

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

S. (n° 3)

c.

OMPI

130^e session

Jugement n° 4287

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M. A. S. le 27 août 2018 et régularisée le 7 octobre 2018, et la réponse de l'OMPI du 14 janvier 2019, le requérant n'ayant pas déposé de réplique dans le délai imparti;

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 :

Le requérant conteste la décision de lever la mesure de suspension de nature non disciplinaire dont il faisait l'objet.

Le 25 mai 2016, la directrice du Département de la gestion des ressources humaines (ci-après «la directrice des ressources humaines») informa le requérant, qui avait alors le statut de fonctionnaire, qu'il était provisoirement suspendu de ses fonctions avec traitement et avec effet immédiat pour une durée initiale d'un mois. Elle expliqua que la suspension pourrait être levée plus tôt ou prolongée si les circonstances le justifiaient, mais qu'elle ne devait normalement pas excéder quatre-vingt-dix jours et que, conformément à l'alinéa d) de la disposition 10.1.3 du Règlement du personnel, la suspension ne constituait pas une mesure disciplinaire. Elle indiqua que, depuis le 23 mai, il s'était comporté de façon totalement inappropriée et très agressive, faisant ainsi peser des menaces claires, graves et imminentes

sur l'OMPI et son personnel (y compris ses supérieurs hiérarchiques et le Directeur général). À la réception de cette lettre, le requérant écrivit immédiatement à la directrice des ressources humaines pour lui demander de préciser davantage les raisons qu'elle avait invoquées pour justifier sa suspension. Il lui écrivit à nouveau le 31 mai pour lui expliquer qu'il considérait que cette suspension était un acte de représailles en réponse au courriel qu'il avait envoyé le 22 mai afin de déposer des plaintes pour faute à l'encontre de certains hauts fonctionnaires. Il ajouta qu'il considérait que sa suspension était un acte supplémentaire de harcèlement institutionnel et d'humiliation. Il lui demanda de lever immédiatement la mesure de suspension et de lui présenter des excuses pour l'humiliation qu'il avait subie.

Le 15 juin 2016, la directrice des ressources humaines informa le requérant qu'elle avait décidé de lever la mesure de suspension provisoire dont il faisait l'objet sur la base des informations que la Division de la supervision interne lui avait communiquées la veille. Celle-ci avait en effet interrogé le requérant et conclu qu'il n'avait pas l'intention de se comporter d'une manière violente ou de toute autre manière inappropriée. La directrice demandait au requérant de se présenter au travail dès le 16 juin. Elle lui rappelait que tous les fonctionnaires avaient le devoir de contribuer à créer un environnement de travail respectueux et harmonieux. Elle lui recommandait de se garder de perturber l'environnement de travail, par exemple en adoptant tout comportement qui pourrait être perçu comme une menace, être source d'anxiété ou de préoccupation pour les autres membres du personnel, ou porter atteinte à la réputation de l'OMPI. Le 13 septembre, le requérant demanda au Directeur général de réexaminer la décision du 15 juin 2016. Il affirmait que la levée arbitraire de la mesure de suspension intervenue le 15 juin prouvait que la suspension initiale était illégale et qu'ainsi ce n'était que ce jour-là qu'il avait compris que la décision de suspension pouvait faire l'objet d'un recours administratif. En conséquence, il contestait la levée de sa suspension provisoire et la mise en garde contenues dans la lettre du 15 juin 2016, ainsi que la décision de suspension. Il demandait que l'affaire soit traitée par une instance compétente qui ne relève pas de l'OMPI au motif que la directrice des ressources humaines et le Directeur général se trouvaient

dans une situation de conflit d'intérêts. Selon lui, l'autorité compétente pouvait être le président de l'Assemblée générale de l'OMPI, le président du Comité de coordination de l'OMPI ou l'Organe consultatif indépendant de surveillance.

Le 14 novembre 2016, le directeur principal de la Division des opérations du Traité de coopération en matière de brevets informa le requérant que la directrice des ressources humaines s'était récusée et l'avait désigné en tant qu'autorité compétente appelée à statuer sur sa requête en réexamen. Il estima que celle-ci était frappée de forclusion en ce qu'elle portait sur la décision de suspension du 25 mai. Il conclut également que la décision du 15 juin n'était pas une décision faisant grief au requérant, et que par conséquent, elle ne pouvait être contestée en vertu de la disposition 11.4.3 du Règlement du personnel. Il se prononça toutefois sur le fond et indiqua que la mesure de suspension avait été prise en application de l'alinéa a) de la disposition 10.1.3 du Règlement du personnel et que les déclarations contenues dans la lettre du 15 juin étaient raisonnables. Considérant que la mise sous scellés de son bureau pendant sa suspension avait pu heurter la sensibilité du requérant, le directeur principal lui présenta des excuses au nom de l'OMPI et lui octroya 1 000 francs suisses à titre de réparation. Le 4 avril 2017, le requérant saisit le Comité d'appel d'un recours contre cette décision.

Dans son rapport du 26 mars 2018, le Comité d'appel recommanda le rejet du recours. Il conclut que, comme le requérant n'avait pas introduit de requête en réexamen de la décision de suspension, celle-ci ne pouvait faire l'objet d'un recours interne. Il souligna que les questions relatives à la suspension du requérant avaient été examinées dans le cadre de sa plainte pour harcèlement, qui était basée sur la décision de suspension, plainte qui avait été rejetée en février 2017. Il releva également que l'intéressé avait signifié son opposition à la décision de suspension en écrivant à la directrice des ressources humaines les 25 et 31 mai et, par conséquent, rejeta l'allégation selon laquelle le requérant n'avait pris la mesure des conséquences de cette décision que le 15 juin. Sur le fond, le Comité d'appel estima que la directrice des ressources humaines avait rappelé à juste titre au requérant son devoir de contribuer

à créer un environnement de travail respectueux et harmonieux. L'administration avait suivi sa pratique standard en matière de suspension, n'avait pas enfreint les droits du requérant et ne l'avait pas humilié. Le Comité d'appel admit que la mise sous scellés de son bureau était inappropriée, mais, étant donné que le requérant avait restitué l'indemnité que l'OMPI lui avait octroyée, il ne recommanda pas de prendre d'autre mesure à cet égard.

Par lettre du 28 mai 2018, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé d'approuver la recommandation tendant au rejet de son recours. Il décida toutefois de lui accorder 500 francs suisses à raison du retard pris par le Comité d'appel pour présenter ses conclusions. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner que son recours fasse rapidement l'objet d'un examen et d'une enquête menés par une instance compétente ne relevant pas de l'OMPI, à savoir le président de l'Assemblée générale de l'OMPI, le président du Comité de coordination de l'OMPI ou l'Organe consultatif indépendant de surveillance. Il demande également au Tribunal d'ordonner à l'OMPI de lui présenter publiquement des excuses pour la mesure de suspension illégale dont il a fait l'objet et de déclarer qu'elle était irrégulière, illicite et injustifiée. Il réclame en outre l'annulation de la décision du 25 mai 2016 et de la levée arbitraire et fantaisiste, intervenue le 15 juin 2016, de cette mesure de suspension, et demande que toute mention de cette décision et de la levée de cette mesure soit retirée de son dossier individuel ou des dossiers de l'OMPI (à l'exception d'une copie des excuses publiques qu'il demande). Il réclame une indemnité pour tort moral, des dommages-intérêts exemplaires et l'octroi des dépens pour tous les frais qu'il a engagés pour saisir le Tribunal. Enfin, il demande au Tribunal de lui accorder toute autre réparation qu'il estimera équitable, légitime et juste.

L'OMPI demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable et dénuée de fondement. Elle demande au Tribunal de condamner le requérant aux dépens au motif que sa requête constitue un abus de procédure, et de condamner l'emploi par le requérant d'un langage inapproprié dans ses écritures.

CONSIDÈRE :

1. Au moment des faits, le requérant était fonctionnaire de l'OMPI. Outre la présente requête formée le 27 août 2018, il a saisi le Tribunal d'une autre requête le 15 octobre 2018, sur laquelle il est également statué ce jour (voir le jugement 4288). Les parties ne demandent pas la jonction des deux procédures et, en tout état de cause, une telle jonction ne serait pas opportune puisque les faits sur lesquels elles reposent sont différents, tout comme les questions de droit soulevées.

Dans la formule de requête, le requérant sollicite la tenue d'un débat oral. Toutefois, les écritures étant suffisantes pour permettre au Tribunal de statuer en toute connaissance de cause, la tenue d'un tel débat n'est pas nécessaire. Cette demande est donc rejetée.

2. Le requérant a été provisoirement suspendu de ses fonctions le 25 mai 2016. Le 15 juin 2016, la directrice des ressources humaines a décidé de lever cette mesure de suspension, décision qui a été confirmée par le directeur principal de la Division des opérations du Traité de coopération en matière de brevets. Le 13 septembre 2016, le requérant a envoyé au Directeur général un document intitulé «Requête en réexamen de la décision administrative du 15 juin 2015»*. Dans le corps de ce document, la première partie s'intitule «DÉCISION ATTAQUÉE»* et commence par cette phrase : «Le présent document est une requête en réexamen de la décision de la directrice du Département de la gestion des ressources humaines en date du 15 juin 2015 (annexe 1), par laquelle le [requérant] a été informé que sa suspension irrégulière du 25 mai 2016 (annexe 2) avait été levée.»* Ensuite, le requérant a fourni des détails sur d'autres questions connexes abordées dans la lettre du 15 juin 2016. Compte tenu de ce contexte, il est assez évident que les deux références à la date du 15 juin 2015, citées dans la requête en réexamen, renvoyaient en fait à la date du 15 juin 2016.

* Traduction du greffe.

3. Il est tout aussi évident, compte tenu en particulier de la formulation spécifique employée, que la requête en réexamen concernait la décision de lever la mesure de suspension. En effet, comme l'OMPI le rappelle dans sa réponse : «Le 23 août 2016, le requérant a déposé auprès du Directeur général une plainte pour harcèlement axée sur la décision de la directrice des ressources humaines de le suspendre provisoirement de ses fonctions le 25 mai 2016. Sa plainte pour harcèlement a finalement été rejetée par la Vice-directrice générale, M^{me} [W.], le 21 février 2017. Il convient de souligner que le requérant n'a pas contesté cette décision.»* Le requérant n'a pas déposé de réplique et n'a donc pas contesté ce point de la réponse.

4. La requête en réexamen déposée par le requérant a été rejetée par une décision en date du 14 novembre 2016. L'intéressé a ensuite saisi le Comité d'appel de l'OMPI. Dans son rapport du 26 mars 2018, ce dernier a défini la portée du recours. Il a fait observer que «les questions ayant trait à la suspension et aux circonstances entourant celle-ci ne peuvent être soulevées dans le cadre du présent recours pour cause de forclusion dès lors qu'elles n'ont fait l'objet d'aucune requête en réexamen»*. L'OMPI avance un argument similaire dans la présente procédure. Cet argument vient étayer l'affirmation de l'OMPI selon laquelle la présente procédure ne peut porter que sur la décision de lever la mesure de suspension, ainsi que sa thèse selon laquelle la requête est irrecevable. Dans sa requête, le requérant conteste directement la décision et la mise en garde contenues dans la lettre du 15 juin 2016, en indiquant qu'il ne s'agissait pas d'une déclaration anodine et qu'elle était «dénuée de fondement et discriminatoire, et visait à [l]'intimider et à [l]'humilier»*, et que cela avait des conséquences juridiques. Le Tribunal rejette cette interprétation de la lettre en question. Les remarques concernant le comportement à venir du requérant entendaient lui rappeler, avec tact et sollicitude, les obligations qui étaient les siennes en tant que fonctionnaire.

* Traduction du greffe.

5. La décision de lever la mesure de suspension visant le requérant (à la différence de la décision de le suspendre) ne reposait sur aucune inobservation de l'une quelconque des dispositions du Statut du personnel ou des stipulations de son contrat d'engagement. En effet, cette décision lui était favorable et, à cet égard, il n'a pas d'intérêt à agir.

Le requérant ne peut prétendre attaquer la décision de suspension puisqu'il n'a pas épuisé les moyens de recours interne, comme l'exige l'article VII du Statut du Tribunal. En conséquence, dans un cas comme dans l'autre, la requête est irrecevable et doit être rejetée.

6. L'OMPI demande au Tribunal de condamner le requérant aux dépens au motif que sa requête est vexatoire et constitue un abus de procédure, et qu'il a en outre employé un langage totalement inapproprié et offensant dans ses écritures. Le Tribunal ne fera toutefois pas droit à une telle demande.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

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

Ainsi jugé, le 24 juin 2020, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 24 juillet 2020 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

PATRICK FRYDMAN GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ