

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

## **112<sup>e</sup> session**

## **Jugement n° 3069**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M. A. S. le 17 février 2010 et régularisée le 2 mai, la réponse de l'OMPI du 6 septembre, la réplique du requérant datée du 13 décembre 2010 et la duplique de l'Organisation du 21 mars 2011;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

A. Le requérant est un ressortissant indien né en 1963. Il entra au service de l'OMPI en 1989 au bénéfice d'un contrat temporaire en qualité de commis de grade G2 et fut promu plusieurs fois par la suite jusqu'à atteindre le grade P-4 au milieu de l'année 2001. Il fut nommé chef du Programme de recherche et de perfectionnement professionnel (REP, selon son sigle anglais) de l'Académie mondiale de l'OMPI en août 2005.

Le 1<sup>er</sup> septembre 2006, M<sup>me</sup> N. G. fut nommée secrétaire de l'intéressé. À compter de février 2007, leur relation de travail commença à se tendre : le requérant était mécontent de l'attitude et du travail de M<sup>me</sup> N. G., tandis que celle-ci lui reprochait des actes d'humiliation et d'intimidation. En avril, elle demanda à être transférée,

mais sa demande fut rejetée. Deux mois plus tard, le requérant lui-même demanda à son supérieur hiérarchique, M. S., de la transférer hors du Programme en attirant l'attention sur leur difficile relation de travail. Dans un courriel du 24 juillet, M<sup>me</sup> N. G., dont le requérant avait critiqué le travail, accusa celui-ci de harcèlement moral. Le requérant, M. S. et M<sup>me</sup> N. G. se réunirent le 2 août 2007 pour discuter de la situation et du rapport périodique de cette dernière. Le requérant informa M<sup>me</sup> N. G. qu'il avait établi un rapport périodique négatif, mais qu'il le remplacerait par un rapport dans lequel son travail serait évalué comme satisfaisant si elle acceptait de présenter des excuses par écrit pour avoir formulé à son égard de fausses allégations de harcèlement moral dans son courriel du 24 juillet. Au cours de cette réunion, M<sup>me</sup> N. G. présenta ses excuses verbalement et accepta de les lui adresser par écrit. Mais, lorsqu'ils se retrouvèrent le lendemain pour signer le rapport périodique «satisfaisant» de M<sup>me</sup> N. G., celle-ci informa le requérant et M. S. qu'elle avait changé d'avis et qu'elle avait finalement décidé de ne pas présenter d'excuses écrites. Par conséquent, M. S. retira ce rapport.

Dans un mémorandum du 8 août 2007, M<sup>me</sup> N. G. écrivit au Directeur général pour demander à être transférée immédiatement hors du REP. Elle disait craindre que son contrat, qui venait à expiration le 12 août, ne soit pas renouvelé parce qu'elle avait refusé de présenter des excuses écrites au requérant. Elle se plaignait en outre des critiques fréquentes et injustifiées sur son travail que celui-ci lui adressait, ainsi que «d'actes de harcèlement et d'intimidation». M. S., à qui ce mémorandum fut transmis, indiqua le 10 août au directeur du Département de la gestion des ressources humaines que les allégations de M<sup>me</sup> N. G. étaient absurdes et inacceptables et demanda que des sanctions disciplinaires soient prises à son encontre, ajoutant qu'il retirait sa demande pour le renouvellement du contrat de M<sup>me</sup> N. G. Le mémorandum du 8 août fut également communiqué au requérant et, dans sa réponse du 16 août adressée au directeur du département susmentionné, il demanda notamment qu'une procédure disciplinaire soit engagée à l'encontre de M<sup>me</sup> N. G. et que son contrat ne soit pas renouvelé. Finalement, elle fut transférée le 22 août 2007 au Bureau de la planification stratégique et du développement des politiques.

Le 18 décembre 2007, M<sup>me</sup> N. G. écrivit un memorandum long et détaillé au directeur du Département de la gestion des ressources humaines, avec copies, entre autres, au Directeur général, au requérant et à M. S. Elle soutenait qu'elle avait été harcelée et humiliée par ces deux derniers. Le 28 janvier 2008, le requérant soumit une plainte par écrit — qu'il compléta le 26 février — au directeur susmentionné en sa qualité de secrétaire du Jury mixte chargé de l'examen des plaintes dans laquelle il soutenait que les allégations de harcèlement que M<sup>me</sup> N. G. avait formulées à son égard étaient «fausses et malveillantes». Selon lui, ces allégations avaient nui à sa carrière ainsi qu'à sa réputation professionnelle, d'autant que les documents y relatifs avaient été versés à son dossier personnel. Il souhaitait que M<sup>me</sup> N. G. fasse l'objet d'une sanction disciplinaire pour faute et qu'il lui soit enjoint de lui présenter des excuses écrites. Il demandait en outre que tous les documents y relatifs soient retirés de son dossier personnel et que lui soient octroyés une réparation pour tort moral et les dépens. Il réclamait en outre «toute autre réparation que le Jury estimera[it] nécessaire, équitable et juste».

Conformément à la procédure décrite au paragraphe 11 de l'annexe B à l'ordre de service n° 16/2006 (révisé), le 29 avril 2008 le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes transmet la plainte à la Division de l'audit et de la supervision internes (IAOD, selon son sigle anglais) pour que celle-ci procède à une enquête. Un mois plus tard, l'IAOD fit valoir qu'il y avait conflit d'intérêts puisque M<sup>me</sup> N. G. venait d'être transférée dans cette division. Il fut donc demandé à un enquêteur extérieur à l'IAOD de procéder à l'enquête. Dans le rapport qu'il remit le 31 décembre 2008, l'enquêteur concluait que le requérant n'avait pas harcelé M<sup>me</sup> N. G. En revanche, il estimait que le comportement de celle-ci à l'égard du requérant était «à la limite du tolérable», étant donné que ses allégations de harcèlement n'étaient étayées d'aucun élément de preuve. Il était d'avis que M<sup>me</sup> N. G. avait formulé «sans raison valable, de fausses accusations». Dans l'intervalle, en juillet 2008, le requérant fut promu, au mérite, au grade P-5. Après qu'il eut été décidé de mettre fin au REP à compter de janvier 2009, il fut transféré à la Division des petites et moyennes entreprises en qualité de conseiller.

Dans son rapport daté du 27 octobre 2009, le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes recommanda que le dossier soit clos au motif qu'il n'y avait pas eu harcèlement. Toutefois, il estimait que M<sup>m</sup>c N. G. avait formulé des allégations infondées préjudiciables au requérant et au supérieur de celui-ci. Il recommandait que, pour des raisons administratives, ces allégations soient mentionnées dans les dossiers du Département de la gestion des ressources humaines, mais qu'afin de protéger leur honneur et leur réputation une note soit versée à leur dossier personnel. Le Jury ajoutait que M<sup>m</sup>c N. G. devrait envisager de leur présenter des excuses à tous les deux. Il estimait néanmoins qu'il n'y avait pas lieu de recommander le versement d'une réparation.

Par lettre du 16 novembre 2009, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines, écrivant au nom du Directeur général, informa le requérant qu'il avait décidé de suivre les recommandations du Jury. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que M<sup>m</sup>c N. G. a formulé contre lui des allégations de harcèlement fausses et non étayées en représailles à ses observations franches et constructives au sujet du travail de l'intéressée. Il reproche au Jury mixte chargé de l'examen des plaintes de ne pas avoir motivé sa décision de ne pas recommander que M<sup>m</sup>c N. G. fasse l'objet d'une mesure disciplinaire et conteste la décision du Directeur général de faire sienne cette position. Il indique que, conformément au paragraphe 10 de l'ordre de service n° 17/2006, formuler des allégations sans fondement contre quelqu'un est une affaire grave qui est passible d'une sanction disciplinaire si lesdites allégations sont empreintes de mauvaise foi. Le requérant ajoute qu'il s'est senti «insulté et blessé» par la décision de ne pas prendre de sanctions disciplinaires à l'encontre de M<sup>m</sup>c N. G.

Il prétend que l'Organisation a manqué à son devoir de sollicitude, notamment en versant à son dossier personnel des documents relatifs aux allégations de harcèlement, ce qui a nui à ses perspectives de carrière. M<sup>m</sup>c N. G. n'ayant pas engagé de procédure officielle de plainte et ses allégations de harcèlement n'ayant pas été étayées de preuves, aucun document relatif à cette question n'aurait dû être versé à

son dossier personnel. Le requérant soutient en outre que l'Organisation s'est montrée négligente en décidant de transférer M<sup>me</sup> N. G. sans nommer immédiatement une autre secrétaire pour la remplacer, ce qui a entravé le bon fonctionnement du REP. Il fait en outre valoir que le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes a fait preuve de parti pris à son encontre.

Le requérant indique qu'en tant que chef du REP il ressent la décision du Directeur général de mettre fin à ce programme, pourtant couronné de succès et très apprécié, comme une mesure disciplinaire déguisée qui aurait été prise parce qu'il avait saisi le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes. Cette décision portait atteinte à sa dignité. Par ailleurs, il se plaint du retard excessif pris dans le traitement de son dossier, soulignant qu'il a fallu plus de vingt mois à l'OMPI pour prendre une décision finale.

Le requérant demande des excuses écrites de M<sup>me</sup> N. G. et du Directeur général, ainsi que le retrait de son dossier personnel de tous les documents traitant de la question en cause. Il demande également au Tribunal d'ordonner que M<sup>me</sup> N. G. retire les allégations qu'elle a formulées contre lui dans son courriel du 24 juillet 2007, dans sa lettre du 8 août et dans son mémorandum du 18 décembre 2007. De plus, il sollicite du Tribunal qu'il lui accorde des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 200 000 francs suisses ou de tout autre montant qu'il jugera approprié; ce montant devrait inclure des dommages-intérêts exemplaires pour le retard constaté dans la procédure interne. En outre, il réclame une compensation pour les dépens encourus pendant la procédure de recours interne et pour la saisine du Tribunal, ainsi que des intérêts sur les montants qui lui seront accordés.

C. Dans sa réponse, l'OMPI prétend que la requête est irrecevable car le requérant n'a pas épuisé les voies de recours interne. En effet, celui-ci n'a pas formé de recours contre la décision du 16 novembre 2009 comme prévu par l'article 11.1 du Statut du personnel, c'est-à-dire en demandant au Directeur général que cette décision fasse l'objet d'un nouvel examen puis en adressant une requête au Comité d'appel.

Sur le fond, l'Organisation soutient que le Directeur général a correctement exercé son pouvoir d'appréciation en décidant qu'aucune faute n'avait été commise et que sa décision était fondée. La défenderesse souligne que le requérant a indiqué dans un courriel du 27 février 2009 adressé au Jury mixte chargé de l'examen des plaintes et dans un autre courriel du 23 avril 2009 adressé au conseiller juridique qu'il ne demandait pas que des sanctions disciplinaires soient prises contre M<sup>me</sup> N. G. au cas où il serait confirmé qu'elle avait commis une faute. L'OMPI nie avoir manqué à son devoir de sollicitude et fait observer que le requérant s'est lui-même prévalu des procédures mises en place pour traiter des questions relatives au harcèlement en saisissant le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes, qu'une enquête approfondie a été menée par un enquêteur indépendant et que M<sup>me</sup> N. G. a été transférée hors du REP le 22 août 2007. De l'avis de la défenderesse, l'administration est intervenue en temps opportun pour résoudre le conflit entre le requérant et M<sup>me</sup> N. G.

L'Organisation nie que la suppression du REP ait été une sanction infligée au requérant parce qu'il avait déposé une plainte devant le Jury. Elle fait observer que l'intéressé a été promu au grade P-5 en juillet 2008, ce qui montre que le fait que les allégations de harcèlement de M<sup>me</sup> N. G. avaient été versées à son dossier personnel n'a eu aucune incidence sur ses perspectives de carrière.

L'OMPI reconnaît que le Jury a rendu tardivement son rapport mais souligne que l'administration a fait de son mieux pour que ce rapport soit finalisé le plus rapidement possible. En fait, le conseiller juridique et le Directeur général ont écrit à plusieurs reprises aux membres du Jury pour leur demander de produire le rapport dans les meilleurs délais. La défenderesse ajoute que la nomination d'un enquêteur indépendant, rendue nécessaire pour éviter un conflit d'intérêts au sein de l'IAOD, a également pris du temps.

S'agissant des demandes de réparation formulées par le requérant, l'OMPI soutient que certaines sont irrecevables. En effet, selon la jurisprudence du Tribunal, celui-ci n'a pas compétence pour ordonner à une partie de présenter des excuses. De plus, la demande tendant à ce que soient retirés de son dossier personnel les documents relatifs aux

allégations de M<sup>me</sup> N. G. doit être rejetée puisque le Département de la gestion des ressources humaines a déjà inclus dans ce dossier une note faisant état de la conclusion du Jury mixte chargé de l'examen des plaintes, selon laquelle les allégations formulées par M<sup>me</sup> N. G. ne sauraient être retenues. L'Organisation est d'avis que cette note suffit pour protéger l'honneur et la réputation du requérant, d'autant que tout dossier personnel est confidentiel. Enfin, elle soutient que la demande de réparation d'un montant de 200 000 francs suisses formulée par le requérant n'est pas recevable car elle va au-delà de ce que celui-ci a demandé au cours de la procédure interne, à savoir un franc suisse. La défenderesse ajoute que le requérant n'a pas produit de justificatifs de frais juridiques, médicaux ou autres et qu'il ne saurait avoir droit à des dommages-intérêts exemplaires, car rien ne prouve qu'il y ait eu mauvaise foi, mauvaise volonté ou négligence de la part de l'Organisation.

D. Dans sa réplique, l'intéressé affirme que sa requête est recevable puisque le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes «prend, avec l'approbation du Directeur général, des décisions définitives sur les questions de harcèlement». Il reconnaît que le Tribunal n'a pas compétence pour ordonner au Directeur général et à M<sup>me</sup> N. G. de lui présenter des excuses écrites, mais, à son avis, le Tribunal pourrait les «encourager vivement» à le faire. Il précise que, dans le cadre de la procédure interne, il demandait à M<sup>me</sup> N. G. réparation du «préjudice réel et moral subi» et/ou à l'administration un franc suisse ou tout autre montant que le Jury estimerait approprié.

S'agissant de ses perspectives de carrière, il fait valoir que son transfert au poste de conseiller à la Division des petites et moyennes entreprises à la suite de la suppression du REP a constitué une rétrogradation et a fait obstacle à sa candidature au poste de directeur adjoint de l'Académie mondiale de l'OMPI.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient sa position. Elle souligne que, dans son jugement 2962, le Tribunal a statué qu'une décision administrative faisant suite à une recommandation du Jury mixte chargé de l'examen des plaintes devait d'abord faire l'objet d'un recours

devant le Comité d'appel. En ce qui concerne le transfert du requérant et la suppression du REP, l'OMPI indique qu'en février 2011 le requérant a saisi le Comité d'appel d'un recours, qui est toujours pendant, et que, de ce fait, il n'a pas épuisé les voies de recours interne. En tout état de cause, la défenderesse nie que ces mesures aient été prises pour sanctionner l'intéressé.

### CONSIDÈRE :

1. Le requérant, fonctionnaire de l'OMPI en activité, introduisit le 28 janvier 2008 une plainte officielle pour harcèlement contre son ancienne secrétaire, M<sup>m</sup>e N. G., auprès du directeur du Département de la gestion des ressources humaines en sa qualité de secrétaire du Jury mixte chargé de l'examen des plaintes. Il reprochait à M<sup>m</sup>e N. G. d'avoir formulé des «allégations de harcèlement fausses et malveillantes» contre lui. Dans le résumé de sa plainte, il faisait mention de «lettres et mémorandums» adressés par M<sup>m</sup>e N. à «divers fonctionnaires de l'administration [...] qui contenaient des déclarations fausses et diffamatoires». Il demandait que M<sup>m</sup>e N. G. fasse l'objet de «sanctions appropriées» et qu'on lui enjoigne de présenter des excuses écrites et de retirer de manière inconditionnelle les reproches qu'elle avait formulés par écrit contre lui. Il demandait également le retrait des dossiers de l'administration de tous les documents traitant de la question en cause, une réparation pour tort moral d'un montant de un franc suisse, les dépens et «toute autre réparation que le Jury estimera[it] nécessaire, équitable et juste».

2. Le litige entre le requérant et M<sup>m</sup>e N. G. trouve son origine dans le fait que le premier s'était déclaré mécontent de certains aspects du travail de la seconde. Dans un courriel du 24 juillet 2007, M<sup>m</sup>e N. G. informait le requérant que certaines de ses observations étaient «inacceptables et contraires à l'éthique»; elle développait cette idée en disant qu'«[elle] définirait plutôt [ses] remarques négatives répétées et [sa] façon de chicaner sur des brouilles [...] comme un comportement de harcèlement moral». Divers courriels furent ensuite échangés entre M<sup>m</sup>e N. G., le requérant et le supérieur de celui-ci; dans l'un d'eux, le



requérant informait son supérieur de son intention de noter dans un rapport périodique les services de M<sup>me</sup> N. G. comme non satisfaisants. Lors de discussions qui s'ensuivirent, auxquelles participait le supérieur du requérant, il fut convenu que, si M<sup>me</sup> N. G. présentait par écrit des excuses pour son courriel du 24 juillet, elle recevrait un rapport périodique positif. Un rapport faisant état de services satisfaisants fut préparé, mais M<sup>me</sup> N. G. décida de ne pas présenter d'excuses écrites. Au lieu de cela, le 8 août, elle écrivit au Directeur général, avec copie au directeur du Département de la gestion des ressources humaines, pour présenter sa version des faits en se plaignant d'«actes de harcèlement et d'intimidation» et en demandant son transfert immédiat. Le requérant fut invité à répondre et, lorsqu'il le fit le 14 août, il demanda entre autres qu'une procédure disciplinaire soit engagée contre M<sup>me</sup> N. G. et que son contrat ne soit pas renouvelé. Peu après, celle-ci fut transférée et il fut demandé au requérant d'établir un autre rapport périodique portant uniquement sur la qualité du travail de l'intéressée. Dans un mémorandum adressé au directeur du Département de la gestion des ressources humaines, auquel le Directeur général, le requérant et d'autres fonctionnaires étaient mis en copie, M<sup>me</sup> N. G. s'est plainte du retrait de son rapport «satisfaisant» et a soutenu que le rapport établi dans un second temps avait souffert «de très graves manquements à la procédure d'évaluation». Ce mémorandum ne contenait aucune allégation de harcèlement. Mais, le 16 novembre 2007, M<sup>me</sup> N. G. écrivit de nouveau au directeur du département susmentionné, avec copie aux mêmes personnes, en joignant le nouveau rapport périodique, qu'elle n'avait pas signé, et en niant que le rapport «satisfaisant» ait été subordonné à des excuses écrites de sa part. Dans ce mémorandum, elle prétendait que les propos tenus par le requérant dans sa réponse du 14 août 2007 «reposaient sur des motifs personnels et non professionnels» et constituaient un abus d'autorité. Par la suite, le requérant fut invité à fournir des explications concernant certains aspects de son rapport ultérieur «non satisfaisant» et ses réponses furent communiquées à M<sup>me</sup> N. G. pour observations. Celle-ci répondit le 18 décembre avec copie aux destinataires de ses mémorandums précédents et à deux autres personnes. Elle contestait l'exactitude des propos du requérant; selon elle, les «mémorandums

[de ce dernier] dans lesquels figuraient de fausses allégations et conclusions [...] constitu[ai]ent des actes de harcèlement répétés» qui lui avaient causé «humiliation et embarras». Elle concluait en disant que ce comportement «viol[ait] les [N]ormes de conduite requises des fonctionnaires internationaux». M<sup>me</sup> N. G. n'a déposé à aucun moment de plainte officielle pour harcèlement auprès du Jury mixte chargé de l'examen des plaintes. Toutefois, la question de savoir si elle avait été harcelée par le requérant était au centre de l'enquête menée par le Jury sur la demande formée contre elle par l'intéressé.

3. La plainte pour harcèlement déposée par le requérant contre M<sup>me</sup> N. G. a fait l'objet d'une enquête effectuée par le chef du Service de coordination de la sûreté et de la sécurité. Celui-ci a conclu que le requérant n'avait pas harcelé M<sup>me</sup> N. G. et a estimé que les allégations qu'il avait formulées contre elle étaient à la limite du bien-fondé. Sur ce dernier point, il déclarait que les allégations de M<sup>me</sup> N. G. n'étaient étayées d'aucun élément de preuve et qu'elle avait donc «formulé sans raison valable de fausses accusations». Son rapport fut ensuite transmis au Jury mixte chargé de l'examen des plaintes, lequel rendit son propre rapport au Directeur général le 28 octobre 2009. Selon ses conclusions, le requérant n'avait pas harcelé M<sup>me</sup> N. G. et cette dernière ne l'avait pas harcelé non plus. Toutefois, le Jury ajoutait qu'il y avait «des preuves irréfutables que [M<sup>me</sup> N. G.] avait formulé des allégations qui n'étaient étayées d'aucun élément de preuve et [...] d'autres qui étaient incorrectes». Le Jury concluait que la plainte du requérant était «à ce titre totalement fondée». Néanmoins, M<sup>me</sup> N. G. avait agi pour défendre ses propres intérêts et il fallait «lui accorder une grande marge de manœuvre dans le choix de sa stratégie de défense». Le Jury n'avait rien trouvé qui démontre que les allégations étaient empreintes de malveillance ou de mauvaise foi. S'agissant de la plainte du requérant selon laquelle les déclarations de M<sup>me</sup> N. G. étaient diffamatoires, le Jury concluait que cette dernière avait «de sérieuses raisons de penser que ses allégations étaient véridiques» et qu'elle devait donc «se voir épargner toute sanction sur ce point». Aux fins de l'espèce, le Jury considérait que, dans la mesure où «il n'y a[vait] pas eu à proprement parler faute», il convenait de clore l'affaire, mais il

recommandait qu'une note soit versée au dossier du requérant pour protéger sa réputation. Il recommandait de ne pas demander à M<sup>me</sup> N. G. de retirer officiellement ses allégations et ne préconisait pas le versement d'une réparation «symbolique» ni le remboursement des dépens.

4. Le Directeur général accepta les recommandations du Jury mixte chargé de l'examen des plaintes le 16 novembre 2009. C'est cette décision qui fait l'objet de la requête. Le requérant ne sollicite plus une injonction de sanction à l'encontre de M<sup>me</sup> N. G., mais il réclame une réparation étendue par rapport à sa plainte initiale pour harcèlement : il demande des excuses écrites du Directeur général ainsi que de M<sup>me</sup> N. G., une indemnité de 200 000 francs suisses pour «tort réel et moral», que devraient lui verser M<sup>me</sup> N. G. et l'administration, une réparation et des dommages-intérêts exemplaires pour le retard pris dans la finalisation de l'examen de sa plainte pour harcèlement, des intérêts et les dépens, y compris les frais engagés au cours de la procédure devant le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes. Il maintient ses prétentions tendant à ce qu'il soit demandé à M<sup>me</sup> N. G. de retirer ses allégations et à ce que tous les documents relatifs à l'affaire soient retirés de son dossier personnel. Il demande en outre la tenue d'une procédure orale au cours de laquelle des témoignages seraient apportés et sollicités. La demande de procédure orale est rejetée. Les faits ont été soumis à une enquête approfondie et ne sont pas contestés. Il n'y a donc pas lieu de recourir à une procédure orale.

5. L'OMPI fait valoir que, le requérant n'ayant pas engagé de recours interne au sujet de la décision du Directeur général du 16 novembre 2009, la requête dont le Tribunal est saisi est irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne. Avant de traiter de cette question, il y a lieu de relever que certaines des conclusions du requérant soit sont irrecevables pour d'autres motifs, soit doivent être rejetées car elles dépassent la compétence du Tribunal. Dans sa plainte formée devant le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes, le requérant demandait certes «toute autre réparation que le Jury estimera[it] nécessaire, équitable et juste», mais cette formule ne

saurait transformer sa demande de réparation d'un montant de un franc suisse — une demande de dommages-intérêts symboliques — en une prétention à indemnisation du préjudice réel et moral telle qu'il la formule désormais. De ce fait, cette demande est irrecevable et doit être rejetée (voir le jugement 2837, au considérant 3, ainsi que les affaires qui y sont citées). En outre, et s'agissant des excuses écrites que le requérant réclame à M<sup>me</sup> N. G. et au Directeur général ainsi que du retrait par M<sup>me</sup> N. G. de ses allégations, il y a lieu de rappeler qu'en vertu de l'article VIII de son Statut le Tribunal peut annuler les décisions contestées, ordonner l'exécution des obligations invoquées et attribuer des indemnités. En revanche, comme il est fait observer dans le jugement 2636, au considérant 16, il n'a pas compétence pour ordonner la présentation d'excuses. Il n'a pas davantage compétence pour ordonner à un membre du personnel, qui n'est même pas partie à la procédure dont il est saisi, de retirer une déclaration antérieure. Il reste donc à examiner la question de la recevabilité, la demande du requérant tendant au retrait des documents, sa demande de dommages-intérêts pour le retard pris dans le traitement de sa plainte pour harcèlement et la question des dépens.

6. En soutenant que la requête est totalement irrecevable parce qu'une procédure de recours interne n'a pas été engagée, l'OMPI s'appuie sur le raisonnement du Tribunal dans le jugement 2962, qui portait sur une affaire concernant ses propres règles, au sujet de l'argument suivant : «une décision prise en matière de harcèlement peut être attaquée directement devant le Tribunal sans recours préalable devant l'organe interne de recours, comme ce fut le cas dans l'affaire ayant donné lieu au jugement 2642». Dans le jugement 2962, au considérant 13, le Tribunal a affirmé qu'il «ne partage[ait] pas le point de vue du requérant selon lequel seul le Jury [mixte chargé de l'examen des plaintes] peut se prononcer sur les accusations de harcèlement et une décision prise en matière de harcèlement n'est pas une décision administrative au sens du chapitre XI du Statut et du Règlement du personnel». Toutefois, il a estimé, au considérant 14, que «la jurisprudence dégagée dans le jugement 2642», qui portait sur une décision tendant à «approuver les conclusions de la Commission

d'enquête [d'une autre organisation] et [à] clore le dossier», n'était pas pertinente dans l'affaire tranchée par le jugement 2962.

7. L'approche adoptée dans le jugement 2642 reposait sur ce qui avait été dit précédemment dans le jugement 2484. Les deux affaires concernaient les règles de la même organisation. Dans le jugement 2484, le Tribunal cite les dispositions de la note de service de cette organisation relative aux allégations de harcèlement. Aux termes de cette note, lorsqu'un appel interne inclut une allégation de harcèlement, cet aspect de l'appel doit être renvoyé devant la Commission d'enquête. Le Tribunal relève que la note exige aussi que l'organe de recours interne soit «guidé» par les conclusions de cette commission et dispose que l'enquête de ladite commission «ne peut en principe pas être rouverte». Dans ce contexte, le Tribunal s'estima compétent pour connaître d'une requête portant sur une décision de clore l'affaire, prise suite à une enquête sur une allégation de harcèlement distincte qui n'avait pas été soulevée dans un recours interne. Le Tribunal déclara ceci :

«toute autre conclusion déboucherait sur une procédure extraordinairement fastidieuse. Le décisionnaire final pour les plaintes internes comme pour les allégations de harcèlement est le Directeur général, qui s'appuie sur, mais n'est pas tenu de suivre, les recommandations d[e l'organe de recours interne] dans le premier cas et celles de la Commission d'enquête dans le second. Exiger que toute décision prise après réception et examen d'une recommandation de l'un de ces organes soit suivie par une enquête, qui ferait double emploi, puis par une recommandation de l'autre, constituerait une perte de temps et d'énergie, et ne serait dans l'intérêt ni de l'Organisation ni de ses fonctionnaires.»

8. L'ordre de service n° 16/2006 (révisé) énonce la procédure applicable en l'espèce. Il diffère de la note de service examinée dans le cadre du jugement 2484 en ce qu'il n'exige pas que l'organe de recours interne soit guidé par les conclusions du Jury mixte chargé de l'examen des plaintes et ne stipule pas qu'une enquête ne doit normalement pas être rouverte. En revanche, il dispose, au paragraphe 27 :

«Lorsque le Comité d'appel de l'OMPI est saisi d'un recours portant sur une allégation de harcèlement [...], il est habilité à transmettre la plainte

au jury mais reste compétent pour ce qui concerne la partie de la plainte relative à une décision administrative.»

Un recours contre une décision rejetant une plainte de harcèlement distincte constitue nécessairement un «recours portant sur une allégation de harcèlement». Interprété littéralement, le paragraphe 27 signifie que le Comité d'appel peut simplement renvoyer devant le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes un recours visant une décision qui fait suite à un rapport dudit jury. Dans ces conditions, et étant donné que l'on aboutirait là aussi à une «procédure extraordinairement fastidieuse» telle que décrite dans le jugement 2484 si l'on interprétait l'ordre de service n° 16/2006 (révisé) comme permettant de saisir le Comité d'appel, il convient d'interpréter le paragraphe 27 conformément au raisonnement suivi au sujet de la note de service examinée dans le jugement 2484, dont l'aboutissement était qu'un requérant auquel ferait grief une décision de clore le dossier après une enquête relative à une allégation de harcèlement distincte pouvait saisir directement le Tribunal. La requête est donc recevable.

9. Il n'y a en principe pas de raison pour que les actes d'un subordonné ne puissent constituer du harcèlement à l'égard de son supérieur, notamment lorsque ces actes consistent en allégations de harcèlement persistantes et infondées. Toutefois, de même que les actes par lesquels un supérieur s'acquitte d'une fonction légitime d'encadrement ou de supervision ne constituent pas du harcèlement, des actes qu'un subordonné accomplit de bonne foi afin de protéger ses intérêts légitimes ne constituent pas du harcèlement. S'il est certes possible de soutenir que la chaîne des événements qui ont finalement abouti à la présente procédure découle d'un acte imputable à M<sup>me</sup> N. G. elle-même, qui a décidé de ne pas présenter d'excuses écrites au requérant, il n'en demeure pas moins que les «lettres et mémorandums» qu'elle a rédigés, et qui ont amené ce dernier à déposer une plainte pour harcèlement, l'ont été en réponse à diverses mesures, à savoir le retrait du rapport périodique «satisfaisant», la demande du requérant tendant à ce qu'une procédure disciplinaire soit engagée contre l'intéressée, la demande que son contrat ne soit pas renouvelé et enfin l'explication qu'il a donnée ultérieurement du retrait du rapport

périodique «satisfaisant». Le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes a estimé que les conclusions de M<sup>me</sup> N. G. n'étaient étayées d'aucun élément de preuve ou étaient inexactes, mais il n'a rien trouvé qui prouve qu'elle ait sciemment énoncé de fausses allégations ou qu'elle ait agi par malveillance ou de mauvaise foi. En outre, s'agissant du moyen du requérant selon lequel les déclarations de M<sup>me</sup> N. G. avaient un caractère diffamatoire, il est bien établi que des propos tenus de bonne foi en réponse à des critiques ou à une attaque ne sont pas constitutifs de diffamation. Le même principe doit s'appliquer en ce qui concerne le harcèlement. Le Jury n'a donc commis aucune erreur ni dans son raisonnement ni dans ses conclusions au sujet des demandes formulées par le requérant.

10. Étant donné que le raisonnement et les conclusions du Jury ne sont pas entachés d'erreur, rien ne justifie d'exiger autre chose que le versement d'une note au dossier personnel du requérant pour protéger sa réputation, comme ce même jury l'a recommandé.

11. Avant d'aborder la question du retard, il y a lieu de relever que le requérant a formulé deux autres conclusions. Il soutient que l'administration a manqué à son devoir de sollicitude en ne le protégeant pas des actes de M<sup>me</sup> N. G. et aussi que la suppression du programme au sein duquel il travaillait constituait une sanction à son encontre pour avoir saisi le Jury. Ces questions ne pouvaient être soulevées dans la requête, celle-ci portant exclusivement sur la décision du Directeur général du 16 novembre 2009 de faire siennes les recommandations du Jury mixte chargé de l'examen des plaintes.

12. Le requérant a raison lorsqu'il soutient que la procédure suivie devant le Jury a souffert d'un retard excessif. Initialement, l'enquête sur la plainte a subi un retard parce qu'elle devait être menée par une personne extérieure à la Division de l'audit et de la supervision internes du fait que M<sup>me</sup> N. G. y avait été transférée. Toutefois, et comme l'OMPI le fait observer, la plus grande partie du retard est imputable au fait, non expliqué, que le président du Jury a tardé à soumettre le rapport final, ce dont il s'est excusé. L'administration

n'était pas directement responsable de ce retard et, en fait, a pris des mesures pour que le rapport du Jury soit finalisé. Cependant, et comme en ce qui concerne les organes de recours interne (voir le jugement 2904, au considérant 15), une organisation internationale est tenue de veiller à ce qu'un organe interne chargé d'enquêter et de faire rapport sur des allégations de harcèlement fonctionne correctement. Dans ces conditions, le requérant a droit à des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 2 000 francs suisses. L'administration ayant pris des mesures pour minimiser le retard, il n'y a pas lieu d'accorder des dommages-intérêts exemplaires. Le requérant obtenant en partie gain de cause, il a droit aux dépens, que le Tribunal évalue à 1 000 francs.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'OMPI versera au requérant des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 2 000 francs suisses pour le retard pris dans la procédure menée devant le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes.
2. Elle lui versera également 1 000 francs à titre de dépens.
3. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 2 novembre 2011, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Vice-Présidente, et M. Giuseppe Barbagallo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 février 2012.

SEYDOU BA  
MARY G. GAUDRON



GIUSEPPE BARBAGALLO  
CATHERINE COMTET