

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

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

## **Jugement n° 2934**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu le recours en exécution du jugement 2636 dirigé contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formé par M. B. W. F. le 11 septembre 2008 et régularisé le 22 décembre 2008, la réponse de l'OMPI déposée le 7 avril 2009 et régularisée le 16 avril, la réplique du requérant du 15 juillet et la duplique de l'Organisation du 20 octobre, régularisée le 26 octobre 2009;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

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

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

A. Les faits relatifs à cette affaire sont exposés dans le jugement 2636, prononcé le 11 juillet 2007, dans lequel le Tribunal a statué sur la première requête de l'intéressé. Il suffira de rappeler que ce dernier alléguait avoir été agressé et insulté par quatre fonctionnaires, dans son bureau, le 28 juin 2005. Le Tribunal avait renvoyé l'affaire devant le Directeur général pour qu'il réexamine les allégations du requérant et, si nécessaire, saisisse de nouveau le Comité d'appel de l'OMPI.

Par lettre du 26 juillet 2007, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines informa le requérant que, s'il souhaitait faire réexaminer les incidents du 28 juin 2005, il fallait qu'il saisisse le Comité d'appel, auquel cas le Directeur général demanderait de son côté au Comité de transmettre une copie des allégations qu'il avait formulées aux fonctionnaires qu'il accusait de l'avoir harcelé, pour que ceux-ci communiquent leurs observations. Le directeur du Département susmentionné ajoutait que l'exposé de ses griefs serait traité comme un recours devant le Comité d'appel, qui examinerait les allégations selon la procédure ordinaire prévue par l'article 11.1 du Statut du personnel.

Le requérant saisit le Comité d'appel le 12 décembre 2007, lui demandant de réviser son rapport du 25 novembre 2005 à la lumière du jugement 2636. Il précisait que son recours ne portait que sur les incidents du 28 juin 2005 et qu'il ne soumettrait aucun élément ni argument juridique en sus de ceux qu'il avait déjà présentés au Comité dans le cadre de son premier recours.

En décembre 2007, l'administration demanda à la Division de l'audit et de la supervision internes d'ouvrir une enquête sur les incidents du 28 juin. Dans son rapport du 17 mars 2008, celle-ci releva que l'un des fonctionnaires accusés d'avoir harcelé le requérant ne se trouvait pas à Genève au moment des faits. Elle concluait qu'il ressortait du dossier que le requérant avait présidé le Conseil du personnel pendant une période longue et particulièrement agitée et qu'il souffrait de troubles anxieux et dépressifs graves, sans toutefois que son état de santé puisse être imputé aux seuls incidents qui s'étaient produits dans son bureau le 28 juin. Elle considérait également que, même si l'intéressé avait pu se sentir agressé et insulté, des sentiments subjectifs ne suffisaient pas, par eux-mêmes, à établir que l'échange isolé qui avait eu lieu dans son bureau avait objectivement perturbé le travail. Elle estimait par ailleurs que le requérant avait contribué à la tension entourant les incidents en question, et que l'on ne pouvait donc pas dire que les fonctionnaires accusés de harcèlement avaient créé une ambiance de travail intimidante, choquante ou hostile. Il était conclu que l'allégation de

harcèlement formulée par le requérant contre quatre fonctionnaires n'était pas prouvée.

L'Organisation, dans sa réponse au Comité d'appel, s'appuya sur le rapport de la Division de l'audit et de la supervision internes pour conclure que les allégations du requérant devaient être rejetées. Dans sa réplique au Comité, le requérant soutint que l'enquête de la Division avait été menée de manière négligente, était incomplète et entachée de parti pris. Il demandait par conséquent au Comité de recommander qu'une enquête exhaustive soit menée de manière impartiale.

Dans son rapport du 15 mai 2008, le Comité d'appel recommanda le rejet du recours. Il estimait que rien dans le dossier n'était l'allégation du requérant selon laquelle l'enquête de la Division de l'audit et de la supervision internes aurait été menée de manière négligente ou que son rapport serait entaché de parti pris ou incomplet. Il relevait que la Division n'avait pas trouvé de preuve que le requérant avait été agressé le 28 juin 2005, et que le requérant lui-même n'avait produit aucun élément permettant de prouver ses allégations.

Par lettre du 17 juin 2008, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines informa l'intéressé que le Directeur général, après examen des avis et de la recommandation du Comité d'appel, avait décidé de rejeter son recours. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que l'OMPI n'a pas exécuté correctement le jugement 2636. Selon lui, la décision attaquée est illégale en ce qu'elle repose sur la recommandation du Comité d'appel, qui a été adoptée en violation des garanties d'une procédure régulière et est entachée de parti pris à son égard.

Il allègue que la procédure de recours interne était irrégulière du fait que le président du Comité d'appel avait déclaré dans une lettre du 31 janvier 2008 adressée au Directeur général que, ayant déjà accordé à deux reprises à l'administration une prolongation de délai pour qu'elle soumette sa réponse au Comité, il n'examinerait pas favorablement une autre demande de prolongation émanant de l'une ou

l'autre partie. Selon le requérant, cette décision constitue une violation manifeste de l'alinéa e) 6) de la disposition 11.1.1 du Règlement du personnel, aux termes duquel «[l]e Comité d'appel a le pouvoir discrétionnaire de prolonger les délais susmentionnés dans des cas exceptionnels».

Le requérant soutient que le rapport de la Division de l'audit et de la supervision internes, sur lequel le Comité d'appel a fondé sa recommandation, était incomplet et que celle-ci avait fait preuve de négligence et de parti pris dans son enquête. En effet, nombre des documents joints en annexe étaient dénués de pertinence. La Division s'est appuyée sur un rapport qui, comme l'a conclu le Tribunal dans le jugement 2636, n'avait pas été établi sur la base d'une enquête exhaustive; elle n'a donc pas été en mesure de prendre en considération le contexte dans lequel s'étaient produits les incidents du 28 juin. Elle n'a pas non plus pris de mesures pour obliger un témoin à répondre à ses demandes. En outre, le requérant relève des contradictions dans le rapport et critique la conclusion selon laquelle son état de santé n'était pas imputable seulement aux incidents survenus le 28 juin. Il soutient que, conformément à la jurisprudence du Tribunal, une preuve absolue n'est pas requise dans les affaires médicales. Il indique toutefois qu'il a été mis en congé de maladie pour la première fois le 14 juillet 2005 et que trois certificats médicaux attestent qu'il a souffert de harcèlement psychologique au travail. Ainsi, le lien de causalité entre les incidents du 28 juin et son état de santé est établi. Le requérant conteste par ailleurs la conclusion de la Division de l'audit et de la supervision internes selon laquelle on ne pouvait pas dire objectivement que l'échange qui avait eu lieu dans son bureau avait perturbé le travail de façon excessive.

En outre, il fait valoir que la recommandation du Comité d'appel ne faisait qu'entériner la position de l'administration et ne tenait aucun compte des arguments avancés par le Directeur général ou par lui-même, ce qui montre que son cas n'a pas été dûment examiné par les membres du Comité d'appel.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, de renvoyer l'affaire devant l'Organisation pour qu'elle soit examinée

«en bonne et due forme» et de lui allouer des dommages-intérêts pour tort moral. Il demande également 6 300 euros à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'OMPI affirme que, selon les conclusions du Comité d'appel, ni les allégations du requérant concernant l'enquête ni celles concernant le harcèlement n'étaient prouvées. Par conséquent, le Directeur général était, à son avis, pleinement fondé à rejeter son recours. L'Organisation indique que, bien que le Comité d'appel ait déclaré qu'il n'examinerait pas d'autre demande de prolongation de délai, il n'en a en fait rejeté aucune et n'a donc pas violé l'alinéa e) 6) de la disposition 11.1.1 du Règlement du personnel. Le Comité a expliqué qu'il ne voulait pas ralentir indûment la procédure, mais qu'il aurait examiné le cas échéant une demande de prolongation.

L'Organisation fait valoir que la Division de l'audit et de la supervision internes a mené l'enquête de manière exhaustive et professionnelle et nie tout parti pris ou négligence de sa part; elle ne voit par conséquent aucune raison d'ouvrir une nouvelle enquête. En ce qui concerne l'audition de témoins, elle fait remarquer que le requérant n'a pas indiqué quelle était l'instance compétente pour obliger des témoins à faire une déclaration. Elle ajoute que, si celui-ci estimait qu'il existait des preuves pertinentes utiles à sa cause, rien ne l'empêchait d'essayer de se les procurer lui-même.

La défenderesse indique que le requérant n'a pas produit de certificats médicaux datant de l'époque des faits et établissant un lien entre son état de santé et les incidents du 28 juin. Ceux qu'il a présentés ont été établis plus d'un an après les incidents en question et les médecins ne se sont pas prononcés sur les actes de harcèlement allégués mais ont simplement déclaré que l'état de santé de l'intéressé était dû au harcèlement au travail «décrit» ou «rapporté» par celui-ci.

D. Dans sa réplique, le requérant soutient que la Division de l'audit et de la supervision internes fonctionne très mal malgré l'augmentation de ses ressources. Il renvoie à deux rapports émanant respectivement du Corps commun d'inspection des Nations Unies et du Comité d'audit, selon lesquels le manque de personnel et de professionnalisme

de la Division étaient inquiétants. Il s'étonne aussi que l'Organisation produise à ce stade des témoignages supplémentaires des fonctionnaires qui sont accusés de l'avoir agressé le 28 juin. Selon lui, si l'enquête de la Division avait été menée de manière professionnelle, l'OMPI n'aurait pas eu à présenter ces témoignages. Il précise en outre que son médecin traitant l'a mis en congé de maladie par un certificat médical du 14 juillet 2005 qui a été communiqué immédiatement à la défenderesse.

E. Dans sa duplique, l'Organisation indique que, pour donner suite aux rapports cités par le requérant, la Division de l'audit et de la supervision internes a recruté du personnel qualifié supplémentaire qui a participé à l'enquête sur les allégations de celui-ci. La défenderesse nie l'affirmation selon laquelle cette enquête n'a pas été menée de manière professionnelle, expliquant que, si elle a produit des témoignages supplémentaires dans le cadre de cette affaire, c'est parce qu'elle estimait que les fonctionnaires accusés de harcèlement devaient avoir la possibilité de se défendre. Elle appelle par ailleurs l'attention sur le fait que la Division a identifié d'autres témoins potentiels, mais que ceux-ci, qui travaillaient à proximité du bureau de l'intéressé le 28 juin 2005, n'avaient rien remarqué ou ne se souvenaient de rien.

#### CONSIDÈRE :

1. Dans le jugement 2636, le Tribunal a annulé une décision du Directeur général 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, et il a renvoyé l'affaire devant le Directeur général afin qu'il réexamine lesdites allégations et, si nécessaire, saisisse de nouveau le Comité d'appel de l'OMPI. À la suite de ce jugement, le Directeur général a de nouveau chargé la Division de l'audit et de la supervision internes de procéder à l'examen des allégations de l'intéressé et, à la demande de l'administration, celui-ci en a saisi une nouvelle fois le Comité d'appel. Ce dernier ayant

recommandé que le recours soit rejeté dans son intégralité, le Directeur général a suivi cette recommandation et le requérant en a été informé par une lettre du 17 juin 2008. Telle est la décision attaquée.

2. Le requérant soutient que le jugement 2636 n'a pas été correctement exécuté et demande que l'affaire soit renvoyée à l'OMPI pour qu'elle soit examinée «en bonne et due forme», il réclame des dommages-intérêts pour le préjudice moral résultant de l'«exécution incorrecte» du jugement ainsi que le remboursement de ses dépens, y compris ceux de la procédure devant le Comité d'appel. Il n'allègue pas que le Directeur général a eu tort de demander à la Division de l'audit et de la supervision internes d'ouvrir une enquête, mais seulement que celle-ci a été «menée de manière inachevée et négligente». Cet argument doit être rejeté. La Division s'est mise en rapport avec le requérant et avec les quatre personnes qui, le fait n'est pas contesté, se sont rendues dans son bureau le 28 juin 2005 pour lui demander, en sa qualité de président du Conseil du personnel, quand le Conseil convoquerait une session extraordinaire de l'Assemblée générale comme quatre-vingts membres de l'Association du personnel en avaient fait la demande. Ainsi que l'on pouvait s'y attendre, le requérant a maintenu son allégation antérieure selon laquelle trois de ces quatre personnes l'avaient agressé verbalement et l'une d'elles avait bloqué la porte de son bureau, en le repoussant quand il avait essayé d'en sortir. Bien évidemment aussi, toutes les quatre ont maintenu qu'elles n'avaient pas élevé la voix et que nul n'avait bloqué la porte du bureau ni repoussé le requérant. La Division de l'audit et de la supervision internes a interrogé d'autres personnes qui travaillaient à proximité du bureau du requérant au moment des faits et, bien que les quatre intéressés aient indiqué qu'il y avait des témoins de la scène qui s'était produite dans le couloir après qu'eux-mêmes et le requérant furent sortis du bureau, les personnes interrogées n'ont pas pu apporter la moindre précision sur l'incident. Le requérant affirme que la Division aurait dû contraindre un fonctionnaire qui, selon elle, «ne tenait pas à témoigner», à faire une déclaration et qu'elle aurait dû rendre compte de ses remarques concernant l'une des quatre personnes

impliquées dans l'incident. Toutefois, il est apparu par la suite qu'il n'était pas tout à fait exact de dire que ce fonctionnaire ne tenait pas à témoigner et que, quoi qu'il en soit, il n'avait gardé aucun souvenir de l'incident. Pour ce qui est des autres observations du requérant, rien ne permet de supposer qu'elles aient la moindre pertinence en ce qui concerne les incidents en cause. Dès lors, et compte tenu également du temps qui s'est écoulé, il est impossible de conclure que l'enquête n'a pas été menée correctement ou qu'elle l'a été de manière négligente. L'affirmation du requérant selon laquelle la Division de l'audit et de la supervision internes fonctionne mal n'apporte rien à son argument à cet égard.

3. La Division de l'audit et de la supervision internes a formulé plusieurs conclusions factuelles, dont l'une, défavorable au requérant, était qu'il n'y avait pas eu d'agression physique. Cette conclusion se fondait sur le fait que le requérant n'avait pas fait mention d'une agression physique dans son courriel au Directeur général en date du 28 juin 2005 et qu'il n'en avait rien dit non plus à M. P., qui s'est ultérieurement entretenu avec lui et avec les quatre personnes qui s'étaient rendues dans son bureau. La Division a estimé toutefois que le requérant avait «*subjectivement* considéré comme déplacés [...] [les] propos» des trois personnes dont il se plaignait. Elle a également conclu que l'une de ces personnes s'était mise en travers de la porte du bureau du requérant et que cela «constituait, *subjectivement*, un comportement déplacé», ajoutant que le bureau de l'intéressé était exigü et «aurait paru encombré si quatre personnes y avaient pénétré ou s'étaient tenues près de l'entrée [...] en même temps».

4. Il apparaît que la Division de l'audit et de la supervision internes avait pour mandat d'enquêter sur l'allégation de harcèlement formulée par le requérant contre quatre fonctionnaires nommément désignés, dont l'un n'a à aucun moment été visé par ses allégations concernant l'incident du 28 juin 2005. La Division a conclu, en s'appuyant sur la définition pertinente du «harcèlement» selon laquelle la conduite incriminée doit avoir perturbé le travail ou créé une ambiance de travail intimidante, hostile ou choquante, que les incidents



qui avaient eu lieu dans le bureau du requérant étaient certes déplacés mais ne constituaient pas du harcèlement. Le requérant conteste cette conclusion. En ce qui concerne le premier élément de la définition, la Division a estimé que, bien que l'intéressé ait «souffert de troubles anxieux et dépressifs graves, son état de santé n'a[vait] pas été imputé seulement à l'échange qui avait eu lieu dans son bureau». Elle a donc conclu que, «[t]out compte fait», cet échange n'avait pas perturbé le travail de façon excessive. S'agissant du second élément, elle a relevé que le requérant «avait réagi rapidement à l'arrivée [des quatre personnes] en leur demandant de ne pas entrer dans son bureau et en invoquant un autre engagement pour sortir de la pièce et s'éloigner d'elles». La Division a indiqué en outre qu'une fois sorti dans le couloir le requérant a «révélé des informations personnelles et confidentielles sur [l'une des quatre personnes]» et a rapidement fait part au Directeur général de «son sentiment d'avoir été agressé, ce qui l'avait amené à s'en prendre à son tour à [deux des personnes concernées]». Elle a ainsi conclu :

«Pris ensemble, ces éléments de preuve tendent à montrer que [le requérant] a contribué à la tension entourant l'incident qui a eu lieu dans son bureau. Dès lors, on ne peut pas raisonnablement dire que les [personnes auxquelles il reproche leur comportement] ont créé une ambiance de travail intimidante, choquante ou hostile.»

5. Ni la conclusion selon laquelle les incidents qui se sont produits dans le bureau du requérant n'ont pas perturbé le travail ni celle selon laquelle ils n'ont pas créé une ambiance de travail intimidante, choquante ou hostile ne résistent à l'examen. La première conclusion repose sur l'argument selon lequel l'état de santé ultérieur de l'intéressé n'avait pas été imputé seulement à l'échange qui avait eu lieu dans son bureau. Ce n'est pas la bonne analyse. S'il existe un lien de causalité entre les incidents en question et les problèmes de santé du requérant et si les premiers sont à l'origine de son arrêt de travail ou ont eu des conséquences négatives sur son travail, alors ces incidents ont bien perturbé le travail. Comme le Tribunal l'indique dans le jugement 1373, il suffit qu'il existe «un ou plusieurs liens de causalité

relativement solides» entre les incidents en question et les problèmes de santé de l'intéressé.

6. Quant à la conclusion selon laquelle les incidents qui ont eu lieu dans le bureau du requérant n'ont pas créé une ambiance de travail intimidante, choquante ou hostile, il suffit de noter qu'elle n'est pas justifiée compte tenu de la réaction rapide de l'intéressé. En effet, il peut avoir réagi comme il l'a fait simplement parce que la situation était intimidante, en particulier si, comme cela semble être le cas, les quatre personnes en question sont arrivées sans rendez-vous ni préavis et ont pénétré dans son bureau exigu sans y avoir été invitées, ou se sont mises en travers de la porte. De plus, ce qui s'est passé après que le requérant fut sorti de son bureau est sans pertinence pour la question de savoir si l'irruption de quatre personnes, connues pour leur opposition à sa politique en tant que président du Conseil du personnel, et qui — au minimum — demandaient qu'il leur dise la date de la prochaine session extraordinaire de l'Assemblée générale alors qu'elles venaient d'apprendre d'un membre du Conseil qu'elles en seraient informées par écrit, a créé une ambiance de travail intimidante, choquante ou hostile. Et le fait que deux de ces quatre personnes aient été blessées par le courriel que le requérant a fait parvenir par la suite au Directeur général est dénué de toute pertinence dans la mesure où il ne peut pas avoir contribué à la tension qui s'était produite au moment où ces quatre personnes s'étaient rendues dans le bureau de l'intéressé.

7. Il est également prétendu que le Comité d'appel n'a fait qu'entériner la position de l'administration sans tenir compte des arguments invoqués. Que cela soit ou non le cas, la procédure du Comité est entachée d'un vice rédhibitoire. En ce qui concerne le fond de la réclamation du requérant, le Comité a formulé les trois conclusions suivantes :

- «Le Comité n'a trouvé aucun élément de preuve parmi ceux produits par le [requérant] qui confirme son allégation concernant l'agression verbale et physique dont il aurait été victime le 28 juin 2005.»

- «Le Comité a noté que le rapport de la Division de l’audit et de la supervision internes n’avait mis en évidence aucune preuve étayant les allégations du [requérant].»
- «Le [requérant] n’a produit aucun élément de preuve étayant ses allégations relatives aux incidents du 28 juin 2005.»

Il est tout simplement inexact de dire que le requérant n’a produit aucun élément de preuve concernant les incidents en cause. Il a donné sa version des faits; il n’est pas contesté que les quatre personnes en question, qui avaient des opinions opposées aux siennes, se sont rendues dans son bureau et — au minimum — lui ont demandé quand se tiendrait la session extraordinaire de l’Assemblée générale alors que, quelques instants plus tôt, un membre du Conseil du personnel leur avait dit qu’elles en seraient informées par écrit. Par ailleurs, il ressortait du dossier que le requérant s’était déjà plaint au Directeur général. Il est tout aussi inexact de dire que la Division de l’audit et de la supervision internes n’a pas trouvé de preuve étayant les allégations de l’intéressé. La Division a conclu que les propos de trois des quatre personnes qui s’étaient rendues dans son bureau étaient déplacés, que l’une d’elles s’était mise en travers de la porte et que ce comportement était déplacé. Elle a relevé également que le bureau du requérant était exigu et «aurait paru encombré» avec quatre personnes à l’intérieur ou à l’entrée de la pièce.

8. De plus, le Comité d’appel n’a pas examiné sur quelle base la Division de l’audit et de la supervision internes avait conclu à l’absence de harcèlement. Compte tenu du recours dont il était saisi, le Comité était dans l’obligation de le faire. De surcroît, il n’a pas examiné la question soulevée expressément dans le jugement 2636, qui est la suivante : connaissant les profondes inimitiés qui existaient entre les différents protagonistes au sujet des affaires du Conseil du personnel, l’OMPI a-t-elle omis de veiller à ce que le requérant ne fasse pas l’objet de manœuvres d’intimidation, de comportements offensants ou d’agressions ? Cette question, peut-on ajouter, est distincte de celle de savoir si les trois personnes à qui le requérant reprochait leur conduite étaient coupables de harcèlement.

9. Le requérant avance d'autres arguments à l'appui de son allégation selon laquelle il y aurait eu parti pris de la part de la Division de l'audit et de la supervision internes et du Comité d'appel et/ou non-respect des garanties d'une procédure régulière. Il suffira de relever que ces arguments n'établissent pas l'existence d'un parti pris et n'ont pas pour effet d'augmenter la réparation susceptible d'être octroyée. Le Directeur général ayant fondé sa décision sur le rapport de la Division, qui était vicié sur les points indiqués plus haut, ainsi que sur la recommandation du Comité d'appel, lequel n'a pas analysé ce rapport et n'a pas non plus examiné la question soulevée dans le jugement 2636, cette décision doit être annulée. L'affaire sera renvoyée devant le Directeur général afin qu'il prenne une nouvelle décision, si nécessaire, après une procédure en bonne et due forme devant un comité d'appel de composition différente. Le requérant a droit à des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 francs suisses en raison du fait que sa réclamation n'a pas été correctement examinée. Il a droit également à 7 500 francs à titre de dépens pour la présente procédure et la procédure devant le Comité d'appel.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général du 17 juin 2008 est annulée.
2. L'affaire est renvoyée devant le Directeur général pour qu'il prenne une nouvelle décision, si nécessaire, après une procédure en bonne et due forme devant un comité d'appel de composition différente.
3. L'OMPI versera au requérant 10 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
4. Elle lui versera également 7 500 francs à titre de dépens.

Ainsi jugé, le 14 mai 2010, par M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 juillet 2010.

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