

**113<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3144**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M<sup>me</sup> S. N. G. le 27 mars 2010 et régularisée le 14 juin, la réponse de l'OMPI du 24 septembre 2010, la réplique de la requérante du 31 janvier 2011 et la duplique de l'Organisation datée du 9 mai 2011;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII 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. Des faits pertinents au présent litige sont exposés dans le jugement 3069, rendu le 8 février 2012. La requérante, qui possède la double nationalité italienne et uruguayenne, est née en 1958. Elle est entrée au service de l'OMPI le 1<sup>er</sup> septembre 2006, en qualité de secrétaire de grade G5 au sein du Programme de recherche et de perfectionnement professionnel (REP, selon son sigle anglais) de l'Académie mondiale de l'OMPI, au titre d'un contrat de courte durée d'un mois, qui fut régulièrement renouvelé au cours des quatre années suivantes.

Son premier rapport périodique, qui était entièrement satisfaisant, fut établi le 1<sup>er</sup> février 2007. Peu de temps après, ses relations avec son supérieur direct, le chef du REP, commencèrent à se dégrader. Le 25 juillet, la requérante transmet au doyen de l'Académie mondiale, qui était son supérieur hiérarchique au second degré, des courriels qu'elle avait échangés avec son supérieur direct. Dans l'un d'eux, daté du 24 juillet, elle accusait ce dernier de harcèlement moral. Celui-ci adressa le 27 juillet au doyen un courriel dans lequel il se plaignait de manière détaillée du comportement de la requérante, ainsi que de son courriel du 24 juillet. Le 1<sup>er</sup> août 2007, il établit un nouveau rapport périodique, qui ne fut pas communiqué à l'intéressée et qui comportait des appréciations satisfaisantes avec réserves. Le doyen, qui avait rencontré séparément les protagonistes, les réunit le 2 août pour discuter de la situation. Ce jour-là, un autre rapport périodique fut établi par les supérieurs hiérarchiques de la requérante; cette dernière le signa le 3 août. Dans ce rapport, tant la qualité du travail qu'elle avait accompli que la quantité de travail, ainsi que sa conduite, étaient jugées satisfaisantes sans réserve.

Dans un mémorandum du 8 août adressé au Directeur général et au directeur du Département de la gestion des ressources humaines, la requérante affirma qu'au cours de la réunion du 2 août le chef du REP lui avait demandé de lui présenter des excuses écrites. Elle expliquait que, le lendemain, elle avait indiqué au doyen qu'une telle demande était inappropriée et que celui-ci avait alors retiré son rapport périodique et l'avait informée que son contrat ne serait pas renouvelé; elle s'était donc «sentie obligée» de donner son consentement, mais elle indiquait avoir par la suite changé d'avis. Elle se plaignait des «actes de harcèlement et d'intimidation» que son supérieur direct lui faisait subir et demandait son transfert immédiat. Le directeur du département susmentionné transmet ce mémorandum au doyen de l'Académie mondiale et au chef du REP, qui lui répondirent par des mémorandums datés respectivement des 10 et 14 août 2007. Le doyen révélait qu'à la suite d'entrevues qu'il avait eues avec le chef du REP celui-ci avait accepté de remplacer le rapport périodique défavorable qu'il avait initialement établi par un rapport favorable, à condition que la requérante lui présente des excuses. De son côté, le chef du REP

réfutait les allégations de harcèlement et se plaignait du comportement et des performances de l'intéressée.

Le 22 août, la requérante fut transférée pour être sous l'autorité directe du directeur exécutif du Bureau de la planification stratégique et du développement des politiques et de l'Académie mondiale de l'OMPI. Le 26 septembre, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines fit savoir à l'intéressée qu'il avait demandé au chef du REP d'établir un nouveau rapport périodique pour la période du 2 février au 12 août 2007, lequel remplacerait le précédent. Le 12 octobre, la requérante pria le directeur de confirmer la validité du rapport périodique du 2 août, ce qu'il refusa le 5 novembre, au motif que l'on ne pouvait accepter qu'un rapport périodique soit le résultat d'une négociation, tout en l'informant que le rapport du 2 août, qui n'était pas considéré comme valable, avait été retiré de son dossier personnel.

Le 7 novembre, la requérante reçut un rapport périodique concernant la période allant du 2 février au 1<sup>er</sup> août 2007 signé par le chef du REP et par le doyen de l'Académie mondiale. Il y était indiqué que sa conduite ainsi que la quantité de travail accompli étaient insuffisantes et que la qualité du travail était satisfaisante avec réserves. Le 16 novembre, l'intéressée signifia au directeur du Département de la gestion des ressources humaines son refus de signer ce nouveau rapport périodique, faisant valoir que le rapport du 2 août ne résultait pas d'une négociation mais qu'il avait été établi conformément aux règles en vigueur. De plus, elle signalait que l'évaluation qu'il contenait était différente de celles que le chef du REP avait consignées précédemment.

Le département susmentionné leur ayant demandé de fournir des explications quant aux divergences relevées par la requérante, le chef du REP et le doyen répondirent par deux mémorandums, datés respectivement des 30 novembre et 7 décembre 2007, dont copie fut transmise à celle-ci.

Dans un mémorandum du 18 décembre 2007 adressé au directeur du Département de la gestion des ressources humaines, la requérante formula des allégations de harcèlement à l'encontre de ses supérieurs

hiérarchiques et contesta celles contenues dans les deux mémorandums susmentionnés. Le 18 janvier 2008, elle fut informée que ces trois derniers mémorandums seraient joints au rapport périodique qu'elle avait reçu le 7 novembre 2007. Une copie de celui-ci lui était de nouveau communiquée pour signature, mais le 28 janvier 2008 elle réitéra son refus de s'exécuter.

Le 26 février, le chef du REP déposa un mémoire au soutien de la plainte dont il avait saisi le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes, dans lequel il affirmait que la requérante avait de mauvaise foi formulé des allégations «fausses», «malveillantes» et dénuées de fondement à son égard. Conformément à la procédure décrite à l'annexe B à l'ordre de service n° 16/2006 (révisé), l'intéressée communiqua le 16 avril sa «réponse» à la plainte dont elle faisait ainsi l'objet, formulant à son tour des allégations de harcèlement à l'encontre de son supérieur direct. Par la suite, un enquêteur fut nommé. Dans le rapport qu'il rendit le 31 décembre 2008, ce dernier conclut que le chef du REP n'avait pas harcelé la requérante. En revanche, il estimait que le comportement de celle-ci à l'égard de son supérieur était «à la limite du bien-fondé», étant donné que ses allégations de harcèlement n'étaient étayées par aucun élément de preuve. Dans son rapport daté du 27 octobre 2009, le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes recommanda que le dossier soit clos au motif qu'il n'y avait pas eu harcèlement. Par ailleurs, soulignant que la requérante avait formulé des allégations infondées préjudiciables à ses supérieurs hiérarchiques, il recommandait qu'une note soit versée au dossier personnel de ces derniers dans le but de protéger leur réputation. Dans ces conditions, il considérait qu'il n'était pas nécessaire que l'intéressée retire formellement lesdites allégations et qu'il était inapproprié de recommander le versement d'une réparation. Par un courrier daté du 16 novembre 2009, l'intéressée fut informée que le Directeur général avait décidé de faire siennes ces recommandations.

Le 15 décembre 2009, la requérante pria le Directeur général de lui indiquer expressément s'il avait rejeté ses «demandes» relatives, notamment, au harcèlement moral qu'elle estimait avoir subi, ainsi que celles concernant le retrait de son rapport périodique favorable. Par un

courrier daté du 14 janvier 2010 — qui constitue la décision attaquée —, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines lui rappela qu'en ce qui concernait ses allégations de harcèlement le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes avait estimé que le chef du REP ne l'avait pas harcelée et qu'elle n'avait elle-même jamais saisi ledit jury d'une plainte pour harcèlement. Il relevait aussi qu'elle n'avait jamais saisi le Jury d'examen des objections pour contester son rapport périodique. Ses «demandes» étaient par conséquent rejetées.

B. La requérante reconnaît qu'elle n'a contesté le retrait de son rapport périodique favorable du 2 août 2007 ni devant le Jury d'examen des objections car, de son point de vue, celui-ci n'était pas compétent, ni devant le Comité d'appel car celui-ci n'est pas accessible à un agent temporaire. Cependant, elle déclare avoir adressé le 10 avril 2008 un recours hiérarchique — lequel, selon elle, «préserve le délai de recours contentieux» — au Directeur général. Or ce dernier a décidé de surseoir à statuer jusqu'à ce que la procédure concernant la plainte du chef du REP ait abouti. Elle affirme que la décision attaquée a définitivement rejeté ses demandes relatives au retrait dudit rapport périodique et que, sur ce point, sa requête est donc recevable. S'agissant du harcèlement moral qu'elle estime avoir subi, elle soutient que, puisqu'elle s'en était plainte dès le 8 août 2007, l'Organisation avait l'obligation de saisir le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes. Elle ajoute que, même si elle n'a saisi cet organe le 16 avril 2008 que «par voie reconventionnelle», celui-ci a examiné ses griefs, dans le cadre de la procédure initiée par le chef du REP, et le Directeur général a par la suite tranché cette question sur le fond. Elle en conclut qu'en ce qui concerne ses allégations de harcèlement moral sa requête est également recevable.

Sur le fond, elle souligne qu'elle n'a pas été entendue avant que la décision de retirer son rapport périodique favorable ne soit prise et prétend qu'elle avait droit au maintien de ce dernier, sa légalité étant incontestable.

D'après elle, le rapport périodique qu'elle a reçu le 7 novembre est entaché de plusieurs vices. En effet, ses notateurs, à savoir le chef

du REP et le doyen de l'Académie mondiale, n'étaient pas objectifs du fait qu'ils avaient manifesté leur hostilité à son égard, notamment dans leurs mémorandums des 10 et 14 août 2007. De plus, ils ont pris en compte des éléments qui ne faisaient pas partie de la période d'évaluation et n'ont pas respecté le principe du contradictoire. Elle prétend en outre qu'ils ont établi ce rapport en représailles à ses allégations de harcèlement moral.

Enfin, la requérante s'attache à démontrer qu'elle a subi un harcèlement moral de la part du chef du REP et que l'Organisation a porté atteinte à sa dignité en n'ordonnant pas une enquête relative aux accusations qu'elle a formulées contre celui-ci alors qu'elle en avait l'obligation.

Elle demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, de déclarer inexistant le rapport périodique qu'elle a reçu le 7 novembre 2007, ou à tout le moins de l'annuler, d'ordonner à l'OMPI de retirer de son dossier personnel ce rapport ainsi que tous les documents qui l'accompagneraient et d'y replacer le rapport du 2 août. À titre subsidiaire, elle demande que soit établi un nouveau rapport pour la période concernée. Elle réclame en outre 75 000 euros assortis d'intérêts au taux de 8 pour cent l'an à compter du jour du dépôt de sa requête, ainsi que 10 000 euros à titre de dépens. Enfin, elle demande au Tribunal de dire que, dans le cas où ces diverses sommes feraient l'objet d'une imposition nationale, elle sera fondée à obtenir de l'OMPI le remboursement de l'impôt versé correspondant.

C. Dans sa réponse, l'OMPI soutient à titre principal que la requête est irrecevable. Elle fait valoir que l'alinéa b) 2) de l'introduction aux Statut et Règlement du personnel exclut explicitement du champ d'application de ceux-ci le personnel «engagé pour un service de courte durée, c'est-à-dire pour des périodes de moins d'un an». Or la requérante, qui a toujours bénéficié de contrats d'une durée inférieure à un an, appartient à cette catégorie d'agents temporaires. N'ayant ainsi jamais eu le statut de fonctionnaire au sens de l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, l'intéressée n'a, à son avis, pas qualité pour agir devant le Tribunal de céans. Cela ne signifie pas pour autant

qu'elle ait été privée de toute voie de recours. Ainsi, l'intéressée avait la possibilité de saisir le Jury d'examen des objections, organe établi en application de l'ordre de service n° 19/2006 pour connaître des recours formés par les agents temporaires de la catégorie des services généraux à l'encontre de leurs rapports périodiques, ou le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes, établi en application de l'ordre de service n° 16/2006 (révisé). N'ayant saisi aucun de ces deux organes, elle n'a pas épuisé les voies de recours interne.

Sur le fond et à titre subsidiaire, la défenderesse soutient que le rapport périodique du 2 août 2007 était entaché d'une irrégularité substantielle et qu'il devait par conséquent être considéré comme nul. Elle explique qu'il était indiscutable, au regard de «tous les documents joints» à la requête que ce rapport résultait d'une négociation selon laquelle la requérante obtiendrait une évaluation positive si elle présentait des excuses écrites au chef du REP. Elle ajoute que maintenir ce rapport, qui ne reposait pas sur une évaluation sincère et objective du travail de l'intéressée, aurait constitué une faute. La décision d'établir un nouveau rapport était par conséquent légitime et justifiée.

Par ailleurs, la défenderesse estime avoir adopté une attitude «intègre et professionnelle» dans la gestion du différend entre le chef du REP et la requérante et rappelle que le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes a conclu qu'aucun acte de harcèlement n'avait été commis à l'encontre de cette dernière. Elle en déduit que la demande de réparation est infondée et illégitime.

D. Dans sa réplique, la requérante est d'avis que, la compétence du Tribunal *ratione personae* étant exclusivement déterminée par son Statut, les dispositions des Statut et Règlement du personnel de l'OMPI ne sauraient faire obstacle à sa saisine.

Sur le fond, elle réitère ses moyens et fait des commentaires sur la requête que le chef du REP a lui-même déposée devant le Tribunal et dont l'OMPI lui a fourni une copie. Selon elle, de nombreux documents qui y sont joints témoignent de la «hargne» et de l'«hostilité» qu'il manifestait à son encontre et qui ont porté atteinte à sa dignité.

E. Dans sa duplique, la défenderesse maintient sa position.

CONSIDÈRE :

1. La requérante était au service de l'OMPI depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2006 au titre d'un contrat de courte durée qui fut régulièrement renouvelé. Ses prestations firent l'objet d'un premier rapport périodique le 1<sup>er</sup> février 2007. Tant la qualité du travail qu'elle avait accompli que la quantité de travail, ainsi que sa conduite, y étaient jugées «satisfaisante[s] sans réserve». Un deuxième rapport fut établi le 1<sup>er</sup> août. La quantité de travail et la conduite de l'intéressée y étaient jugées satisfaisantes, mais avec les réserves suivantes : elle devrait faire preuve de plus d'initiative et améliorer son comportement vis-à-vis de son supérieur direct — le chef du REP —, notamment en s'abstenant de lui adresser des remarques infondées et malveillantes et en adoptant une attitude plus agréable et moins arrogante. Ces remarques étaient censées contribuer à l'amélioration du climat de travail.

Lors d'une réunion qui se tint le 2 août, le supérieur direct et le supérieur hiérarchique au second degré de la requérante — le doyen de l'Académie mondiale — semblent être parvenus à un accord selon lequel les réserves susmentionnées seraient retirées si l'intéressée présentait des excuses écrites à son supérieur direct pour son attitude, que celui-ci qualifiait de méprisante. La requérante ayant consenti à s'excuser par écrit, un autre rapport périodique, entièrement satisfaisant, fut établi ce jour-là. Le 8 août, l'intéressée fit cependant savoir qu'elle s'était sentie obligée de donner son consentement et demanda son transfert immédiat, ce qui lui fut accordé le 22 août.

Un nouveau rapport périodique fut ultérieurement établi en remplacement de celui du 2 août. La qualité du travail accompli par la requérante y était jugée satisfaisante avec réserves, alors que sa quantité de travail et sa conduite y étaient jugées insatisfaisantes. Ce rapport fut soumis à la signature de l'intéressée par memorandum du 6 novembre 2007, avec l'indication que, si elle n'en acceptait pas les termes, il lui était loisible de le contester devant le Jury d'examen des



objections, selon la procédure prévue par l'ordre de service n° 19/2006.

2. L'intéressée refusa de signer ce nouveau rapport mais, au lieu de s'adresser au jury susmentionné, elle en contesta le contenu auprès du directeur du Département de la gestion des ressources humaines, lequel demanda tout d'abord aux notateurs les raisons pour lesquelles ce rapport était plus défavorable que celui du 1<sup>er</sup> août 2007.

Il s'ensuivit un échange de mémorandums entre les parties concernées, qui conduisit le chef du REP à engager contre la requérante une procédure pour harcèlement moral devant le Jury mixte de l'OMPI chargé de l'examen des plaintes, conformément à l'ordre de service n° 16/2006 (révisé). Au cours de la procédure d'instruction de cette plainte, l'intéressée fit valoir qu'elle avait été elle-même victime de harcèlement de la part dudit chef et critiqua l'appréciation que ce dernier avait faite de son travail et de sa conduite lorsqu'elle était sous sa supervision.

L'enquête interne qui fut menée suite à la plainte fit l'objet d'un rapport daté du 31 décembre 2008 dans lequel il était conclu qu'aucun acte de harcèlement n'avait été commis. Le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes statua à la lumière de ces conclusions et recommanda au Directeur général, le 27 octobre 2009, de clore le dossier sans octroyer au plaignant les indemnités qu'il avait demandées. Cependant, pour protéger la réputation de ce dernier ainsi que celle du supérieur hiérarchique au second degré qui avaient tous deux été gravement mis en cause par la requérante, le Jury recommanda de verser une note à leur dossier personnel; il estima qu'il n'était pas nécessaire, dans ces conditions, que l'intéressée retire formellement ses allégations.

Le 16 novembre, le Directeur général décida de faire siennes ces recommandations. Le chef du REP, qui était l'ancien supérieur direct de la requérante et l'auteur de la plainte pour harcèlement, forma alors une requête contre cette décision. Le Tribunal la rejeta dans son principe par le jugement 3069.

3. La requérante s'adressa au Directeur général par mémorandum le 15 décembre 2009 pour lui reprocher de n'avoir pas traité de sa propre plainte. Elle le pria de lui indiquer expressément s'il avait rejeté ses «demandes» relatives, notamment, au harcèlement moral et au retrait de son rapport périodique du 2 août 2007.

Le 14 janvier 2010, il lui fut répondu au nom du Directeur général qu'aucune de ses demandes ne pouvait être accueillie. Telle est la décision déférée devant le Tribunal de céans.

4. L'OMPI soutient que le Tribunal n'est pas compétent pour connaître de la requête eu égard au statut d'agent temporaire de l'intéressée qui ne serait pas fonctionnaire au sens de l'article II du Statut du Tribunal. Cette objection est infondée.

Dans deux affaires récentes concernant l'Organisation défenderesse, le Tribunal a rappelé qu'il a compétence pour se prononcer sur toute relation d'emploi existant entre une organisation internationale et ses agents, quelle qu'en soit la nature contractuelle ou statutaire. Si une décision de nomination d'un agent, ou de résiliation de ses rapports de service, est remise en cause pour atteinte aux droits de l'intéressé, dont le Tribunal doit assurer le respect, celui-ci doit exercer sa compétence pour apprécier la légalité de la décision contestée. Il importe peu que l'agent concerné ait ou non été recruté en vertu d'un contrat qui serait ou non de durée déterminée. Le Tribunal a de surcroît relevé que l'alinéa b) de l'introduction aux Statut et Règlement du personnel, sur lequel la défenderesse se fondait alors et se fonde en l'espèce, qualifie lui-même de «fonctionnaires» les agents engagés pour un service de courte durée (voir les jugements 3090, au considérant 4, et 3091, au considérant 10). Cette jurisprudence a vocation à s'appliquer, conformément à l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, à toute hypothèse où un requérant invoque l'inobservation, soit quant au fond, soit quant à la forme, des stipulations de son contrat d'engagement ou des dispositions du Statut du personnel.

5. La défenderesse soutient en outre que la requête est irrecevable, faute d'épuisement des voies de recours interne, en vertu de l'article VII du Statut du Tribunal.

6. Cette exception d'irrecevabilité est sans fondement pour ce qui a trait aux allégations de harcèlement moral. À la plainte pour harcèlement déposée contre elle par le chef du REP, la requérante a en effet répondu par ce qui pourrait être qualifié de «contre-plainte», dénonçant le harcèlement dont elle-même aurait été la victime. L'enquête qui s'en est suivie concernait les comportements dénoncés par l'un et par l'autre et, dans son rapport, le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes a considéré les arguments des deux parties.

7. Si, en ce qui concerne le harcèlement moral, la requête est bien recevable, elle s'avère néanmoins mal fondée.

La question de savoir si tel ou tel acte, ou une série d'actes, constitue du harcèlement au sens de la jurisprudence du Tribunal est un point factuel que l'on ne peut trancher qu'après avoir soigneusement étudié les facteurs déterminants et examiné toutes les circonstances entourant les faits (voir le jugement 2553, au considérant 6). En l'espèce, force est de constater qu'en établissant le rapport sur lequel s'est fondé le Directeur général pour clore le dossier, renvoyant ainsi dos à dos la requérante et son ancien supérieur direct, le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes n'a commis, dans son appréciation des faits, aucune erreur susceptible d'être sanctionnée par le Tribunal.

8. Quant à la fin de non-recevoir, soulevée par la défenderesse, tirée de ce que la requérante n'a pas contesté devant le Jury d'examen des objections la régularité et le bien-fondé de ses rapports périodiques avant de former sa requête devant le Tribunal de céans comme cela lui avait été indiqué, elle est, elle aussi, sans fondement.

En effet, l'ordre de service n° 19/2006 établit une procédure spéciale de règlement des différends relatifs aux appréciations émises dans les rapports périodiques des agents temporaires de la catégorie

des services généraux. Le Jury d'examen des objections, mis en place par le Directeur général, est chargé d'examiner ces contestations et de statuer sur celles-ci. Or, si la requérante ne s'est pas adressée à ce jury, elle a bien contesté le contenu du rapport périodique remplaçant celui du 2 août 2007 par un mémorandum adressé au directeur du Département de la gestion des ressources humaines. La correspondance qui s'en est suivie n'a eu pour résultat appréciable que le dépôt de la plainte pour harcèlement dont il a été question plus haut. En revanche, aucune décision définitive n'a été prise sur la contestation de l'intéressée relative à l'évaluation de ses prestations. L'administration pouvait certes reprocher à celle-ci de ne pas s'être conformée à l'ordre de service n° 19/2006 en ne s'étant pas adressée au Jury d'examen des objections, mais cela ne la dispensait nullement de transmettre ladite contestation à cet organe comme l'exigeait son devoir de sollicitude. Cela n'a pas été fait et il en est résulté un déni de justice, la requérante ayant été privée de son droit de voir sa contestation examinée librement, du point de vue formel et du point de vue matériel, par l'organe désigné à cet effet.

La requête doit être admise pour ce motif et dans cette mesure, la fin de non-recevoir opposée ici à la requérante étant sans pertinence.

9. En conclusion, la décision attaquée doit être annulée et l'affaire renvoyée devant l'Organisation pour qu'elle procède à l'examen de la contestation de la requérante relative à l'évaluation de ses prestations, selon l'ordre de service n° 19/2006.

10. Au regard de l'ensemble des circonstances de l'espèce, il se justifie d'allouer à l'intéressée des dommages-intérêts, fixés *ex aequo et bono* à la somme de 10 000 euros.

11. La requérante, qui obtient partiellement satisfaction, a droit à des dépens, que le Tribunal fixe à 3 000 euros.

12. L'intéressée demande au Tribunal de dire que, dans le cas où les sommes allouées feraient l'objet d'une imposition nationale, elle sera fondée à obtenir de l'Organisation le remboursement de l'impôt

versé correspondant. En l'absence de litige né et actuel sur ce point, cette conclusion ne peut qu'être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général du 14 janvier 2010 est annulée et l'affaire est renvoyée devant l'OMPI pour qu'elle procède comme il est dit au considérant 9 ci-dessus.
2. L'Organisation versera à la requérante une indemnité de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts.
3. Elle lui versera également la somme de 3 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 27 avril 2012, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 juillet 2012.

SEYDOU BA  
CLAUDE ROUILLER  
PATRICK FRYDMAN  
CATHERINE COMTET