

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M. B. F. le 15 mars 2006 et régularisée le 16 mai, la réponse de l'OMPI du 24 août, la réplique du requérant du 30 octobre 2006 et la duplique de l'Organisation du 5 février 2007;

Vu les demandes d'intervention déposées par MM. H. N. D., A. J. L. H., C. A. M. et J. J. M. le 7 août 2006;

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

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande de procédure orale formulée par le requérant;

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

A. Le requérant, ressortissant des Etats Unis né en 1958, est entré au service de l'OMPI en 1991 et occupe actuellement un poste de grade P.3. A l'époque des faits, il était président du Conseil du personnel, fonction qu'il occupait depuis janvier 2001.

En avril 2005, par suite de la parution dans la presse locale d'une série d'articles hostiles visant le Directeur général de l'Organisation, le Conseil du personnel a fait circuler parmi les fonctionnaires une lettre ouverte de soutien à ce dernier qu'ils étaient invités à signer. Certains fonctionnaires étaient convaincus qu'indépendamment de la question de savoir si le Directeur général méritait un tel soutien, il n'était pas souhaitable que le Conseil du personnel et, par extension, l'Association du personnel participent à une telle initiative. Considérant que le Conseil du personnel leur devait quelques explications, ils ont essayé d'obtenir la convocation d'une session extraordinaire de l'Assemblée générale de l'Association du personnel.

A cette fin, une pétition ayant recueilli quatre vingt signatures — aux termes de l'article 8 des Statuts de l'Association du personnel, il en faut au moins vingt pour qu'une session extraordinaire de l'Assemblée générale soit convoquée — a été soumise à la secrétaire de l'Association, et le Conseil du personnel a été prié de convoquer une telle session. Le 27 mai 2005, l'un des intervenants dans la présente affaire a adressé à l'ensemble du personnel de l'OMPI un courriel les encourageant à assister à cette session extraordinaire dont il donnait l'ordre du jour provisoire. Il avait signé ce courriel au nom des «cosignataires de la pétition pour une [assemblée générale extraordinaire] de l'Association du personnel». Toutefois, par courriel du 30 mai, le Département de la gestion des ressources humaines a informé le personnel qu'en vertu des règles régissant les réunions de l'Association du personnel, la session extraordinaire de l'Assemblée générale ne pourrait avoir lieu avant que le Conseil du personnel en ait fait la demande à l'administration. Il rappelait également au personnel que le système de messagerie électronique de l'Organisation était destiné principalement à un usage officiel et faisait observer à cet égard que le courriel envoyé le 27 mai à l'ensemble du personnel au nom des cosignataires de la pétition n'avait pas été autorisé.

Le 1^{er} juin 2005, un nouveau directeur du Département de la gestion des ressources humaines a pris ses fonctions. Comme le Conseil du personnel semblait peu enclin à organiser la session extraordinaire, les cosignataires de la pétition ont prié ce nouveau directeur de les autoriser à utiliser une «boîte aux lettres générique» pour exposer leur point de vue à l'ensemble du personnel en attendant la tenue de ladite session. Le directeur a accédé à cette demande le 1^{er} juin en assortissant son accord d'un certain nombre de conditions. Il soulignait qu'il s'agissait là d'une mesure à caractère exceptionnel qui, espérait-il, pourrait «contribuer à l'enrichissement du dialogue et faciliter l'échange de vues [au sujet de la session extraordinaire de l'Assemblée générale] entre les membres du personnel».

Cette session extraordinaire s'est tenue le 13 juin 2005. A l'issue de la réunion, les membres de l'Association du

personnel ont voté sur la question de savoir s'il convenait d'élire un nouveau conseil. Cinquante membres ont répondu oui, dix non et quatre se sont abstenus.

Le 15 juin, l'avocat du requérant a adressé au Directeur général une lettre dans laquelle il accusait l'administration de s'ingérer dans les affaires de l'Association du personnel, notamment en mettant des moyens à la disposition d'un groupe déterminé à saper l'autorité du Conseil du personnel. Il demandait que l'administration s'abstienne de tels actes et que les décisions prises lors de la session extraordinaire de l'Assemblée générale soient invalidées. Il ajoutait que sa lettre devait être considérée comme une demande de décision administrative définitive. Cette lettre a par la suite été retirée.

Le 20 juin 2005, deux membres du Conseil du personnel ont démissionné; ce dernier ne comptait alors plus que six membres. Conformément au paragraphe 1) de l'article 13 des Statuts de l'Association du personnel, le Conseil doit compter au moins sept membres pour être valablement constitué.

Le 28 juin, le requérant et les autres membres du Conseil ont annoncé leur démission. Le même jour, l'un de ces membres a fait savoir au Directeur général qu'avant d'annoncer sa démission elle avait été abordée à la cafétéria par quatre des cosignataires de la pétition, dont deux lui avaient parlé sur un ton agressif. Le requérant a également adressé un courriel au Directeur général pour l'informer qu'il avait été agressé verbalement et insulté dans son bureau par ces mêmes personnes. Il le priait d'intervenir pour faire en sorte que de tels agissements ne se reproduisent plus. A la suite de ces incidents, un vice directeur général s'est entretenu avec tous les protagonistes et a remis ses conclusions au Directeur général. Le 14 juillet, le requérant a été mis en congé de maladie par son médecin.

Le 29 juillet 2005, le nouvel avocat représentant le requérant a adressé une lettre au Directeur général dans laquelle il lui demandait de prendre des sanctions contre trois des agresseurs présumés et contre un ancien président du Conseil du personnel qui, dans une série de communications adressées au personnel sur une période de plusieurs années, avait critiqué la façon dont le requérant conduisait certaines affaires de l'Association du personnel en des termes que ce dernier jugeait insultants. L'avocat demandait également que l'OMPI prenne à sa charge les dépens, que des excuses officielles soient présentées au requérant et à ses collègues du Conseil du personnel et publiées, et qu'en raison de l'ingérence de l'administration dans les affaires de l'Association du personnel il ne soit pas tenu compte des résultats des prochaines élections au Conseil du personnel.

Celles-ci ont eu lieu le 11 août 2005, et un nouveau conseil du personnel a été élu. Par lettre du 7 septembre, le conseiller juridique de l'OMPI a informé l'avocat du requérant que l'Organisation rejetait les demandes formulées dans sa lettre du 29 juillet.

Le 21 octobre, le requérant a saisi le Comité d'appel. Outre les sanctions, les excuses officielles et le paiement des dépens sollicités par son avocat dans la lettre du 29 juillet, il demandait qu'une indemnité de 20 000 dollars des Etats Unis lui soit allouée en réparation du tort moral subi, que la session extraordinaire de l'Assemblée générale et les élections du 11 août 2005 soient invalidées, et que de nouvelles élections soient organisées sous le contrôle d'un organe neutre. Dans son rapport du 25 novembre 2005, le Comité d'appel s'est déclaré incompétent pour se prononcer sur les questions relatives à ladite session extraordinaire. Concernant les allégations de «harcèlement et d'agressions physiques» formulées par le requérant, il recommandait au Directeur général «d'étudier quelle serait au sein de l'OMPI l'instance appropriée pour statuer sur ce point du recours». Il ajoutait qu'en l'absence de disposition claire sur la question dans les Statuts de l'Association du personnel ou dans les Statut et Règlement du personnel, le Directeur général voudrait peut être soumettre cet aspect du recours au Comité consultatif mixte et/ou au médiateur. Le Comité d'appel recommandait également le rejet de toutes les autres conclusions de l'intéressé.

Par une lettre du 13 décembre 2005, qui constitue la décision attaquée, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines a informé l'avocat du requérant que le Directeur général, suivant en cela la recommandation du Comité d'appel, avait estimé ne pas être compétent pour invalider la session extraordinaire de l'Assemblée générale et les élections qui avaient suivi. Par ailleurs, il avait décidé de charger la Division de l'audit et de la supervision internes d'enquêter sur les allégations de harcèlement et d'agressions physiques formulées par le requérant, à la suite de quoi, si nécessaire, de nouvelles décisions seraient prises. Enfin, il faisait sienne la recommandation du Comité d'appel tendant au rejet des autres conclusions du requérant.

B. Le requérant soutient que la session extraordinaire de l'Assemblée générale et les élections au Conseil du

personnel qui ont suivi devraient être invalidées non seulement parce que l'administration s'est ingérée dans les affaires de l'Association du personnel, mais aussi parce que l'une des scrutatrices chargées de veiller au bon déroulement des élections n'offrait pas des garanties de neutralité et d'objectivité suffisantes du fait qu'elle était l'une des cosignataires de la pétition appelant à la convocation d'une telle session extraordinaire.

Il fait valoir également que l'Organisation a manqué à son devoir de protéger ses fonctionnaires contre le harcèlement et les agressions. Il l'accuse de n'avoir pris aucune mesure après l'«agression physique» qu'il a subie dans son bureau le 28 juin et de n'avoir rien entrepris pour faire cesser les actes de harcèlement dont il était constamment l'objet de la part de l'ancien président du Conseil du personnel susmentionné et qui lui ont causé un grave préjudice moral. Il souligne que ces incidents, et en particulier le fait que son intégrité morale a été mise en cause, sont à l'origine d'une dépression nerveuse pour laquelle il est toujours sous traitement.

Enfin, le requérant allègue qu'en contrepartie du retrait de la lettre de son avocat du 15 juin 2005, le Directeur général s'était engagé entre autres à faire cesser toute ingérence de l'administration dans les affaires internes de l'Association du personnel, mais il n'a pas respecté cet engagement.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du 13 décembre 2005 et d'ordonner que des sanctions soient prises à l'encontre dudit ancien président du Conseil du personnel et de trois des cosignataires de la pétition, pour les agressions verbales et physiques dont lui et d'autres membres du Conseil du personnel ont été victimes. Il demande également que l'administration lui présente des excuses officielles et s'engage par écrit à faire en sorte que ni lui-même ni les autres membres du Conseil du personnel «régulièrement élu par l'Assemblée générale ordinaire du 10 mai 2005» ne fassent l'objet d'actes de discrimination de la part de l'OMPI, notamment de harcèlement. Il sollicite l'octroi d'une indemnité de 20 000 dollars des États-Unis en réparation du tort moral subi et se réserve le droit de réclamer ultérieurement des indemnités supplémentaires. Il demande que les élections du 11 août soient invalidées et que de nouvelles élections, conduites sous le contrôle d'un organe neutre, soient convoquées dans les meilleurs délais. Enfin, il réclame les dépens.

C. Dans sa réponse, l'OMPI relève que, dans la mesure où elle est dirigée contre la personne du Directeur général, la requête doit être rejetée, car les Statut et Règlement du Tribunal autorisent uniquement les recours contre les organisations. Elle considère que les allégations du requérant concernant certains actes qui auraient été commis en 2004 ou antérieurement sont irrecevables : non seulement l'intéressé n'identifie pas clairement les décisions administratives que sur ce point il attaque, mais encore il n'a contesté aucune décision prise à cette période dans le délai prescrit. Selon l'Organisation, les seules allégations recevables sont celles qui ont trait à la prétendue agression du 28 juin 2005 et aux élections du 11 août. Elle fait observer que, le requérant n'ayant pas qualité pour agir au nom du Conseil du personnel, il ne peut former une requête qu'à titre personnel.

L'OMPI soutient qu'elle est en droit de mettre ses installations à la disposition des membres du personnel comme elle l'entend. Pour autoriser les cosignataires de la pétition appelant à la convocation d'une session extraordinaire de l'Assemblée générale à utiliser son système de messagerie électronique, l'Organisation n'avait pas besoin de l'accord du Conseil du personnel dès lors que les Statuts de l'Association du personnel prévoient que l'Assemblée générale peut être convoquée en session extraordinaire par une entité autre que le Conseil du personnel lui-même. Si elle n'avait pas accédé à la demande des cosignataires de la pétition, on aurait pu lui reprocher de vouloir restreindre la liberté d'expression. En outre, le requérant n'a fourni aucun élément de preuve à l'appui de son allégation selon laquelle l'administration aurait apporté un soutien manifeste à ses agresseurs présumés.

Se référant au jugement 78, l'OMPI relève que le Tribunal n'est pas compétent pour statuer sur les conclusions du requérant concernant les élections au Conseil du personnel. Elle nie qu'un quelconque engagement ait été pris en contrepartie du retrait de la lettre du 15 juin et note que le requérant n'a produit aucune preuve à l'appui de cette allégation.

L'Organisation décline toute responsabilité pour les actes d'agression qui auraient été commis à l'encontre du requérant. Les personnes qu'il accuse d'avoir commis ces actes ne sont pas membres de l'administration et ne sont pas ses supérieurs hiérarchiques. Les incidents en question s'inscrivent dans le cadre des activités menées par le requérant pour le compte de l'Association du personnel, et non de ses fonctions au service de l'Organisation. Dans ces conditions, ils ne peuvent pas être assimilés à des actes de harcèlement. L'OMPI souligne que l'allégation d'agression physique n'est étayée par aucune preuve et que le Vice-directeur général susmentionné n'avait pas signalé d'agression physique dans le rapport qu'il a remis à l'époque des faits au Directeur général. La défenderesse affirme que, puisque le requérant a attaqué la décision du Directeur général datée du 13 décembre

2005, l'enquête que devait mener la Division de l'audit et de la supervision internes n'a pas encore eu lieu, mais qu'elle est disposée à ouvrir une telle enquête si le Tribunal le souhaite.

L'OMPI considère qu'elle n'a pas compétence pour intervenir dans la politique interne de l'Association du personnel et qu'elle n'a aucun intérêt à le faire. Elle ajoute qu'elle n'a pas non plus compétence pour invalider les élections au Conseil du personnel et relève que l'allégation du requérant selon laquelle l'une des scrutatrices n'aurait pas présenté des garanties de neutralité suffisantes est inexacte et ne repose sur aucun élément de preuve. Elle souligne que l'administration a pris grand soin de rester neutre pendant les semaines précédant les élections. Selon elle, c'est à l'Association du personnel qu'il appartient d'invalider les élections du 11 août 2005.

Enfin, l'OMPI déclare que rien ne prouve que l'administration soit d'une manière ou d'une autre responsable de la dégradation de l'état de santé du requérant.

D. Dans sa réplique, le requérant affirme que l'administration s'est rendue complice des tentatives de déstabilisation du Conseil du personnel. Il soutient qu'elle a incité les fonctionnaires à assister à la session extraordinaire de l'Assemblée générale, ce qui explique la participation remarquablement élevée à cette réunion. Il relève par ailleurs que l'administration a autorisé les cosignataires de la pétition à utiliser le système de messagerie électronique alors même qu'elle a rejeté une demande similaire émanant d'un autre groupe se faisant appeler «le syndicat». En outre, l'ancien président du Conseil du personnel susmentionné a envoyé une copie d'un grand nombre de ses messages diffamatoires à divers membres de l'administration, ce qui, d'après le requérant, témoigne du harcèlement et des manœuvres d'intimidation systématiques dont il a fait l'objet.

Il avance de nouveaux arguments concernant le fait que le Comité d'appel a commis des erreurs de droit qui ont abouti à des conclusions erronées et affirme qu'une enquête aurait dû être menée par un organe indépendant. Selon lui, c'est à tort que la question a été soumise à la Division de l'audit et de la supervision internes, à laquelle il reproche son manque d'indépendance. Il voit dans la décision attaquée une manifestation de «la négligence» dont l'Organisation aurait fait preuve «en ne prenant aucune mesure pour s'opposer à une série d'agissements assimilables à du harcèlement institutionnel», et il porte à 100 000 dollars le montant de l'indemnité qu'il réclame. Il souhaite également que le Tribunal ordonne que les mesures nécessaires soient prises pour permettre aux autorités suisses d'enquêter sur ses allégations.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient sa position, rappelant que le principe de non ingérence dans les activités du Conseil du personnel et de l'Association du personnel a été clairement reconnu par le Tribunal. Elle note que le requérant n'a nullement fait mention d'une agression physique lorsqu'il a signalé l'incident du 28 juin au Directeur général.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est fonctionnaire de l'OMPI depuis 1991. Il a été élu président du Conseil du personnel en 2001 et a occupé cette fonction jusqu'à ce que lui-même et les membres restants du Conseil démissionnent le 28 juin 2005 dans un contexte très agité. Deux autres membres du Conseil avaient démissionné quelques jours auparavant, ramenant le nombre de membres au-dessous du quorum requis par les Statuts de l'Association du personnel. Le 11 août 2005, un nouveau conseil a été élu.

2. Un ancien président du Conseil du personnel, qui à l'époque des faits était un haut fonctionnaire de l'OMPI occupant un poste de grade D.2, a joué un rôle important dans les circonstances qui ont conduit le requérant à démissionner de la présidence de ce conseil. Sans négliger un précédent échange de correspondance d'où il ressort que cet ancien président ne tenait pas le requérant en haute estime, la situation a empiré durant l'été 2004, l'ancien président ayant alors adressé un long courriel à certains membres du Conseil du personnel, à l'exclusion du requérant, qu'il critiquait, notamment au motif que le jugement 2288 du Tribunal de céans avait fait apparaître qu'il avait été consulté par l'administration en rapport avec l'affaire ayant abouti audit jugement. L'ancien président en a adressé copie au directeur du Département de la gestion des ressources humaines. Le requérant a par la suite écrit à ce dernier pour lui demander de lui indiquer de quel droit l'ancien président avait utilisé les installations de l'OMPI pour envoyer le courriel en question, de clarifier son propre rôle dans l'affaire qui avait donné lieu au jugement 2288 et de protéger les membres du Conseil du personnel contre les graves accusations du type de celles «répandues par des gens comme [cet ancien président]». Son courrier est resté sans réponse.

3. En mai 2005, l'Association du personnel a tenu une assemblée générale au cours de laquelle le président de séance a écarté certaines questions des débats. Un membre du personnel a fait part de son mécontentement et a annoncé peu de temps après qu'il avait entrepris de recueillir des signatures pour une pétition appelant à la convocation de l'Assemblée générale en session extraordinaire, ce qui a amené l'ancien président en question à adresser, le 20 mai, un courriel à plusieurs membres du personnel pour leur suggérer certaines questions sur lesquelles, à son avis, les débats devraient porter. Il a également adressé une copie de ce courriel au directeur du Département de la gestion des ressources humaines. Le 27 mai, certains membres de l'Association du personnel ont demandé à ce département de mettre à leur disposition les moyens nécessaires pour tenir une réunion. Le 30 mai, le directeur du Département a adressé un courriel à l'ensemble des fonctionnaires dans lequel il déclarait notamment ce qui suit :

«La réunion dont il est question dans le courriel envoyé le 27 mai 2005 par les signataires ne peut avoir lieu avant que le Conseil du personnel en ait fait la demande à l'administration. En outre, le courriel en question n'était pas autorisé. [...].»

Toute diffusion générale, sans autorisation préalable, d'une communication peut donner lieu à l'application de sanctions [...].»

Il apparaît que «les signataires» étaient les personnes qui avaient signé la pétition appelant à la convocation de l'Assemblée générale en session extraordinaire, ou en tout cas certaines d'entre elles, et qu'ils étaient alors au moins vingt comme l'exige le paragraphe 2 de l'article 8 des Statuts de l'Association du personnel. Dans l'intervalle, le Conseil du personnel avait demandé des moyens pour tenir une réunion d'information sur ladite pétition, et un autre groupe avait formulé la même demande en vue de faire connaître sa position. Ces deux demandes ont été rejetées.

4. En réaction au courriel du 30 mai, l'ancien président en question a adressé une lettre au Directeur général datée du 31 mai 2005 dans laquelle il lui demandait de déclarer que ce courriel «ne [portait] pas atteinte à l'exercice légitime du droit d'association» et que, le Conseil du personnel n'étant pas représentatif, il ne pouvait pas «prétendre au statut d'interlocuteur de la direction au sens des Statut et Règlement du personnel». Il lui demandait également d'ordonner le retrait d'une communication «qui aurait été mise sur l'intranet par l'Association du personnel». Le même jour, il a adressé un courriel à plusieurs membres du personnel pour les informer de ses démarches et leur dire que le droit de réclamer la convocation d'une assemblée générale en session extraordinaire était inaliénable, une réunion d'information ne pouvant en tenir lieu.

5. La position de l'administration semble avoir changé du jour au lendemain par suite, apparemment, de la nomination d'un nouveau directeur au Département de la gestion des ressources humaines. Le 31 mai 2005, le fonctionnaire qui avait annoncé son intention de recueillir des signatures pour une pétition appelant à la convocation de l'Assemblée générale en session extraordinaire a demandé l'autorisation d'utiliser le système de messagerie électronique interne de l'OMPI car, d'après lui, le Conseil du personnel avait refusé de relayer ses communications. Le 1^{er} juin, le nouveau directeur l'a autorisé à mettre en place une «boîte aux lettres générique», en précisant que «cette autorisation à caractère exceptionnel» était valable trois semaines ou prendrait fin quand «le Conseil du personnel se [serait] prononcé sur la question à l'examen ou immédiatement après la tenue de la session extraordinaire de l'Assemblée générale [...], la première de ces échéances étant retenue». Une copie de cette autorisation a été transmise au requérant, qui a alors informé le directeur du Département de la gestion des ressources humaines que le Conseil du personnel n'avait pas reçu de demande officielle pour la diffusion d'un courriel collectif ni pour la convocation d'une assemblée générale en session extraordinaire. Par ailleurs, il demandait au directeur de bien vouloir à l'avenir consulter les représentants de l'Association du personnel avant de prendre des décisions de ce type. Quoiqu'il en soit, l'Assemblée générale s'est réunie le 13 juin en session extraordinaire. Il ressort du procès verbal qu'elle a voté en faveur de la tenue de nouvelles élections au Conseil du personnel.

6. Après cette session extraordinaire, le requérant a consulté un avocat. Le 15 juin, ce dernier a écrit au Directeur général pour contester, entre autres, la validité de la réunion du 13 juin et la décision d'organiser de nouvelles élections. Il faisait valoir également que l'administration avait illégalement mis des moyens à la disposition des signataires de la pétition et s'était par ailleurs ingérée dans le fonctionnement du Conseil du personnel en repréailles à certaines de ses actions. Dans sa lettre, l'avocat du requérant demandait entre autres qu'il soit mis fin aux ingérences dans le fonctionnement du Conseil du personnel, et qu'aucune des résolutions adoptées à la réunion du 13 juin ne soit reconnue valable. Il demandait aussi que sa lettre soit considérée comme

une demande de décision administrative définitive sur les réclamations qui y étaient formulées. Cette lettre a été ultérieurement retirée. Selon le requérant, ce retrait était subordonné à des conditions qui n'ont pas été respectées. D'autres réunions ont eu lieu par la suite, notamment avec une vice directrice générale qui, aux dires du requérant, a accepté de prendre à sa charge les honoraires de son avocat, ce que nie l'intéressée. Au cours d'une de ces réunions, le requérant s'est engagé à démissionner de la présidence du Conseil du personnel et, comme indiqué plus haut, lui et les membres restants du Conseil ont démissionné le 28 juin 2005.

7. Ce jour là, avant que la démission du requérant ait été annoncée, la personne qui avait pris l'initiative de la pétition appelant à la convocation de l'Assemblée générale en session extraordinaire s'est rendue, avec trois autres signataires de la pétition, dans le bureau du requérant. Le même jour, ces quatre personnes avaient déjà abordé un autre membre du Conseil du personnel. Selon le requérant, les intéressés sont arrivés dans son bureau et lui ont parlé sur un ton agressif; l'un d'eux l'a repoussé dans la pièce alors qu'il tentait d'en sortir, puis tous les quatre l'ont suivi dans le couloir, l'interrogeant sur le même ton agressif pour savoir s'il allait démissionner de la présidence du Conseil du personnel. Plus tard dans la journée, le requérant a signalé ces deux incidents au Directeur général, sans faire état à ce moment là d'actes d'agression physique. Le Directeur général a demandé l'ouverture d'une enquête sur ces incidents et a reçu le 6 juillet 2005 un rapport confirmant qu'ils avaient bien eu lieu, sans préciser toutefois s'il y avait eu ou non agression physique. Quelques jours après l'incident du 28 juin, le requérant a été mis en congé de maladie une première fois. Par la suite, il a à plusieurs reprises bénéficié d'un congé de maladie à 100 pour cent.

8. En juillet 2005, le requérant a consulté un autre avocat, qui a écrit le 29 juillet au Directeur général pour exposer les incidents qui s'étaient produits et lui demander que des sanctions soient prises contre l'ancien président du Conseil du personnel susmentionné et contre trois personnes qui avaient été étroitement associées à la pétition appelant à la convocation de l'Assemblée générale en session extraordinaire et qui, accompagnées d'une quatrième, avaient pris part à l'incident survenu le 28 juin dans le bureau du requérant. Il réclamait également les dépens afférents «au présent recours et à tout autre recours connexe», ainsi que des excuses officielles de l'administration. En outre, il demandait que «l'administration [...] ne reconnaisse pas les résultats des prochaines élections au Conseil du personnel» qui, disait-il, avaient été «organisées illégalement avec la complicité du directeur du Département de la gestion des ressources humaines et en violation des Statuts de l'Association du personnel».

9. La lettre du 29 juillet 2005 a été apparemment traitée comme une demande de réexamen d'une décision administrative. L'OMPI a répondu qu'elle «ne [voyait] pas clairement quelles décisions administratives [étaient] contestées». A propos des événements qui se seraient produits en 2004, ou antérieurement, elle ajoutait qu'aucun recours n'avait été présenté dans le délai prescrit. Elle déclinait toute responsabilité dans les agissements dudit ancien président du Conseil du personnel et des trois personnes associées à la pétition appelant à la convocation de l'Assemblée générale en session extraordinaire. Enfin, l'OMPI affirmait ne rien avoir à se reprocher concernant l'Association du personnel ou le Conseil du personnel. Par la suite, le requérant a saisi le Comité d'appel d'un recours dans lequel il réclamait de nouveau des sanctions, des excuses et le paiement des dépens. Il demandait en outre qu'une indemnité pour tort moral lui soit allouée, que la session extraordinaire de l'Assemblée générale du 13 juin 2005 ainsi que les élections du 11 août soient invalidées, et que de nouvelles élections soient organisées dans les meilleurs délais sous le contrôle d'un organe neutre.

10. Dans son rapport du 25 novembre 2005, le Comité d'appel, faisant référence à l'article 11.1 du Statut du personnel, a estimé que seul le fait d'avoir mis des moyens de communication à la disposition des signataires de la pétition appelant à la convocation de l'Assemblée générale en session extraordinaire pouvait être considéré comme une décision administrative, mais que les autres points soulevés n'entraient pas dans le champ d'application de cet article. En ce qui concerne la mise à la disposition desdits moyens de communication, le Comité d'appel a relevé un déséquilibre manifeste du fait que l'administration n'avait pas même répondu au requérant lorsqu'à son tour il avait demandé que des moyens soient mis à la disposition du Conseil du personnel pour organiser une réunion d'information, mais il a considéré que l'administration était restée dans les limites de ce à quoi l'autorisait la jurisprudence du Tribunal de céans. Le Comité d'appel se déclarait également incompétent pour se prononcer sur la validité de la session extraordinaire de l'Assemblée générale ou des élections au Conseil du personnel qui avaient suivi. Enfin, il recommandait au Directeur général «d'étudier quelle serait au sein de l'OMPI l'instance appropriée» pour statuer sur l'aspect du recours ayant trait aux allégations de harcèlement et d'agressions physiques.

11. Par lettre du 13 décembre 2005, le Directeur général a fait savoir à l'avocat du requérant qu'il avait décidé de charger la Division de l'audit et de la supervision internes de procéder à l'examen des allégations de

harcèlement et d'agressions physiques mais que, conformément à la recommandation du Comité d'appel, toutes les autres conclusions étaient rejetées. Il convient de relever qu'à la date de dépôt de la duplique de l'OMPI, à savoir le 5 février 2007, aucune enquête n'avait encore été ouverte car les postes pertinents au sein de ladite division n'avaient pas encore été pourvus.

12. Le requérant maintient les conclusions qu'il avait présentées devant le Comité d'appel, mais il porte à 100 000 dollars des Etats Unis, majorés d'intérêts, le montant de l'indemnité qu'il réclame au titre du préjudice moral occasionné par l'atteinte à sa réputation, à savoir 50 000 dollars pour atteinte à sa réputation en tant que président du Conseil du personnel et 50 000 dollars pour atteinte à sa personne. Il fait observer à ce propos qu'il avait précédemment réservé son droit de recours concernant tout préjudice futur. En outre, il demande au Tribunal :

«d'ordonner que les mesures nécessaires soient prises pour permettre aux autorités suisses d'enquêter sur les actes décrits dans les présentes».

13. Il convient de noter à ce stade que les quatre personnes à l'encontre desquelles le requérant sollicite que des sanctions soient prises ont déposé des demandes d'intervention dans la présente affaire; dans l'hypothèse où le Tribunal ne les accepterait pas, elles souhaitent que ces demandes soient traitées comme des requêtes. Ces demandes d'intervention doivent être rejetées, aucun des intervenants ne se trouvant dans la même situation en droit et en fait que le requérant (voir le jugement 2237). Elles ne peuvent non plus être traitées comme des requêtes dès lors qu'elles ne visent pas à contester une décision administrative définitive de l'OMPI contre laquelle les intéressés auraient épuisé les voies de recours interne. Toutefois, il serait contraire au principe du respect des droits de la défense de statuer sur la demande de sanctions sans donner aux personnes concernées la possibilité d'être entendues. Mais cette conclusion devant être rejetée, il n'y a pas lieu de s'arrêter sur ce point. Le Tribunal n'a en effet pas compétence pour enjoindre à une organisation de sanctionner ses fonctionnaires (voir les jugements 2190 et 2370).

14. Plusieurs autres conclusions ne sont pas recevables en vertu de l'article II du Statut du Tribunal. C'est le cas de celle tendant à ce que celui-ci ordonne que les mesures nécessaires soient prises pour permettre aux autorités suisses d'enquêter sur les allégations du requérant. Les droits dont jouit ce dernier sont ceux que lui confèrent les stipulations de son contrat d'engagement, les dispositions du Statut du personnel et les principes généraux du droit que le Tribunal considère comme applicables à l'ensemble des fonctionnaires internationaux. Or aucune de ces normes n'autorise le requérant à invoquer le droit suisse dans les conclusions qu'il formule à l'encontre de l'OMPI et le Tribunal n'est donc pas compétent pour ordonner quelque mesure que ce soit à cet égard.

15. C'est également en vertu de l'article II du Statut du Tribunal qu'il convient de rejeter les conclusions du requérant tendant à l'invalidation de l'élection du nouveau Conseil du personnel et à l'organisation de nouvelles élections dans les meilleurs délais sous le contrôle d'un organe neutre (voir le jugement 78). En effet, les droits dont le requérant jouit dans la conduite des affaires de l'Association du personnel et du Conseil du personnel découlent des Statuts de l'Association, et non des stipulations de son contrat d'engagement, des dispositions du Statut du personnel ou des principes généraux du droit applicables aux fonctionnaires internationaux.

16. Les conclusions tendant à ce que l'OMPI présente des excuses et s'engage à ce que ni le requérant ni d'autres membres du Conseil du personnel élu en mai 2005 ne fassent à l'avenir l'objet de discriminations, y compris sous forme de harcèlement, doivent également être rejetées. En vertu de l'article VIII de son Statut, le Tribunal est habilité à ordonner l'annulation de décisions contestées ou l'exécution d'obligations et à attribuer des indemnités. Il n'a pas compétence pour ordonner à une organisation de présenter des excuses ou de s'engager à exécuter à l'avenir telle ou telle obligation, comme le demande le requérant.

17. Il reste à examiner les conclusions du requérant relatives à l'octroi d'une indemnité et des dépens. Il convient de noter que ni la lettre du 15 juin 2005, envoyée par le premier avocat du requérant, ni celle du 29 juillet émanant de son nouvel avocat ne contenaient de demande d'indemnité. Toutefois, l'Organisation n'a pas soutenu devant le Comité d'appel, et ne prétend pas davantage devant le Tribunal, que la demande d'indemnité que l'intéressé avait présentée devant ledit comité n'était pas recevable. En outre, une demande d'indemnité doit être considérée comme recevable dans les cas où une obligation ne peut plus être exécutée.

18. La demande d'indemnité formulée par le requérant s'appuie apparemment sur le manquement à deux obligations distinctes : celle de ne pas porter atteinte à la liberté d'association dont jouissent les membres du

personnel, et par conséquent de ne pas s'ingérer dans les affaires internes de leurs organes représentatifs, et celle d'offrir un lieu de travail sûr, ce qui suppose que les fonctionnaires soient protégés contre les actes de harcèlement et d'agression sur leur lieu de travail. Le requérant fait grief à l'OMPI de s'être faite complice de la tentative de déstabilisation du Conseil du personnel ou, à titre subsidiaire, d'avoir manqué à son devoir de sollicitude en omettant, par négligence, de prendre les mesures qui s'imposaient. Avant d'examiner ces arguments, il convient de s'intéresser à la nature de l'obligation de ne pas porter atteinte à la liberté d'association dont jouissent les membres du personnel.

19. Lorsque, comme c'est le cas en l'espèce, les dispositions du Statut du personnel prévoient la constitution d'un conseil du personnel, cela sous-entend que chaque fonctionnaire jouit de la liberté d'association (voir les jugements 911 et 1542). Par conséquent, les obligations de l'OMPI à cet égard s'appliquaient non seulement au requérant mais aussi, aux fins de la présente espèce, à l'ancien président du Conseil du personnel susmentionné et aux personnes qui ont appelé à la convocation de l'Assemblée générale en session extraordinaire. Il est de jurisprudence constante que la liberté d'association comporte la liberté de discussion et de débat sur les questions touchant à l'Association du personnel. On se référera au jugement 274, dans lequel le Tribunal a donné sur la nature de la liberté de discussion l'explication suivante :

«[L]es activités [de l'Association] du personnel constituent un domaine qui, de prime abord, échappe à la compétence du Directeur général. Ici encore, il peut y avoir des exceptions. Il est inutile, pour le Tribunal, de se prononcer sur l'attitude qui pourrait être la sienne en face de calomnies indéfendables, répandues à propos d'autres membres du personnel [...] dans les bureaux ou hors des bureaux, qu'elles aient trait ou non aux affaires du Conseil du personnel. Toutefois, en règle générale, [...] le[s] fonctionnaire[s] ne pren[nent] aucun engagement, expressément ou implicitement, quant à la façon dont il[s] se conduir[ont] dans les travaux du Conseil du personnel ou de ses organes.»

Le Tribunal a également fait observer dans ce jugement que la liberté de discussion, lorsque les esprits s'échauffent, peut, comme dans le cas d'espèce, conduire à «l'emploi de termes exagérés, voire regrettables».

20. Le requérant s'appuie sur plusieurs arguments pour étayer son accusation selon laquelle l'administration se serait rendue coupable de complicité ou, à défaut, d'omission par négligence, en ce qui concerne la tentative de déstabilisation du Conseil du personnel. Ces arguments peuvent être classés en cinq grandes catégories :

- a) l'inaction de l'administration face aux réclamations du requérant et du Conseil du personnel concernant le ton et la teneur des communications de l'ancien président en question;
- b) les communications de ce dernier adressées à divers membres de l'administration, y compris le Directeur général et le contrôleur, qui s'étaient apparemment enquis auprès de lui de la situation du Conseil du personnel;
- c) le fait d'avoir mis des moyens à la disposition des signataires de la pétition appelant à la convocation de l'Assemblée générale en session extraordinaire;
- d) la participation d'un nombre inhabituellement élevé de fonctionnaires, y compris de hauts fonctionnaires, à cette session extraordinaire; et
- e) les divers entretiens que le requérant a eus avec de hauts fonctionnaires après réception de la lettre du 15 juin 2005 envoyée par son avocat.

21. Les communications adressées par ledit ancien président au requérant et à d'autres membres du Conseil du personnel n'étaient pas rédigées avec la diplomatie à laquelle on pourrait s'attendre dans une correspondance officielle. Elles étaient empreintes de sarcasme et d'ironie et émaillées de termes vifs que les destinataires ont pu à juste titre considérer comme offensants. Toutefois, elles concernaient les activités du Conseil du personnel et rien n'indique qu'elles étaient calomnieuses, au sens où elles auraient contenu des affirmations délibérément mensongères ou auraient été sans rapport avec l'Association du personnel. Pour l'essentiel, elles contenaient les opinions de l'ancien président et, dans la mesure où ce dernier était sincère — car rien ne permet de penser qu'il ne l'était pas —, il était en droit de les exprimer en termes vifs. Par conséquent, l'OMPI n'était pas tenue de prendre des mesures concernant lesdites communications; bien au contraire, elle aurait méconnu les stipulations du contrat d'engagement de l'ancien président en question si elle l'avait fait. Cela étant, son inaction face aux réclamations du requérant et du Conseil du personnel ne constitue ni une preuve de complicité ni une confirmation de l'allégation

d'omission par négligence.

22. Par ailleurs, on ne saurait davantage trouver une preuve d'omission par négligence ou de complicité à l'égard des agissements dudit ancien président ou des propos qu'il a tenus avant le 30 mai, date à laquelle l'administration a refusé de mettre des moyens à la disposition des signataires de la pétition appelant à la convocation de l'Assemblée générale en session extraordinaire. A ce stade, l'administration devait clairement savoir qu'il existait de graves divergences au sein du personnel quant au fonctionnement du Conseil du personnel et, compte tenu du rôle important joué par ce dernier au sein de l'OMPI, elle avait un intérêt légitime à être informée de la situation, non seulement par le Conseil du personnel lui-même, mais aussi par ceux qui ne partageaient pas ses opinions. Il semble probable que la lettre que l'ancien président a adressée le 31 mai 2005 au Directeur général a joué un rôle certain dans la décision ultérieure de mettre une messagerie électronique à la disposition des signataires de la pétition appelant à la convocation de l'Assemblée générale en session extraordinaire. Toutefois, cela ne veut pas dire que l'OMPI se soit rendue complice d'une tentative de déstabilisation du Conseil du personnel, par ailleurs déjà bien engagée.

23. Il convient à ce stade de rappeler le paragraphe 2 de l'article 8 des Statuts de l'Association du personnel :

«L'Assemblée se réunit en session extraordinaire sur convocation du Conseil du personnel, soit à la suite d'une décision de celui-ci, soit à la demande écrite de vingt membres au moins de l'Association. Dans ce dernier cas, la date de la session ne peut être postérieure de plus de cinq jours ouvrables à celle à laquelle la demande est parvenue au Conseil, sauf si un délai plus long est indiqué dans la demande, auquel cas la session a lieu dans le délai ainsi indiqué.»

Si l'on ne peut pas dire que l'OMPI avait l'obligation de fournir des moyens aux signataires de la pétition appelant à la convocation de l'Assemblée générale en session extraordinaire, les mesures qu'elle a prises à cet égard étaient de nature à favoriser la liberté d'expression, qui est un droit dont jouissent tous les fonctionnaires dans le contexte des activités de leur association du personnel, et ces mesures ont sans doute autant servi les intérêts de l'Association que ceux de l'Organisation. Bien qu'il y ait contestation quant aux résolutions que l'Assemblée générale était habilitée à prendre dans le cadre de sa session extraordinaire, il ne fait aucun doute qu'après obtention du nombre requis de signatures et présentation de ces signatures au Conseil du personnel, une telle assemblée devait être organisée et les membres du personnel étaient en droit de faire connaître leur opinion sur la voie qu'il convenait alors de suivre. En outre, il devait être clair pour l'Organisation qu'il existait à l'époque de graves dissensions au sein de l'Association du personnel, et elle pouvait dès lors légitimement estimer qu'il était dans son intérêt de faciliter l'examen des problèmes dans l'espoir de restaurer la sérénité. Par conséquent, l'autorisation d'utiliser le système de messagerie électronique interne donnée aux signataires de la pétition appelant à la convocation de l'Assemblée générale en session extraordinaire ne confirme nullement les allégations du requérant.

24. Il n'est pas contesté que le nombre de fonctionnaires, y compris de hauts fonctionnaires, qui ont participé à la session extraordinaire de l'Assemblée générale était inhabituellement élevé. Il se peut, comme le soutient le requérant, que l'administration ait incité le personnel à assister à cette réunion, mais cet argument ne permet pas en soi de conclure qu'elle s'est faite complice d'une campagne visant à déstabiliser le Conseil du personnel ou à évincer le requérant de la présidence de cet organe. Il est tout aussi probable, si tant est qu'elle ait effectivement encouragé le personnel à participer à l'assemblée, qu'elle l'a fait dans l'espoir que cela permettrait de résoudre les conflits au sein de l'Association du personnel.

25. En outre, les entretiens que le requérant a eus avec plusieurs membres de l'administration après la session extraordinaire de l'Assemblée générale s'expliquent par la nécessité de prendre des mesures, suite à la décision d'élire un nouveau conseil du personnel, visant à faire en sorte que ces élections aient bien lieu ou à rétablir, par des moyens que l'on peut difficilement concevoir, la confiance dans le Conseil tel qu'il était alors constitué. Cette dernière solution s'est révélée encore plus difficile à mettre en œuvre après les démissions qui ont ramené le nombre de membres du Conseil au-dessous du quorum requis par les Statuts de l'Association du personnel.

26. Compte tenu de l'intérêt qu'a l'Organisation à ce que le Conseil du personnel soit stable et efficace et eu égard aux réclamations formulées par l'avocat du requérant dans sa lettre du 15 juin 2005, il était inévitable que l'administration veuille connaître les solutions envisagées par le requérant et examiner les points soulevés dans cette lettre. En effet, après avoir pris connaissance des réclamations qui y étaient exposées, l'OMPI était en droit de faire part de son opinion sur les mesures qu'il convenait de prendre. De plus, chaque fonctionnaire, qu'il ait ou non

occupé un poste à responsabilité, était également en droit de faire connaître son avis. Les pièces du dossier ne permettent pas de savoir dans quelle mesure telle ou telle personne exprimait son point de vue personnel ou celui de l'administration. Toutefois, le fait que des discussions aient eu lieu ne prouve pas que celle-ci se soit rendue complice des incidents s'étant produits antérieurement. Il convient de noter, dans ce contexte, que les pièces du dossier ne permettent pas d'établir, comme le soutient le requérant, que l'administration s'est engagée à prendre à sa charge les honoraires de l'avocat qui a rédigé la lettre du 15 juin (le requérant fait d'ailleurs valoir que c'est la personne avec laquelle il s'est entretenu à ce sujet qui se serait engagée personnellement à prendre en charge ces honoraires).

27. Qu'ils soient examinés un par un ou globalement, les arguments sur lesquels le requérant se fonde pour prouver une complicité de l'administration dans la déstabilisation du Conseil du personnel ne sont pas convaincants. Par ailleurs, l'Organisation n'était pas tenue d'intervenir pour empêcher cette déstabilisation; aussi rien ne permet de dire qu'elle se soit rendue coupable d'omission par négligence. L'OMPI n'étant soumise à aucune obligation à cet égard, l'allégation de «harcèlement institutionnalisé» formulée au nom du requérant ne saurait être retenue.

28. Bien que chaque membre du personnel de l'OMPI jouisse de la liberté d'association et de la liberté de discussion et de débat pour ce qui touche à la conduite des affaires de l'Association du personnel, y compris celles du Conseil du personnel, la liberté de discussion et de débat ne justifie pas, par exemple, les manœuvres d'intimidation, les comportements offensants ou les agressions. De plus, l'obligation faite à une organisation internationale d'offrir à tout fonctionnaire un lieu de travail sûr suppose qu'elle doit aussi veiller à ce que de tels agissements ne se produisent pas dans le cadre des activités de l'Association du personnel, du moins lorsque, comme c'est le cas en l'espèce, l'Organisation sait qu'il existe de profondes inimitiés entre les différents protagonistes. Il s'ensuit que l'allégation selon laquelle le requérant aurait été agressé dans son bureau le 28 juin 2005 est une question qui relève de l'inobservation des stipulations de son contrat d'engagement et qui aurait dû être examinée par le Comité d'appel. En outre, l'OMPI devait, au titre de son devoir de sollicitude, veiller à ce que cette allégation fasse rapidement l'objet d'une enquête en bonne et due forme.

29. Bien qu'il ait été remis sans retard au Directeur général, le rapport concernant les événements du 28 juin 2005 semble avoir été établi uniquement sur la base d'entretiens avec les personnes concernées et ne peut donc être considéré comme le fruit d'une enquête exhaustive. C'est ce qui ressort implicitement de la décision prise par le Directeur général, après réception des recommandations du Comité d'appel, de soumettre la question à la Division de l'audit et de la supervision internes. De plus, l'enquête menée par cette division, à supposer qu'elle ait eu lieu, n'a pas été ouverte assez rapidement. Comme la décision de soumettre les allégations du requérant à la Division de l'audit et de la supervision internes s'appuyait sur la croyance erronée, de la part du Comité d'appel, qu'elles ne relevaient pas de sa compétence, la décision attaquée doit, sur ce point, être annulée et l'affaire renvoyée pour plus ample examen devant le Directeur général, qui, si nécessaire, saisira de nouveau le Comité d'appel. L'Organisation ayant manqué à son obligation de faire procéder rapidement à une enquête en bonne et due forme, le requérant a droit à une indemnité de 5 000 francs suisses en réparation du tort moral subi. Obtenant partiellement gain de cause, il doit se voir octroyer 2 000 francs à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du 13 décembre 2005 est annulée dans la mesure où elle chargeait la Division de l'audit et de la supervision internes de procéder à l'examen des allégations du requérant concernant les incidents ayant eu lieu dans son bureau le 28 juin 2005. Sur ce point, l'affaire est donc renvoyée devant le Directeur général afin qu'il réexamine lesdites allégations et, si nécessaire, saisisse de nouveau le Comité d'appel de l'OMPI.
2. L'OMPI versera au requérant une indemnité de 5 000 francs suisses en réparation du tort moral occasionné par le fait qu'elle n'a pas ouvert rapidement une enquête en bonne et due forme sur les incidents qui se sont produits dans le bureau de l'intéressé le 28 juin 2005.
3. Elle lui versera la somme de 2 000 francs à titre de dépens.
4. Les autres conclusions et les demandes d'intervention sont rejetées.

Ainsi jugé, le 10 mai 2007, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, et M. Agustín Gordillo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 11 juillet 2007.

Michel Gentot

Mary G. Gaudron

Agustín Gordillo

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 19 juillet 2007.