

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

**S. (n° 2)**

**c.**

**OMPI**

**126<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4002**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M. A. S. le 25 septembre 2014 et régularisée le 8 décembre 2014, la réponse de l'OMPI du 20 mars 2015, la réplique du requérant du 4 avril 2016 et la duplique de l'OMPI du 27 juillet, régularisée le 2 août 2016;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

À l'époque des faits, le requérant, qui occupait un poste de grade P-5, était membre du Conseil du personnel, un des organes constitutifs de l'Association du personnel. Le 28 février 2012, pendant une réunion du Conseil du personnel, il fut rappelé que le 22 février le Directeur général avait appris au Comité exécutif du Conseil du personnel que le requérant avait tenté d'évoquer avec lui des questions relevant du Conseil du personnel pendant un entretien qui avait eu lieu le 9 février. Le requérant nia avoir discuté des activités du Conseil du personnel avec le Directeur général. Le 6 mars, le Conseil du personnel adopta, à la majorité, la proposition de son président tendant à exclure le requérant du Conseil en attendant une décision de l'Assemblée générale de l'Association du personnel. Le même jour, le requérant démissionna du Conseil du personnel avec effet immédiat.

Le Conseil du personnel convoqua l'Assemblée générale et soumit à ses membres le document OGA/12/06. Sur la base de ce document, l'Assemblée générale ordinaire adopta, le 14 mai, deux motions relatives à la gouvernance du Conseil du personnel.

Le 11 juin 2012, le requérant demanda à la Division de l'audit et de la supervision internes de diligenter une enquête sur les «allégations fausses et fallacieuses» formulées contre lui. Le 1<sup>er</sup> février 2013, le directeur de cette division l'informa qu'à la suite d'une évaluation préliminaire il avait décidé de ne pas prendre d'autres mesures, expliquant qu'il n'était pas du ressort de la Division d'enquêter sur les affaires du Conseil du personnel.

Entre-temps, en septembre 2012, la directrice du Département de la gestion des ressources humaines avait proposé d'intervenir en tant que médiatrice, mais les parties ne parvinrent pas à un règlement du litige. Cependant, dans une lettre du 1<sup>er</sup> novembre 2013, publiée sur l'Intranet de l'Organisation, la directrice dudit département expliqua au requérant que les «incidents» résultaient d'une «série de malentendus», qu'elle regrettait sincèrement.

Le 27 janvier 2013, le requérant demanda au Conseil du personnel de distribuer aux membres du personnel de l'OMPI un document intitulé «Réfutation [...] des allégations infondées et malveillantes contenues dans le document OGA/12/06»\*. Le 18 avril 2013, il déposa devant le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes une plainte contre plusieurs membres du Conseil du personnel. Le requérant précisa par la suite que sa plainte visait les défendeurs à raison de prétendus «actes de diffamation et de représailles». Dans son rapport du 25 juin 2014, le Jury mixte décida de rejeter la plainte comme étant manifestement irrecevable. Il considéra qu'il n'entraînait pas dans son mandat d'examiner l'affaire au fond et qu'un tel examen comporterait un risque important d'ingérence indue dans les affaires internes du Conseil du personnel.

Le 25 septembre 2014, le requérant déposa sa requête devant le Tribunal. Dans sa formule de requête, il indiqua que la décision attaquée était la décision du 25 juin 2014 du Jury mixte. Le même jour, il tenta

---

\* Traduction du greffe.

de former un recours interne auprès du Comité d'appel contre la même décision du 25 juin, mais il fut informé le 29 septembre que son recours avait été transmis à la directrice du Département de la gestion des ressources humaines pour être traité comme une demande de réexamen de la décision en question. Ayant été informé, le 15 janvier 2015, du maintien de la décision du Jury mixte chargé de l'examen des plaintes, le requérant saisit le Comité d'appel le 14 avril. Dans ses conclusions du 16 novembre 2015, le Comité d'appel considéra que rien ne justifiait de s'écarter de la conclusion du Jury mixte et recommanda le rejet du recours. Le 27 novembre 2015, le requérant fut informé de la décision du Directeur général adjoint de suivre cette recommandation.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner à l'OMPI de prendre les mesures nécessaires pour qu'une enquête équitable et indépendante soit menée par des enquêteurs externes; de déclarer illégales la décision du Conseil du personnel en date du 6 mars 2012 et celle de l'Association du personnel en date du 14 mai 2012; de recommander des sanctions appropriées contre les fonctionnaires de l'OMPI dont la culpabilité sera établie; de lui octroyer des dommages-intérêts pour tort matériel et moral ainsi que des dommages-intérêts exemplaires aggravés d'un montant de 500 000 francs suisses, qui devront être versés par l'OMPI et l'Association du personnel et/ou par les fonctionnaires concernés; d'ordonner le retrait de tous les documents relatifs à cette affaire des registres de l'Association du personnel et d'ordonner que les conseillers du personnel concernés, le Conseil du personnel et l'Association du personnel lui fassent des excuses publiques. Il réclame aussi des dépens.

Dans sa réponse, l'OMPI soutient que la requête et tous les griefs que le requérant a formulés contre le Directeur général sont irrecevables pour non-épuisement des voies de recours interne. Elle ajoute que le requérant est forclos pour contester la décision du 1<sup>er</sup> février 2013. Subsidiairement, elle demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant dénuée de fondement dans son intégralité.

Dans sa réplique, le requérant affirme que, la décision définitive sur son recours étant intervenue le 27 novembre 2015, les voies de recours interne ont été épuisées et sa requête est recevable. Il maintient ses conclusions.

Dans sa duplique, l'OMPI ne soutient plus que la requête est irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne, mais maintient sa position sur les autres points.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque la décision du Jury mixte chargé de l'examen des plaintes en date du 25 juin 2014 rejetant comme manifestement irrecevable la plainte qu'il avait déposée contre plusieurs membres du Conseil du personnel. Dans un premier temps, les griefs qu'il formulait contre ces personnes concernaient des «actes de diffamation, harcèlement, brimades, représailles et autres comportements répréhensibles». Par la suite, le requérant a précisé que sa plainte contre ces personnes portait sur de «prétendus actes de diffamation et de représailles». Dans la même plainte, le requérant a aussi formulé des allégations contre le Directeur général, mais il les a retirées par la suite.

2. Comme indiqué plus haut dans le rappel des faits, le requérant a finalement formé un recours auprès du Comité d'appel contre la décision du Jury mixte. Dans ses conclusions du 16 novembre 2015, le Comité d'appel n'a trouvé aucune raison de s'écarter de la conclusion du Jury mixte et a recommandé que le recours soit rejeté. Par décision du 27 novembre 2015, le Directeur général adjoint a fait sienne la recommandation du Comité d'appel et a rejeté le recours.

3. La présente requête a été déposée devant le Tribunal avant que le requérant n'ait effectivement introduit le recours interne qui a donné lieu au rapport du Comité d'appel du 16 novembre 2015. Il se peut qu'au moment du dépôt de la requête, le requérant n'ait pas épuisé les voies de recours interne qui étaient à sa disposition, mais, pour pouvoir trancher cette question, il faudrait procéder à une analyse détaillée des règles applicables alors en vigueur. En particulier, il est possible que ces règles traitent des conséquences de la suppression du Jury mixte chargé de l'examen des plaintes, qui a pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2014, sauf pour les plaintes déposées avant cette date. Mais l'OMPI a expressément renoncé, dans ses écritures, à l'argument selon lequel le

requérant n'avait pas épuisé les voies de recours interne. Dans ces circonstances inhabituelles, le Tribunal examinera les arguments des parties qui ont trait à la décision du Jury mixte.

4. Il convient tout d'abord de traiter deux questions relatives à la recevabilité soulevées par l'OMPI. Dans sa réplique, le requérant avance plusieurs arguments quant aux fausses déclarations que le Directeur général aurait faites concernant l'entretien qui a eu lieu le 9 février 2012. Cependant, comme indiqué ci-dessus, il a retiré les allégations qu'il avait formulées contre le Directeur général. En conséquence, aucune décision concernant le Directeur général n'a jamais été rendue dans le cadre de la procédure de recours interne. Il convient aussi de relever que le requérant a réitéré devant le Comité d'appel et devant le Tribunal que son recours et sa requête n'étaient pas dirigés contre le Directeur général; de ce fait, les arguments avancés contre ce dernier dépassent le cadre de la présente requête et sont irrecevables. Dans la mesure où le requérant tente de contester la décision du 1<sup>er</sup> février 2013 du directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes dans la présente requête, ses conclusions sont également irrecevables pour non-épuisement des voies de recours interne.

5. Étant donné que le Comité d'appel et, par la suite, le Directeur général adjoint ont considéré qu'il n'y avait pas de raison de s'écarter de la conclusion et de la recommandation du Jury mixte, il est utile de résumer le contenu de la décision du Jury mixte. Dans cette décision, il est noté ce qui suit :

«Indépendamment du crédit à accorder aux allégations concernant le contenu de l'entretien du [requérant] avec le Directeur général, le [Jury mixte] a conclu que tant la décision prise par le Conseil du personnel de mettre fin au mandat du [requérant] et de faire entériner cette décision par l'Assemblée générale ordinaire, que la "motion" votée par la suite par l'Assemblée générale ordinaire entérinant ladite décision relèvent incontestablement des activités internes du Conseil du personnel ou de l'Association du personnel et ont été prises dans l'exercice de leurs prérogatives.»\*

---

\* Traduction du greffe.

Le Jury mixte a ajouté que «les défendeurs sont des fonctionnaires qui ont participé directement ou indirectement à la prise de décision dans l'exercice de leurs responsabilités personnelles et collectives, en tant que représentants du personnel, membres du Conseil du personnel ou membres du Comité exécutif»\*. Le Jury mixte a noté à ce propos que le requérant lui-même avait confirmé que tel était le cas. De plus, les mesures qu'auraient prises le Conseil du personnel et l'Association du personnel étaient conformes à leurs règles et procédures internes et ont été prises dans le cadre de leurs activités internes. En ce qui concerne le document OGA/12/06, le requérant affirmait qu'il s'agissait d'une déclaration diffamatoire à son encontre. Le Jury mixte a conclu que c'était un document officiel qui avait fait l'objet d'un débat, d'un vote et d'une approbation de l'Assemblée générale ordinaire de l'Association du personnel, et qu'il en allait de même de la décision du Conseil du personnel en date du 6 mars 2012 tendant à mettre fin au mandat du requérant en tant que membre du Conseil du personnel. Enfin, le Jury mixte indiquait que même une simple évaluation préalable de la légitimité des actes des défendeurs et de la nature diffamatoire des documents en question se traduirait inévitablement par une ingérence dans les activités et le mandat de l'Association du personnel et de ses organes internes, entraînant une violation du principe de la liberté syndicale, et ne relèverait pas de sa compétence.

6. Dans sa requête, le requérant maintient qu'il a été victime d'actes de harcèlement, de représailles, d'intimidation et de discrimination, ainsi que d'un traitement inégal, d'un abus de pouvoir, de diffamation et d'une atteinte aux droits de l'homme. Il affirme que les allégations non fondées des membres du Conseil du personnel contre lui, le fait de l'avoir empêché de s'acquitter de ses fonctions de membre du Conseil du personnel et la publication d'un document diffamatoire le concernant sont des actes qui constituent une conduite abusive et qui ont créé un environnement de travail hostile. Il convient de relever que, comme indiqué ci-dessus, les seuls griefs ayant fait l'objet d'un examen interne sont ceux qui ont trait aux représailles et à la diffamation. Il s'ensuit que

---

\* Traduction du greffe.

les allégations de harcèlement, d'intimidation, de discrimination, de traitement inégal, d'abus de pouvoir et d'atteinte aux droits de l'homme dépassent le cadre de la présente requête et ne seront pas examinées. En ce qui concerne les allégations relatives aux représailles et à la diffamation, comme il a été dit plus haut, le requérant ne conteste pas que les actes qui, selon lui, seraient constitutifs de représailles et de diffamation s'inscrivaient dans le contexte des activités du Conseil du personnel.

7. Le requérant considère cependant que la décision du Jury mixte est viciée parce que le Jury n'a pas examiné son recours interne au fond, ce qui, selon lui, rendrait la décision illégale. Il affirme que le principe de la liberté syndicale «ne saurait servir de paravent à des fautes graves».

Dans le jugement 3106, aux considérants 7 et 8, le Tribunal a évoqué le principe de la liberté syndicale et les incidences de ce principe sur la relation entre une organisation et l'association du personnel. Le Tribunal a indiqué ce qui suit :

«[C]e principe repose sur deux aspects importants. Le premier est qu'il exclut toute ingérence d'une organisation dans les affaires de son syndicat ou des organes de ce dernier (voir le jugement 2100, au considérant 15). Les syndicats doivent pouvoir librement conduire leurs propres affaires et régir leurs propres activités ainsi que la conduite de leurs membres dans le cadre de ces affaires et activités. [...] En outre, les organisations doivent rester neutres lorsque des divergences d'opinions apparaissent au sein d'un syndicat : elles ne doivent pas favoriser un groupe ou un point de vue par rapport à un autre. Agir ainsi constituerait une atteinte au droit des syndicats de conduire leurs propres affaires et de régir leurs propres activités. Les organisations n'ont pas non plus d'intérêt légitime quant aux actions de fonctionnaires dans le cadre de leurs relations avec leur syndicat et/ou avec d'autres membres du syndicat lorsque celles-ci relèvent des affaires et des activités du syndicat. Ainsi, il est dit au considérant 22 du jugement 274 que "la conduite d'un fonctionnaire dans sa vie privée [...] ne concerne pas le Directeur général [sauf, notamment, si elle] jette le discrédit sur l'Organisation" et que, "[d]e même, les activités [syndicales] constituent un domaine qui, de prime abord, échappe à la compétence du Directeur général", bien qu'il puisse "y avoir des exceptions".

8. Le second aspect du principe de la liberté syndicale [...] est qu'il implique nécessairement qu'il y ait liberté de discussion et de débat. [...] Il n'en demeure pas moins que le Tribunal a reconnu que la liberté de discussion et de débat n'est pas absolue et qu'il peut y avoir des cas où l'organisation peut intervenir, par exemple, s'il se produit des "abus manifestes du droit à la liberté d'expression" ou s'il s'agit de "[protéger les] intérêts individuels de personnes

éventuellement mises en cause par des propos malveillants, diffamatoires ou relatifs à leur vie privée” (voir le jugement 2227, au considérant 7). [...]»

8. En l’espèce, étant donné que les actes litigieux ont tous été accomplis par le Conseil du personnel dans l’exercice de ses propres activités et dans la gestion de la conduite d’un de ses membres, il n’était manifestement pas du ressort du Jury mixte d’examiner la plainte au fond. De plus, un examen au fond par le Jury mixte aurait porté atteinte au principe de la liberté syndicale.

9. Il convient aussi d’observer que le contenu du document OGA/12/06 ne peut aucunement être considéré comme un «abus manifeste du droit à la liberté d’expression». Comme indiqué dans le document, il vise à «rapporter à l’Assemblée générale [...] les faits qui ont conduit le Conseil du personnel à demander à l’Assemblée générale ordinaire de l’Association du personnel de l’OMPI de débattre et de se prononcer, en procédant à un vote, sur une question liée à la gouvernance du Conseil du personnel»\*. Le document expose en détail les faits rapportés au Conseil du personnel, la confirmation du Directeur général; la décision prise par le Conseil du personnel; les faits nouveaux survenus après la démission du requérant et la compétence de l’Assemblée générale s’agissant d’entériner une mesure prise par le Conseil du personnel à l’encontre d’un conseiller élu qui ne se serait pas conformé aux exigences de l’éthique dans l’exécution de son mandat. Il convient aussi de noter qu’il est indiqué dans le document que le requérant a contesté le compte rendu de son entretien avec le Directeur général.

10. Dès lors que rien n’indique la présence d’une circonstance exceptionnelle qui justifierait l’intervention de l’administration dans les activités du Conseil du personnel, l’argument du requérant selon lequel la décision du Jury mixte était viciée parce que celui-ci n’a pas examiné l’affaire au fond ne peut qu’être écarté. En conséquence, la requête doit être rejetée.

---

\* Traduction du greffe.

11. Au vu de ce qui précède, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande d'un débat oral.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 16 mai 2018, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 26 juin 2018.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ