10/2006 concernant l'âge de départ à la retraite, le Directeur

général a considérablement restreint l'exercice de son pouvoir d'appréciation en ce qui concerne la prolongation de contrats au-delà de l'âge de départ à la retraite.

En réponse à la deuxième requête, l'OMPI indique que l'alinéa e) du point C) de la disposition 3.11.1 du Règlement du personnel prévoit qu'un fonctionnaire qui prend sa retraite avant la fin de la période en cause n'a pas le droit de percevoir l'indemnité pour frais d'études dans son intégralité. Même si le Statut et le Règlement du personnel ne définissent pas ce qu'il faut entendre par «toute la durée de l'année scolaire», la défenderesse fait valoir que cette expression s'entend couramment d'une période de temps ne dépassant pas douze mois et qui n'est pas divisée, aux fins du calcul de l'indemnité pour frais d'études, en semestres, trimestres ou autres. L'OMPI renvoie à ce propos à l'article 12.3 du Statut du personnel selon lequel, en cas de doute sur l'interprétation du Statut et du Règlement du personnel, le Directeur général s'inspirera de la pratique des autres organisations intergouvernementales ayant leur Siège à Genève ou à New York. Elle attire en particulier l'attention sur l'instruction administrative du Secrétariat des Nations Unies concernant l'indemnité pour frais d'études, qui prévoit que les périodes de onze à vingt jours sont comptées comme demi-mois.

L'OMPI signale que la formule utilisée pour calculer l'indemnité pour frais d'études est énoncée à l'alinéa e) du point C) de la disposition 3.11.1 du Règlement du personnel et que l'on a expliqué à la requérante les raisons pour lesquelles on ne lui accordait pas la moitié de cette indemnité. En fait, par le mémorandum daté du 30 octobre 2007, cette dernière a été informée qu'elle ne percevrait pas la moitié de l'indemnité en question parce que l'année scolaire complète de sa fille se composait de deux semestres, c'est-à-dire de neuf mois, et qu'elle-même devait prendre sa retraite le 30 novembre 2007. De plus, on lui a fait savoir, par courriel du 12 novembre 2007, que les onze jours du mois d'avril seraient arrondis à un demi-mois, conformément aux pratiques internes de l'Organisation. Concernant le fait que la requérante n'a pas reçu copie de l'avis du conseiller juridique relatif à la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études, l'OMPI fait

valoir qu'il s'agit d'un document classé confidentiel qui ne pouvait lui être communiqué. Elle nie que le Directeur général ou le directeur du Département de la gestion des ressources humaines ait fait preuve de mauvaise foi.

Dans sa réponse à la troisième requête, l'Organisation soutient que les allégations de harcèlement sont irrecevables car les voies de recours interne n'ont pas été épuisées. Elle explique que, comme le Comité d'appel l'a recommandé, le Directeur général a renvoyé la question à la Division de l'audit et de la supervision internes pour enquête et que, celle-ci étant en cours, aucune décision définitive n'a encore été prise. La défenderesse soutient que la requérante n'a produit aucune preuve démontrant que ladite enquête ne serait pas menée à son terme dans un délai raisonnable; il n'y a donc pas lieu de renvoyer la question directement devant le Tribunal. Elle ajoute que la Charte révisée de l'audit interne établit l'indépendance de l'auditeur interne qui a pour mission essentielle de procéder aux enquêtes officielles sur les allégations d'actes illicites et d'irrégularités afin de déterminer si elles se vérifient et, dans l'affirmative, quelles sont la ou les personnes responsables. La défenderesse explique que la question n'a pas été renvoyée devant la division susmentionnée en 2004 ou 2005 parce que ce n'est qu'en mars 2008 que la requérante a précisé l'identité des personnes qui auraient créé un environnement de travail hostile autour d'elle.

S'agissant des irrégularités de procédure reprochées, l'OMPI soutient que la Division de l'audit et de la supervision internes enquête actuellement pour déterminer si la requérante a fait l'objet d'un harcèlement. Les conclusions formulées à ce sujet sont donc irrecevables puisque les voies de recours interne n'ont pas été épuisées. Quoiqu'il en soit, la défenderesse nie qu'il y ait eu conflit d'intérêts car la fonctionnaire à laquelle la requérante fait référence était une assistante administrative qui n'intervenait pas dans la formulation de la recommandation de l'organe de recours. En ce qui concerne l'absence alléguée d'une délégation de pouvoir, la défenderesse fait observer que le directeur du Département de la gestion des ressources humaines a clairement indiqué dans la lettre du 6 décembre 2007 que le Directeur

général avait examiné les lettres de la requérante du 26 novembre 2007 et qu'il l'informait de la décision prise par ce dernier à cet égard. Pour ce qui est de la réponse qui a été adressée au Comité d'appel, l'Organisation fait valoir qu'un juriste principal l'a signée au nom du conseiller juridique. Si le Comité d'appel n'a pas soumis ses conclusions au Directeur général dans le délai prescrit de douze semaines à compter de la date à laquelle les recours ont été introduits, c'est parce que les prorogations de délai accordées aux parties pour la remise de leurs écritures ont eu pour effet de clore la procédure le 20 juin 2008. La défenderesse ne comprend pas en quoi la confusion dont la requérante se plaint quant à la date de transmission des conclusions du Comité d'appel lui porte préjudice étant donné que le délai prévu pour déposer une requête auprès du Tribunal a commencé de courir lorsque l'intéressée a reçu notification de la décision définitive et non à partir de la date de transmission des conclusions du Comité. S'agissant de l'absence de date sur l'enveloppe, l'OMPI souligne que rien dans le Statut ni le Règlement du personnel n'impose qu'une décision définitive soit envoyée par courrier recommandé. Elle nie par ailleurs que le rapport du Comité d'appel ait été incomplet. Celui-ci ayant recommandé que les allégations de harcèlement fassent l'objet d'une enquête de la Division de l'audit et de la supervision internes, il n'est pas surprenant qu'il n'ait pas examiné certaines questions. De plus, les erreurs supposées entacher le rapport du Comité portaient sur des faits qui n'avaient pas de rapport avec les points contestés dans le cadre de la procédure de recours interne.

D. Dans la réplique qu'elle présente au sujet de sa première requête, la requérante maintient que le traitement différent que l'article 9.8 du Statut du personnel établit entre le groupe de fonctionnaires dont l'âge statutaire de départ à la retraite est de soixante ans et le groupe pour lequel cet âge est de soixante-deux ans n'est ni «approprié ni adapté» et qu'il constitue une violation du principe d'égalité de traitement. Elle souligne qu'en permettant à un fonctionnaire soumis à la règle du départ obligatoire à la retraite à soixante ans de prendre celle-ci à soixante-deux ans on n'aurait pas nuit à l'équilibre actuariel de la CCPPNU. Elle soutient que la règle énoncée dans l'ordre de service

n° 10/2006, selon laquelle il ne peut être accordé qu'une seule prolongation au-delà de l'âge de départ à la retraite, est illégale dans la mesure où elle a modifié l'article 9.8 du Statut du personnel sans que le Comité de coordination ait donné son approbation. Elle ajoute que, lorsqu'elle a signé son contrat en janvier 1980, il n'était pas possible de choisir l'âge de son départ à la retraite, celui-ci étant fixé à soixante ans. Elle élargit sa demande de dommages-intérêts pour y inclure son manque à gagner. En effet, elle prétend qu'on lui avait fait croire qu'après son départ à la retraite l'OMPI lui offrirait des contrats de consultant, mais, étant donné qu'elle avait saisi le Comité d'appel, aucune offre ne lui a été faite. Elle réclame une indemnisation supplémentaire au titre du tort moral subi et demande également que les sommes qui lui seront allouées en réparation du tort matériel subi soient assorties d'intérêts.

En ce qui concerne sa deuxième requête, l'intéressée réitère ses moyens. Elle sollicite des intérêts sur toutes les sommes qui lui seront versées en réparation du tort moral subi. Elle ajoute que le montant de ces sommes devrait être augmenté si le Tribunal venait à conclure que la procédure de recours interne est entachée d'un vice de nature à entraîner l'annulation de la décision contestée.

S'agissant de sa troisième requête, elle fait observer que la Division de l'audit et de la supervision internes n'a pas encore terminé son enquête. À son avis, l'examen de sa plainte pour harcèlement a ainsi pris un retard excessif et injustifié, ce qui constitue une violation des garanties d'une procédure régulière et un traitement attentatoire à sa dignité. Elle augmente le montant des dommages-intérêts pour tort moral qu'elle réclame et demande que toutes les sommes qui lui seront versées à titre de réparation soient assorties d'intérêts.

E. Dans sa duplique relative à la première requête, l'OMPI maintient que, lorsque la requérante est entrée au service de l'Organisation, elle a accepté la clause du départ à la retraite à l'âge de soixante ans. Selon elle, l'ordre de service n° 10/2006 a été «établi et publié dans des conditions régulières». La défenderesse soutient qu'elle n'a eu

connaissance d'aucune promesse de contrat de consultant qui aurait été faite à l'intéressée.

Concernant la deuxième requête, l'OMPI maintient sa position. Elle fait observer que la requérante n'a pas expliqué pourquoi elle augmentait le montant des dommages-intérêts pour tort moral qu'elle réclame.

F. Dans des écritures supplémentaires portant sur la troisième requête, l'OMPI indique que la Division de l'audit et de la supervision internes a achevé son enquête et qu'elle a estimé que l'allégation de harcèlement formulée par la requérante ne reposait sur aucune base factuelle. Le Directeur général a approuvé les conclusions auxquelles est parvenue cette division et en a informé l'intéressée par lettre du 26 juin 2009.

G. Dans les commentaires qu'elle présente au sujet de ces écritures supplémentaires, la requérante affirme que l'Organisation fait preuve de mauvaise foi. Par ailleurs, elle soutient que la procédure d'enquête n'a pas été menée dans les délais. Elle demande donc au Tribunal d'annuler le rapport de la Division de l'audit et de la supervision internes, ainsi que la décision du Directeur général l'approuvant. Elle réclame en outre des dommages-intérêts pour tort moral.

H. Dans ses observations finales, l'OMPI nie qu'il y ait eu un quelconque retard dans la procédure d'enquête et apporte des précisions sur les conclusions auxquelles est parvenue la division susmentionnée concernant l'allégation de harcèlement.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante conteste les décisions prises au sujet des trois recours internes qu'elle avait introduits et qui portaient respectivement sur la décision de ne repousser que de six mois la date de son départ à la retraite, sur le calcul au prorata du montant de l'indemnité pour frais d'études destinée à sa fille et sur sa plainte pour harcèlement. Les

décisions relatives aux deux premières questions sont également visées dans sa plainte pour harcèlement et, dans chaque requête, des questions identiques sont soulevées au sujet de la régularité de la procédure de recours interne. Il y a donc lieu de joindre les requêtes, comme l'ont été les recours internes.

2. La requérante est entrée au service de l'OMPI en 1980 et a atteint l'âge de soixante ans en mai 2007. L'article 9.8 du Statut du personnel de l'OMPI dispose notamment ce qui suit :

- a) Les fonctionnaires dont la nomination a pris effet le 1<sup>er</sup> novembre 1990, ou après cette date, ne sont pas maintenus en activité au-delà de l'âge de 62 ans.
- b) Les fonctionnaires dont la nomination a pris effet le 1<sup>er</sup> novembre 1977, ou après cette date mais avant le 1<sup>er</sup> novembre 1990, ne sont pas maintenus en activité au-delà de l'âge de 60 ans.
- c) Nonobstant les dispositions des alinéas a) et b) ci-dessus, le Directeur général peut, dans des cas d'espèce, autoriser la prorogation de ces limites jusqu'à l'âge de 65 ans s'il estime que cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation.»

Le 27 juin 2006, la supérieure de la requérante à l'époque recommanda une prolongation de deux ans du contrat de cette dernière au-delà de l'âge statutaire de départ à la retraite, faisant valoir qu'il serait dans l'intérêt de l'Organisation de «lui permettre de mener à bien les objectifs et les stratégies qu'elle s'était fixés». La recommandation faisait également état de la nécessité pour l'intéressée, en tant que mère célibataire, «de continuer de travailler pour payer les études de ses filles». Le 16 novembre 2006, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines écrivit à cette dernière pour l'informer de ce qui suit :

«Conformément à l'alinéa c) de l'article 9.8 du Statut du personnel [...], il a été décidé d'autoriser, à titre exceptionnel, la prolongation de votre contrat d'engagement jusqu'au 30 novembre 2007.

Aucune autre prolongation ne sera possible.»

La requérante écrivit au Directeur général le 23 novembre 2006 pour le remercier d'avoir approuvé une prolongation de six mois de son contrat; elle exprimait l'espoir que cela ménagerait «un délai

raisonnable pour envisager diverses options au-delà du mois de novembre 2007».

3. Le 9 octobre 2007, le nouveau supérieur de la requérante écrivit au Directeur général pour appuyer la recommandation précédente de juin 2006 concernant l'octroi d'une prolongation de deux ans, soulignant qu'il serait bienvenu de prolonger le contrat de l'intéressée ne serait-ce que jusqu'en mai 2008 car cela réglerait la question du «calcul au prorata de l'indemnité pour frais d'études destinée à sa fille cadette pour l'année scolaire 2007-08». Le Directeur général ne répondit pas à cette lettre ni aux mémorandums ultérieurs du 25 octobre et du 14 novembre 2007 dans lesquels la requérante demandait une prolongation de contrat plus longue ou une autre prolongation au-delà de l'âge de départ à la retraite. N'ayant reçu aucune réponse, elle introduisit ses recours internes le 26 novembre 2007. En juillet 2008, le Comité d'appel recommanda que le recours relatif à la prorogation de la limite d'âge prescrite pour le départ à la retraite de la requérante soit rejeté et celle-ci fut informée de la décision du Directeur général en ce sens en septembre 2008. Telle est la décision qui fait l'objet de la première requête.

4. Si on laisse de côté son argument relatif à la régularité de la procédure de recours interne, la requérante soulève deux questions au sujet de la décision de ne repousser que de six mois la date de son départ à la retraite. Premièrement, concernant la validité de l'alinéa b) de l'article 9.8 du Statut du personnel, elle soutient que, du fait qu'il n'accorde pas aux fonctionnaires «la souplesse voulue pour continuer à travailler au moins jusqu'à l'âge de soixante-deux ans s'ils le désirent, l'alinéa b) est totalement contraire à tous les principes juridiques de droits acquis, de justice, d'égalité de traitement et d'équité». Deuxièmement, elle affirme, à titre subsidiaire, que la décision proprement dite était viciée.

5. Afin de comprendre le premier argument, il est nécessaire de rappeler certains éléments du contexte qui a conduit à appliquer un âge de départ obligatoire à la retraite différent selon que les fonctionnaires



sont entrés au service de l'OMPI avant le 1<sup>er</sup> novembre 1990 ou après cette date. Si l'on fait abstraction des fonctionnaires entrés au service de l'OMPI avant le 1<sup>er</sup> novembre 1977, l'âge de départ à la retraite était de soixante ans. Mais compte tenu de la nécessité d'équilibrer la situation financière de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, l'Assemblée générale des Nations Unies a décidé en décembre 1989 que, «[d]ans le cas des participants admis ou réadmis à la Caisse le 1<sup>er</sup> janvier 1990 ou après cette date, l'âge normal de la retraite [était] de 62 ans». L'intention n'était manifestement pas de porter atteinte au droit des fonctionnaires ayant acquis la qualité de participant à la Caisse avant cette date de prendre leur retraite au taux plein à l'âge de soixante ans. L'OMPI a donné effet à cette résolution en introduisant dans son Statut du personnel l'alinéa a) de l'article 9.8 et en prenant des dispositions transitoires pour ceux qui étaient entrés à son service entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 octobre 1990.

6. La requérante soutient, en s'appuyant sur ce qui est dit dans l'affaire *State ex rel. Milligan v. Ritter's Estate, Ind. App; 46 N.E 2d 736 at 743*, qu'un droit acquis est un «droit parfait et définitif et d'une nature telle qu'on ne peut en priver la personne qui en est titulaire sans son consentement», que ce «consentement» est d'une importance cruciale dans la définition d'un droit acquis et que le consentement permanent est nécessaire pour que l'âge de départ obligatoire à la retraite à soixante ans puisse s'appliquer aux fonctionnaires qui sont entrés au service de l'Organisation avant le 1<sup>er</sup> novembre 1990. La requérante en déduit que, par suite de l'introduction de l'alinéa a) de l'article 9.8 du Statut du personnel, les fonctionnaires en cause «devraient avoir la possibilité ou bien de conserver leur droit acquis [de prendre leur retraite à soixante ans] ou bien de [...] se prévaloir du [droit de prendre leur retraite à] soixante-deux ans». Dans la mesure où ce dernier argument repose sur la notion de droit acquis, il doit être rejeté. Certes, le titulaire d'un droit acquis ne peut en être privé sans son consentement. Mais il ne s'ensuit pas qu'une condition ou une obligation liée à un droit acquis — en l'espèce, la condition ou l'obligation de prendre sa retraite à soixante ans — exige un consentement permanent. Une condition, une fois qu'elle a été acceptée,

ou une obligation, une fois qu'elle a été contractée — comme ce fut le cas lorsque la requérante est entrée au service de l'OMPI —, perdue, à moins que et jusqu'à ce qu'elle soit respectée ou que l'intéressé en soit affranchi soit complètement soit grâce à son remplacement par une condition ou une obligation différente et faisant l'objet d'un accord mutuel. La requérante n'a pas été affranchie de la condition ou de l'obligation de prendre sa retraite à soixante ans et, de ce fait, la question de savoir si elle devrait être autorisée à choisir entre un départ à soixante ans et un départ à soixante-deux ans dépend de ce qu'exige le principe d'égalité de traitement qui englobe les notions de justice et d'équité également invoquées dans l'argument en question.

7. S'appuyant sur ce qui est dit dans le jugement 2313, la requérante fait valoir qu'une date d'entrée en service différente ne constitue pas une «différence significative» justifiant un traitement différent pour ce qui est de l'âge de départ à la retraite et que, même s'il constituait une différence significative, le traitement différent ne serait ni «approprié ni adapté» à cette différence. Dans le cas d'espèce, la date d'entrée en service ne constitue pas la différence significative : celle-ci tient en réalité au fait que les personnes qui sont entrées en service entre le 1<sup>er</sup> novembre 1977 et le 1<sup>er</sup> novembre 1990 ont le droit de prendre leur retraite au taux plein à l'âge de soixante ans, alors que celles qui sont entrées en service ultérieurement n'obtiennent ce droit qu'à l'âge de soixante-deux ans. Cette différence justifie des âges différents de départ à la retraite. La requérante ne prétend pas le contraire. Ce qu'elle soutient, c'est que les fonctionnaires dans sa situation devraient avoir le choix de prendre leur retraite à soixante ans ou à soixante-deux ans. Toutefois, il n'en résulterait pas pour autant une situation d'égalité car les fonctionnaires entrés en service après le 1<sup>er</sup> novembre 1990 ne bénéficieraient pas de la possibilité de faire un tel choix. Il est indifférent de relever que la possibilité, réclamée par la requérante, de choisir la date de son départ à la retraite n'aurait pas d'effet négatif sur la situation financière de la CCPPNU et n'entraverait sans doute pas les pratiques de l'Organisation en matière de gestion du personnel : il n'en demeurerait pas moins que les fonctionnaires qui sont entrés au service de l'Organisation après le 1<sup>er</sup>

novembre 1990 ne seraient pas en mesure de prendre leur retraite au taux plein à l'âge de soixante ans et ne seraient donc pas dans la même situation que la requérante. Dans ces conditions, et même si la possibilité de choisir l'âge de son départ à la retraite aurait pu constituer une solution appropriée pour régler la question des disparités dans les droits à pension, on ne saurait soutenir qu'imposer des âges de départ à la retraite différents n'était ni approprié ni adapté à l'évolution de la Caisse.

8. En ce qui concerne la décision de ne repousser la date de départ à la retraite de la requérante que de six mois, deux points méritent attention, le premier étant que l'alinéa c) de l'article 9.8 du Statut du personnel a pour effet de subordonner le pouvoir du Directeur général d'approuver une prolongation de contrat à une condition préalable : estimer qu'une telle décision est dans l'intérêt de l'Organisation. Il s'agit là d'un jugement de valeur et la décision en question peut être contestée au même titre qu'une décision de nature discrétionnaire. Toutefois, la question qui se pose en fin de compte n'est pas de savoir si la prolongation est ou non dans l'intérêt de l'Organisation, mais si le Directeur général estime que tel est bien l'intérêt de l'Organisation. Le second point à relever est qu'en février 2006, dans l'ordre de service n° 10/2006, le Directeur général a annoncé que :

«les postes laissés vacants par les fonctionnaires partis à la retraite confèrent une souplesse accrue au processus de gestion des emplois au Bureau international. La prolongation d'une nomination ne peut donc avoir lieu que dans des cas très exceptionnels et ce, pour une seule fois, sur la base de considérations opérationnelles et financières impérieuses, dans l'intérêt de l'Organisation.»

La requérante soutient que l'ordre de service en question n'est pas pertinent en l'espèce parce que la lettre du 16 novembre 2006 l'informant qu'une prolongation de six mois de son contrat avait été approuvée n'y faisait pas référence. Cet argument doit être rejeté. La lettre indiquait que la prolongation était accordée «à titre exceptionnel» et précisait expressément qu'aucune autre prolongation ne serait possible, ce qui découlait des termes de l'ordre de service

susmentionné et non des dispositions de l'alinéa c) de l'article 9.8 du Statut du personnel.

9. Le principal argument de la requérante en ce qui concerne la décision de ne repousser la date de son départ à la retraite que de six mois est qu'à l'époque aucune raison ne lui a été donnée pour justifier cette décision et que les raisons qui lui ont été communiquées ultérieurement n'étaient ni claires, ni cohérentes, ni transparentes. Selon elle, ni l'alinéa c) de l'article 9.8 du Statut du personnel ni l'ordre de service n° 10/2006 ne contient de «critères concrets et objectifs» et elle rapproche ce qui est dit dans l'ordre de service au sujet de la «souplesse accrue [conférée] au processus de gestion des emplois» du motif, avancé dans l'affaire ayant abouti au jugement 2125, qui était de «rajeunir le corps des inspecteurs». Dans ce jugement, le Tribunal a considéré que ce motif était «très contestable» et que, bien que n'étant pas «en soi [...] répréhensible, [...] il pourrait justifier un refus systématique de déroger à la règle de l'âge normal d'admission à la retraite». L'affaire soumise à l'examen du Tribunal diffère de celle précitée en ce que, dans ce cas-là, c'était «l'intérêt de l'Agence» qui devait primer, alors qu'en l'espèce le Directeur général a estimé qu'il était dans l'intérêt de l'Organisation de prolonger le contrat de la requérante. En outre, le requérant dans l'affaire précitée satisfaisait aux critères qui avaient été préalablement fixés pour l'octroi d'une prolongation, critères qui limitaient par voie de conséquence le pouvoir d'appréciation du chef exécutif de l'organisation en cause.

10. Aucun motif précis n'était donné dans la lettre du 16 novembre 2006 pour justifier la décision de ne repousser que de six mois l'âge de départ à la retraite de la requérante. S'il avait été décidé de ne pas prolonger le contrat de l'intéressée, il aurait sans doute fallu fournir une raison précise. Mais, étant donné qu'aux termes du Statut le Directeur général devait estimer qu'il était dans l'intérêt de l'Organisation d'accorder une prolongation de contrat et compte tenu des termes de l'ordre de service n° 10/2006, la lettre octroyant une prolongation de six mois ne pouvait être interprétée que comme signifiant qu'à la lumière de la recommandation de la supérieure de la

requérante le Directeur général avait estimé qu'il était, aux plans opérationnel et financier, dans l'intérêt de l'Organisation de repousser la date de départ à la retraite de la requérante de six mois mais pas davantage. En l'absence de critères précis définissant les conditions dans lesquelles le Directeur général peut estimer s'il est ou non dans l'intérêt de l'Organisation de prolonger un contrat, c'était là une raison suffisante. En particulier, la requérante était ainsi en mesure, si elle le souhaitait, de contester la décision prise à son égard en arguant que l'intérêt de l'Organisation aux plans opérationnel et financier ne serait pas, à toutes fins pratiques, différent six mois plus tard. Elle ne l'a pas fait.

11. S'agissant des «raisons» avancées ultérieurement pour justifier la décision de ne repousser que de six mois la date de son départ à la retraite, la requérante fait valoir qu'au cours d'une conversation qu'elle a eue avec le directeur du Département de la gestion des ressources humaines celui-ci lui a annoncé que l'on avait besoin de son poste pour promouvoir quelqu'un. Cette affirmation n'a pas été réfutée. Mais la requérante n'indique pas à quel moment ladite conversation a eu lieu. Il convient de rappeler qu'en novembre 2006 elle a commencé par se déclarer satisfaite de la prolongation de contrat de six mois qui lui avait été accordée, même si, semble-t-il, il y a eu des discussions au cours du même mois avec celle qui était alors sa supérieure, puis en décembre 2006 et en janvier 2007 avec son nouveau supérieur, concernant les démarches qu'elle pourrait entreprendre pour obtenir une prolongation plus longue ou une autre prolongation. Enfin, en juillet ou août 2007, elle a rencontré le Directeur général et le directeur du Département de la gestion des ressources humaines. Il paraît vraisemblable que la conversation que la requérante a eue avec le directeur du Département de la gestion des ressources humaines ait eu lieu à peu près à cette époque. Si tel est le cas, les propos tenus par ce dernier peuvent s'expliquer par le fait qu'il était déjà prévu de promouvoir quelqu'un à son poste et qu'on souhaitait l'en informer et non lui donner une nouvelle raison, ou une raison supplémentaire, pour justifier la décision antérieure concernant la date de son départ à la retraite. Faute d'autres éléments

d'appréciation, les propos du directeur du Département de la gestion des ressources humaines doivent être interprétés de la sorte.

12. La requérante affirme que, lorsqu'elle a rencontré le Directeur général et le directeur du Département de la gestion des ressources humaines en juillet ou août 2007, d'autres «raisons» ont été avancées pour expliquer ladite décision. Elle prétend que le Directeur général l'a informée qu'«il ne pouvait pas accorder de prolongation de contrat supérieure à six mois ni déroger à cette règle, encore moins dans le cas d'un ressortissant des États-Unis d'Amérique». Le directeur du Département de la gestion des ressources humaines nie que de tels propos aient été tenus, apparemment en s'appuyant sur les notes qu'il a prises à l'époque. Il nie également qu'il ait existé une «règle des six mois». Rien dans l'ordre de service n° 10/2006 ne permet de penser qu'il existe ou qu'il ait existé une règle dans ce sens et la preuve en est que deux personnes qui ont pris leur retraite en 2007 se sont vu accorder respectivement une prolongation de dix mois et une de douze mois. Dans ces conditions, le Tribunal ne saurait admettre qu'une «règle des six mois» ait jamais été invoquée pour justifier la décision concernant la date de départ à la retraite de la requérante ni, comme il a été prétendu dans la même argumentation, qu'il ait été fait référence à la nationalité de la requérante.

13. Cette dernière soulève également une autre question, celle liée à la limitation introduite, dans l'ordre de service n° 10/2006, par la disposition prévoyant qu'il ne peut être accordé qu'une seule prolongation de contrat. Elle fait valoir que cette disposition a restreint la portée de l'alinéa c) de l'article 9.8 du Statut du personnel sans que les États membres aient donné l'approbation requise. Elle soutient aussi que des raisons auraient dû être avancées pour justifier l'application de cette limitation dans son cas. Ces arguments doivent être rejetés. Le Directeur général aurait pu mettre en place un système en vertu duquel il aurait examiné les prolongations à court terme l'une après l'autre. Mais il a mis en place un mécanisme ne lui permettant d'octroyer qu'une seule prolongation. L'ordre de service n° 10/2006 ne limite pas la durée de la prolongation accordée et n'est donc pas

incompatible avec l'alinéa c) de l'article 9.8 du Statut du personnel. Il ressort clairement de cet ordre de service que le chef du programme concerné doit formuler une recommandation avant qu'une quelconque décision soit prise au sujet du report de la date de départ à la retraite d'un fonctionnaire. À la lumière dudit ordre de service, il est inconcevable qu'une recommandation ne précise pas la durée de la prolongation demandée, et c'est ce qui du reste a bien été fait en l'espèce. Dans la mesure où la durée de la prolongation accordée était plus courte que celle demandée, la décision qui en est résultée était susceptible d'appel. Mais, pour ne pas encourir la forclusion, un recours devait être introduit dans les délais. La précision contenue dans la lettre du 16 novembre 2006, à savoir qu'«[a]ucune autre prolongation ne sera possible», est une application de cette règle générale et également de l'ordre de service n° 10/2006. Le Directeur général n'avait donc pas à l'assortir d'une motivation.

14. La requérante soutient également, en s'appuyant sur les termes de la lettre du 16 novembre 2006 et sur le fait que celle-ci était signée par le directeur du Département de la gestion des ressources humaines, que la décision en question a été prise par ce dernier et non par le Directeur général qui est seul habilité à accorder ou à refuser un report de la date de départ à la retraite d'un fonctionnaire. De plus, la requérante fait observer que ladite lettre n'indique pas qu'il y a eu délégation de pouvoir au profit du directeur du Département de la gestion des ressources humaines. Le fait que le Directeur général n'ait pas signé la lettre ne signifie pas qu'il n'a pas pris la décision en cause. Il est conforme à la pratique normale en matière de gestion du personnel qu'une lettre soit signée par le directeur du Département de la gestion des ressources humaines. De plus, en l'absence de preuve concluante du contraire, la présomption de régularité prévaut. L'argument de la requérante relève de la spéculation et ne s'appuie pas sur des preuves concluantes; il doit donc être rejeté.

15. Le seul autre argument pertinent concernant la décision de ne repousser que de six mois la date de départ à la retraite de la requérante est que cette décision était arbitraire et motivée par la mauvaise foi et

des intentions illégitimes. Pour soutenir que la décision prise dans son cas était arbitraire, la requérante s'appuie sur le fait que l'on a modifié la date de naissance d'un fonctionnaire dans les dossiers de l'Organisation et que l'on a reclassé certains fonctionnaires appartenant à la catégorie des départs à soixante ans dans celle des départs à soixante-deux ans. Mais la date de naissance en question a été modifiée à la suite d'une décision de justice que l'OMPI s'est estimée tenue de respecter. Quant au reclassement, il s'agissait d'une mesure transitoire concernant des fonctionnaires qui étaient entrés au service de l'Organisation entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 octobre 1990 et qui n'auraient pas eu droit à une pension au taux plein à l'âge de soixante ans en raison de la modification apportée aux règles de la CCPPNU avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1990. Ces mesures ne démontrent pas que la décision prise à l'égard de la requérante ait été arbitraire. En ce qui concerne l'allégation d'intentions illégitimes, la requérante affirme que le Directeur général et certains de ses proches collaborateurs «s'efforçaient de libérer autant de postes de haut niveau que possible [...] dans l'intention de les distribuer [...] comme récompense aux alliés politiques du Directeur général [...] et de le faire sans saisir le Comité des nominations et des promotions, comme cela est prévu par le Statut et le Règlement du personnel de l'OMPI». À l'appui de cette thèse, elle cite une déclaration du Conseil du personnel du 25 janvier 2008 ainsi que des articles parus dans la presse genevoise en avril, mai et juillet 2008. Il faut beaucoup plus qu'une déclaration du Conseil du personnel de janvier 2008 et que des articles de presse lui ayant fait suite pour établir que la décision du Directeur général de novembre 2006 s'inscrivait dans une stratégie visant à libérer le poste de la requérante dans le but allégué. L'argument est donc rejeté.

16. Avant d'examiner l'argument de la requérante concernant la régularité de la procédure de recours interne, il convient de traiter ses deuxième et troisième requêtes. Dans sa deuxième requête, l'intéressée attaque la décision du Directeur général rejetant son recours relatif au pourcentage de l'indemnité pour frais d'études destinée à sa fille cadette. À l'alinéa e) du point C) de la disposition 3.11.1 du Règlement du personnel, il est notamment dit ce qui suit :



«Lorsque la durée des services du fonctionnaire ne correspond pas à toute la durée de l'année scolaire, le rapport entre l'indemnité versée et l'indemnité annuelle est égal au rapport entre la durée des services et celle de l'année scolaire.»

Dans une lettre datée du 31 août 2007 adressée au directeur du Département de la gestion des ressources humaines et contestant le calcul qui ne lui accordait qu'un tiers de l'indemnité en question, la requérante a expliqué que sa fille était inscrite dans une université où :

«son année scolaire complète consiste en deux semestres distincts et autonomes qui représentent chacun la moitié (50%) de l'année scolaire (et non pas un tiers). Le premier semestre, appelé semestre d'automne, commence à la fin du mois d'août et finit à la mi-décembre. Le second semestre, appelé semestre de printemps, commence à la fin janvier et finit à la mi-mai.»

La requérante a également fait observer dans cette lettre que tous les cours commençaient et finissaient à l'intérieur d'un même semestre et ne se poursuivaient pas sur le suivant. Forte de cet argument, elle soutenait qu'elle devrait percevoir 50 pour cent de l'indemnité ou, au minimum, 50 pour cent moins une retenue appropriée calculée au prorata pour les deux dernières semaines du premier semestre. Il s'est confirmé au début du mois de novembre 2007 que le semestre de printemps se terminerait le 11 avril 2008 et, en considérant que l'année scolaire complète s'étendait sur une période de sept mois et demi, on a accordé à la requérante six quinzièmes de l'indemnité pour frais d'études. L'intéressée continue à soutenir qu'elle a droit à 50 pour cent de l'indemnité totale. De plus, elle demande pourquoi, étant donné la base de calcul qui a été utilisée par l'OMPI pour liquider ses droits, les onze jours du mois d'avril ont été arrondis à un demi-mois plutôt qu'à rien du tout.

17. Pour étayer sa prétention à percevoir 50 pour cent de l'indemnité pour frais d'études, la requérante s'appuie sur une lettre du trésorier de l'université que sa fille fréquentait, dans laquelle il était dit que «le semestre d'automne représente la moitié de l'année universitaire». Toutefois, cela n'implique rien quant au sens et à l'effet de l'alinéa e) du point C) de la disposition 3.11.1 du Règlement du personnel, d'autant que le verbe «représente» ne signifie pas «est égal

à». De plus, il est significatif que l'expression utilisée dans cet alinéa est «toute la durée de l'année scolaire». L'utilisation des mots «toute la durée» montre bien que le pourcentage à calculer doit l'être par rapport à une année scolaire complète et non par rapport à une fraction correspondant à un trimestre ou un semestre. En outre, dans la langue courante, l'expression «année scolaire» se réfère à la durée complète des cours sur une période donnée de douze mois. Par ailleurs, il est d'usage de dire qu'un étudiant a terminé un trimestre ou un semestre et non pas une fraction de l'année scolaire calculée en fonction des trimestres ou des semestres qui la divisent. L'OMPI a donc eu raison de calculer le pourcentage de l'indemnité due par rapport à l'année scolaire complète et non en tenant compte du fait que, lorsque la requérante a pris sa retraite, sa fille avait achevé ou presque achevé la moitié de son année universitaire.

18. En ce qui concerne la méthode utilisée pour «arrondir» les onze jours du mois d'avril, l'OMPI renvoie à l'article 12.3 du Statut du personnel qui dispose qu'en cas de doute sur l'interprétation ou l'application du Statut et du Règlement du personnel le Directeur général s'inspirera de la pratique des autres organisations intergouvernementales ayant leur Siège à Genève ou à New York. Conformément à cet article, il a été tenu compte d'une instruction administrative du Secrétariat des Nations Unies qui prévoit que «les périodes de plus de 20 jours sont comptées comme mois entiers[,] celles de 11 à 20 jours comme demi-mois [et ]les périodes de 10 jours au moins sont négligées». Il n'y a donc pas eu en l'espèce d'erreur commise dans la manière de calculer.

19. La requérante avance deux autres arguments concernant le calcul de l'indemnité pour frais d'études destinée à sa fille. Le premier est que celui-ci «manquait de transparence et violait [ses] droits à une procédure régulière [parce qu'on ne lui avait pas communiqué] les informations pertinentes [ou] la formule effectivement appliquée». En particulier, elle se plaint qu'on ne lui ait pas transmis l'avis juridique sur la base duquel sa demande tendant à percevoir 50 pour cent de l'indemnité en question a été rejetée ou qu'on ne lui ait pas expliqué

pourquoi il n'a pas été tenu compte de la lettre du trésorier de l'université fréquentée par sa fille. L'avis juridique précité n'a effectivement pas été communiqué à la requérante, mais le directeur du Département de la gestion des ressources humaines l'a informée le 30 octobre 2007, à l'époque où l'on pensait que le second semestre d'université de sa fille se terminerait à la fin du mois de mai 2008, que selon l'avis en question «le calcul au prorata de trois neuvièmes était correct compte tenu du fait que l'année scolaire complète se composait de deux semestres, c'est-à-dire de neuf mois, et du fait qu'elle prendrait sa retraite le 30 novembre 2007 (c'est-à-dire trois mois après le début de l'année scolaire)» (soulignement ajouté). La question ayant toujours été de savoir si le calcul devait se faire en fonction de «toute la durée de l'année scolaire», comme prévu à l'alinéa e) du point C) de la disposition 3.11.1 du Règlement du personnel, ou si l'on pouvait raisonner en fonction des semestres qui la composaient, des raisons valables ont été fournies pour justifier le choix retenu à l'époque puis, lorsqu'il a été précisé que le second semestre se terminerait le 11 avril 2008. Et, dès lors qu'il est acquis que c'est sur «toute la durée de l'année scolaire» qu'il fallait se fonder, la lettre du trésorier est dénuée de pertinence. Cela dit, la seule explication avancée pour justifier que les onze jours du mois d'avril aient été «arrondis» à un demi-mois était que «selon les pratiques internes, à partir du onzième ou du douzième jour du dernier mois de frais de scolarité, on compte un demi-mois». Ce n'est pas là une explication satisfaisante et la requérante n'a pas reçu de réponse à ses demandes d'éclaircissements ultérieures. Elle a droit à ce titre à des dommages-intérêts pour tort moral, mais, la question essentielle ayant toujours été l'interprétation de l'alinéa e) du point C) de la disposition 3.11.1 du Règlement du personnel, ces dommages-intérêts seront fixés à 500 francs suisses.

20. La troisième demande de la requérante concernant la décision relative à l'indemnité pour frais d'études porte sur l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral pour «mauvaise foi et conduite douteuse sur le plan éthique». D'après elle, lorsqu'elle a rencontré le Directeur général et le directeur du Département de la gestion des ressources humaines en juillet ou août 2007, on l'a «délibérément

trompée en lui laissant espérer à tort qu'elle pourrait percevoir l'indemnité pour frais d'études dans son intégralité». Cette demande doit être rejetée. Selon une lettre du 2 novembre 2007 adressée par la requérante au Directeur général, ce dernier avait «proposé de lui accorder l'intégralité de l'indemnité pour frais d'études pour l'année scolaire en cours, pour autant que le Statut et le Règlement du personnel de l'OMPI le permettent». Le directeur du Département de la gestion des ressources humaines l'a informée trois jours après la rencontre susmentionnée que le Règlement du personnel ne permettait pas de prendre une telle mesure. La requérante soutient que ce directeur devait le savoir au moment de la rencontre car il avait déjà eu à traiter de «questions de calcul au prorata» pour d'autres fonctionnaires. Le fait qu'il ait eu à traiter de «questions de calcul au prorata» ne signifie pas qu'il savait alors que le Règlement du personnel n'ouvrait pas d'autres options. De plus, la réserve expressément formulée par le Directeur général selon laquelle l'indemnité serait versée dans son intégralité «pour autant que le Statut et le Règlement du personnel de l'OMPI le permettent» écarte toute possibilité que la requérante ait été délibérément trompée.

21. La troisième requête porte sur la décision du Directeur général de renvoyer la plainte pour harcèlement de la requérante pour enquête à la Division de l'audit et de la supervision internes, conformément à la recommandation du Comité d'appel. L'OMPI soutient que cette requête est irrecevable car, lorsqu'elle a été déposée, aucune décision définitive n'avait été prise concernant cette plainte. La requérante conteste cet argument à deux titres. Premièrement, elle soutient que sa plainte «dépasse le cadre du harcèlement systématique et ininterrompu au sens strict» et va jusqu'au «détournement de pouvoir et à la discrimination [...] en violation du Statut et du Règlement du personnel de l'OMPI, des principes d'équité, du droit à l'égalité de traitement [...] et de l'obligation de l'Organisation d'assurer un environnement de travail exempt de harcèlement et de la traiter avec respect et dignité». Contrairement à ce que l'intéressée affirme maintenant, le recours qu'elle a introduit par sa lettre du 26 novembre 2007 indique clairement que sa plainte porte sur «une série

d'actes et de pratiques qui, pris dans leur ensemble, constituent une violation continue et répétée de ses droits à un traitement juste et égal et dénotent donc un harcèlement systématique et ininterrompu». De même, elle décrit son recours devant le Comité d'appel comme un recours «portant sur un harcèlement systématique et ininterrompu». En outre, et bien que la requérante fasse référence à certaines décisions dans sa lettre du 26 novembre 2007, aucune décision administrative précise n'est attaquée ni dans cette lettre ni dans le recours qu'elle a formé ultérieurement devant le Comité d'appel. Aucun élément de la plainte pour harcèlement ne peut donc être traité ou considéré comme un élément distinct de la plainte elle-même ou comme impliquant une décision distincte assimilable à une décision administrative définitive pour laquelle les voies de recours interne ont été épuisées.

22. Deuxièmement, la requérante affirme que le renvoi de sa plainte pour harcèlement à la Division de l'audit et de la supervision internes doit être considéré comme une décision implicite et définitive de rejet. À cet égard, elle invoque la maxime «lenteur de justice vaut déni de justice» et affirme que l'OMPI a eu «de nombreuses occasions de procéder à une enquête interne, à commencer par celles fournies par son mémorandum au Directeur général du 18 avril 2005 et par sa lettre [...] du 31 octobre 2005». Le mémorandum du 18 avril 2005 concernait des questions d'ordre professionnel pour lesquelles la requérante demandait que divers points soient réglés, mais ne contenait aucune plainte spécifique pour harcèlement. Et même si, dans la lettre du 31 octobre 2005, elle se plaignait d'agressions verbales, de remarques calomnieuses et d'actes malveillants de la part «d'un certain collègue», l'identité du collègue en question n'était pas révélée. De plus, ce que demandait la requérante à l'époque, c'était que le Directeur général «règle la situation comme il le jugerait approprié». Même si après le 31 octobre 2005 il s'est produit des événements sur lesquels l'intéressée s'appuie pour se plaindre de harcèlement, aucune demande sur ce point n'a été formulée avant le 26 novembre 2007. Dans ces conditions, il ne s'est pas produit avant ou après son recours de retard qui justifierait de considérer le renvoi de sa plainte à la Division de l'audit et de la supervision internes comme une décision implicite de rejet. On ne peut

davantage en arriver à cette conclusion en s'appuyant sur son argument relatif à «l'impartialité et l'indépendance douteuses de la Division de l'audit et de la supervision internes» ou au fait que l'enquête menée par cette division «retarderait de manière déraisonnable et injustifiable le règlement de son affaire». Enfin, la requérante a tort de soutenir que le renvoi de sa plainte devant cette division était illégal. La Charte révisée de l'audit interne de l'OMPI prévoit, à l'alinéa g) du paragraphe 14 du point E, la possibilité d'entreprendre «toute investigation concernant des allégations d'irrégularités ou de malversations».

23. La troisième requête est irrecevable puisque, lorsqu'elle a été déposée le 15 octobre 2008, aucune décision définitive tendant à rejeter sa plainte pour harcèlement n'avait été prise, que ce soit explicitement ou implicitement.

24. Il reste à examiner les arguments de la requérante concernant la régularité de la procédure de recours interne. Dans chacune de ses requêtes, elle soutient que cette procédure était viciée du fait que les supérieurs hiérarchiques de l'assistante administrative du Comité d'appel étaient la directrice de cabinet du Directeur général et donc le Directeur général, que la lettre du 6 décembre 2007 rejetant ses recours était signée par le directeur du Département de la gestion des ressources humaines et non par le Directeur général lui-même, que le conseiller juridique n'a pas signé la réponse adressée au Comité d'appel, qu'on ne peut clairement établir si cette réponse a été déposée dans les délais, si le Comité d'appel a respecté les délais prescrits, ni la date à laquelle ses membres ont signé ses conclusions, que la lettre l'informant des décisions prises au sujet de ses recours lui a été adressée par courrier non recommandé et qu'aucune date ne figurait sur l'enveloppe. Le Tribunal répondra brièvement à ces arguments. L'assistante administrative du Comité d'appel ne participe pas aux délibérations et il n'y a pas lieu de supposer que ses supérieurs puissent, en raison des fonctions qu'ils exercent, compromettre l'indépendance des membres du Comité. La lettre du 6 décembre 2007 indiquait clairement que le Directeur général avait examiné les recours de la requérante et que c'était sa décision qui était transmise. Comme il a été dit précédemment, le fait que la lettre du 16 novembre 2006 ait été signée par le directeur du Département de la gestion des ressources humaines est conforme à la pratique normale en matière de gestion du personnel et la présomption de régularité prévaut. La présomption de régularité prévaut également pour ce qui est de la signature de la réponse que l'OMPI a adressée au Comité d'appel. En ce qui concerne le délai imparti à l'Organisation pour déposer ce mémoire, la requérante n'a pas rapporté la preuve que la secrétaire du Comité a reçu ses recours avant le 6 mars 2008 et que la demande ultérieure de prorogation de ce délai n'a pas été formulée et acceptée dans les limites de temps réglementaires. Certes, le Comité d'appel n'a pas présenté ses conclusions au Directeur général dans les douze semaines suivant la date à laquelle les recours ont été soumis par écrit. Mais une partie de ce retard peut être attribuée à la prorogation de délai qui a été accordée à la requérante pour déposer sa réplique devant l'organe de

recours et au fait qu'elle a ultérieurement demandé d'envisager la possibilité d'une médiation. Peu importe la date à laquelle les membres du Comité d'appel ont signé les conclusions de celui-ci ou le mode d'envoi par la poste de la décision du Directeur général puisque le délai pour saisir le Tribunal court à partir de la date à laquelle cette décision est reçue.

25. La requérante soulève deux autres questions. Tout d'abord, elle allègue que les conclusions du Comité d'appel manquaient de «rigueur juridique», qu'il n'en ressortait pas que les arguments principaux, les faits pertinents et le droit applicable avaient été examinés, qu'elles contenaient des erreurs de fait sur ses antécédents professionnels et qu'elles ne tenaient pas compte de la majeure partie de sa réplique. Il en résultait, selon elle, que les «considérations et recommandations du Comité étaient fondamentalement et entièrement viciées». Bien que l'exposé des motifs du Comité d'appel soit bref, les conclusions auxquelles celui-ci est parvenu s'agissant des questions de fond relatives au report de la date de départ à la retraite de la requérante et au calcul au prorata du montant à lui verser au titre de l'indemnité pour frais d'études étaient justes. De plus, la recommandation tendant à ce que la plainte pour harcèlement soit renvoyée pour enquête à la Division de l'audit et de la supervision internes n'était entachée d'aucune erreur.

26. La requérante soutient ensuite que des pressions ont été exercées sur elle pour qu'elle ne maintienne pas ses recours internes. À cet égard, elle fait référence à des «messages qui [lui] ont été transmis ou adressés par plusieurs membres de la Direction générale», mais n'en identifie que deux, venant tous deux de la directrice de cabinet du Directeur général. La teneur des propos de cette personne fait l'objet d'un désaccord et la question se pose en outre de savoir si elle a parlé à la requérante en tant qu'amie ou à titre officiel. Cet argument fait également partie de la plainte pour harcèlement formulée par la requérante. La même question ne pouvant être tranchée dans des procédures séparées et concurrentes, il est préférable d'attendre qu'elle le soit dans le cadre de la procédure qui sera éventuellement mise en



œuvre, comme suite à la décision définitive prise au sujet de la plainte pour harcèlement.

27. La requérante n'a obtenu satisfaction qu'en ce qui a trait à son argument selon lequel elle ne s'est pas vu communiquer de raison valable justifiant que les onze jours du mois d'avril aient été «arrondis» aux fins du calcul de l'indemnité pour frais d'études. Cette question n'était rattachée que marginalement à sa conclusion principale. Il n'y a donc pas lieu d'accorder de dépens.

Par ces motifs,

#### DÉCIDE :

1. La décision du 5 septembre 2008 concernant le deuxième recours interne de la requérante est annulée dans la mesure où elle ne prévoyait pas l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral.
2. S'agissant de la deuxième requête, l'OMPI versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 500 francs suisses.
3. Le surplus des conclusions de la deuxième requête est rejeté.
4. La première requête est entièrement rejetée.
5. La troisième requête est rejetée comme irrecevable.

Ainsi jugé, le 14 mai 2010, par M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, 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 2010.

MARY G. GAUDRON  
GIUSEPPE BARBAGALLO  
DOLORES M. HANSEN  
CATHERINE COMTET