

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

**M. (n<sup>os</sup> 1 et 2)**

**c.**

**OMPI**

**120<sup>e</sup> session**

**Jugement n<sup>o</sup> 3502**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M. C. M. le 21 août 2012 et régularisée le 20 septembre, la réponse de l'OMPI du 21 décembre 2012, la réplique du requérant du 8 avril 2013 et la duplique de l'OMPI du 10 juillet 2013;

Vu la deuxième requête dirigée contre l'OMPI, formée par M. M. le 21 mars 2014, la réponse de l'OMPI du 30 juin, la réplique du requérant du 2 octobre 2014 et la duplique de l'OMPI du 7 janvier 2015;

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

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

Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits suivants :

Le requérant est entré au service de l'OMPI en janvier 1998. Au moment des faits, il était employé en qualité de chef de la Section des services d'appui administratif du Secteur de l'innovation et de la technologie. À ce titre, il occupait un poste de gestionnaire des fonctions d'achat.

Par une lettre datée du 24 mai 2011, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé de le suspendre de ses fonctions à

titre provisoire (avec effet immédiat) avec traitement, en attendant l'issue de l'enquête menée par la Division de l'audit et de la supervision internes sur des faits allégués d'activités contraires aux normes de conduite requises d'un fonctionnaire international et de violation de plusieurs dispositions du Règlement financier et du Règlement d'exécution du Règlement financier de l'Organisation. Le même jour, il se vit communiquer un mémorandum interne du directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes daté du 23 mai 2011 et intitulé «Rapport d'enquête».

Par une lettre datée du 3 juin, l'avocat du requérant protesta auprès de l'administration contre la mesure de suspension dont son client faisait l'objet et les circonstances dans lesquelles elle était intervenue. Il indiquait avoir été mandaté par celui-ci pour introduire un recours et demandait que soient produites toutes les pièces du dossier. Le 8 juillet, la directrice adjointe du Département de la gestion des ressources humaines lui répondit notamment que la demande du requérant de se voir communiquer le détail des allégations le concernant et les pièces du dossier était prématurée à ce stade.

Dans l'intervalle, le 7 juin, le requérant avait demandé au Directeur général de réexaminer la décision du 24 mai, réclamant également diverses réparations. Par une lettre datée du 28 juillet 2011, il fut informé que le Directeur général avait décidé de rejeter sa demande de réexamen dans son intégralité.

Le 30 août 2011, le requérant introduisit un recours interne (ci-après le «premier recours») devant le Comité d'appel de l'Organisation, contestant la décision du 28 juillet. Il demandait sa réintégration immédiate, des excuses sans réserves, la divulgation du dossier d'enquête constitué par la Division de l'audit et de la supervision internes, y compris tous les éléments de preuve recueillis contre lui, et 15 000 francs suisses de dommages-intérêts pour tort moral pour atteinte à sa dignité, non-respect des garanties d'une procédure régulière et traitement inéquitable. Il réclamait en sus 10 000 francs de dommages-intérêts pour tort moral en raison de la durée excessive de l'enquête et 100 000 francs en réparation du traumatisme psychologique

qu'il avait subi, ainsi que le remboursement des honoraires d'avocat et autres frais de procédure.

À l'issue de l'enquête qu'elle avait menée, la Division de l'audit et de la supervision internes rendit, le 2 mars 2012, un rapport dans lequel elle concluait que la conduite du requérant semblait avoir été contraire à celle qui est attendue d'un fonctionnaire international en vertu de l'article 1.5 du Statut du personnel et que l'intéressé avait enfreint les règles 105.26 à 105.28 du Règlement d'exécution du Règlement financier de l'OMPI, ainsi que les dispositions de l'ordre de service n° 18/2004, tel que modifié par l'ordre de service n° 21/2009, relatif aux distinctions honorifiques et aux dons. Il était recommandé au Directeur général d'entamer une procédure disciplinaire.

Dans le rapport qu'il rendit le 19 mars 2012 sur le premier recours du requérant, le Comité d'appel conclut notamment que la décision de nature discrétionnaire, prise le 24 mai 2011, de suspendre le requérant de ses fonctions avec traitement était entachée d'une erreur de droit ou d'un vice de procédure et que des faits essentiels avaient été omis en ce que le requérant n'avait fait l'objet d'aucune accusation de faute grave, comme l'exige la disposition 10.1.2 du Règlement du personnel. Cette décision semblait avoir été prise exclusivement pour des raisons opérationnelles et de sécurité, sans aucune considération pour le caractère probant des éléments de preuve ni les droits du requérant. Le Comité d'appel recommandait au Directeur général de lever la mesure de suspension du requérant avec effet immédiat, de lui octroyer 15 000 francs suisses au titre du préjudice moral résultant du fait que la décision de le suspendre de ses fonctions était viciée et de lui rembourser les honoraires qu'il avait payés pour huit heures de consultation juridique.

Le requérant fut formellement accusé de faute grave par une lettre en date du 13 avril 2012, qui détaillait les quatre chefs d'accusation retenus contre lui. Il était informé que le Directeur général allait consulter le Comité consultatif mixte afin qu'il formule une recommandation sur l'opportunité de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre du requérant.

Le mois suivant, par une lettre en date du 23 mai 2012, le requérant fut avisé que le Directeur général avait décidé de suivre une partie des recommandations du Comité d'appel concernant son premier recours. En particulier, il avait décidé de ne pas lever la mesure de suspension dont le requérant faisait l'objet et de ne pas lui rembourser les honoraires qu'il avait payés pour huit heures de consultation juridique. Néanmoins, il acceptait de lui octroyer 2 000 francs suisses en réparation du préjudice moral que l'application de la décision, viciée, de le suspendre de ses fonctions lui avait occasionné. Le Directeur général se rangeait aux conclusions du Comité selon lesquelles cette décision était viciée dès l'origine dans la mesure où la lettre notifiant la mesure de suspension et le rapport d'enquête ne contenaient pas suffisamment d'éléments concernant les allégations de faute grave. Il se refusait toutefois à lever la mesure de suspension étant donné que des accusations de faute grave avaient entre-temps été portées contre le requérant et maintenait la mesure de suspension avec traitement prise à l'égard du requérant dans l'attente de l'issue de la procédure disciplinaire. Telle est la décision attaquée par le requérant dans sa première requête.

Après avoir délibéré en juin et juillet 2012, le Comité consultatif mixte rendit un rapport dans lequel il concluait que l'enquête menée par la Division de l'audit et de la supervision internes n'avait pas permis de prouver au-delà de tout doute raisonnable que le requérant avait commis les actes qui étaient à l'origine des quatre chefs d'accusation susmentionnés. Elle avait, par contre, permis d'établir au-delà de tout doute raisonnable que le requérant avait violé l'article 1.5 du Statut du personnel relatif à la conduite et la règle 105.27 du Règlement d'exécution du Règlement financier relative aux conflits d'intérêts. Le Comité recommandait la réintégration, avec effet immédiat, du requérant à un poste ne comportant pas de responsabilités en lien avec des opérations d'achat. Il recommandait en outre que, conformément à l'alinéa a) 3) de la disposition 10.1.1 du Règlement du personnel, l'avancement du requérant à l'échelon supérieur soit retardé de six mois.

Par une lettre datée du 5 septembre 2012, le requérant fut informé que, tenant compte des conclusions et recommandations du Comité consultatif mixte, le Directeur général avait décidé, avec effet au 10 septembre 2012, de lever la mesure de suspension avec traitement dont il faisait l'objet (ce qui lui permettrait de reprendre le travail une fois qu'il aurait été déclaré médicalement apte à le faire), de le muter, à la Section anglaise de traduction de la Division linguistique du Département des conférences et des services linguistiques, à un poste de traducteur-réviseur de grade P-4 ne comportant aucune responsabilité en matière de supervision ou en lien des opérations d'achat (il conservait son grade P-5 et son échelon) et de retarder de douze mois son avancement à l'échelon supérieur.

Le 16 octobre 2012, le requérant demanda au Directeur général de réexaminer la décision du 5 septembre, lui réclamant également diverses réparations. Par une lettre datée du 11 décembre 2012, il fut informé que le Directeur général maintenait sa décision et rejetait ses conclusions (sauf pour son badge d'accès et son compte Intranet qui avaient été réactivés).

Le 4 mars 2013, le requérant introduisit devant le Comité d'appel un recours interne dirigé contre la décision du 11 décembre 2012 (ci-après le «second recours»). Il contestait notamment divers aspects du rapport du Comité consultatif mixte et les raisons avancées par le Directeur général pour ne pas suivre les recommandations de ce comité. Il sollicitait sa réintégration dans son ancien poste et demandait que l'ensemble des sanctions administratives prises à son encontre soient levées, y compris la décision de retarder son avancement à l'échelon supérieur. Il réclamait en outre des excuses écrites, des dommages-intérêts pour tort moral, une compensation au titre des troubles psychologiques d'origine professionnelle qu'il continuait de subir, les dépens et toute autre réparation que le Comité d'appel jugerait appropriée.

En septembre 2013, le requérant apprit que l'immunité diplomatique de juridiction civile et pénale dont il jouissait avait été levée par le Directeur général à la demande du Procureur général de la République

et canton de Genève qui souhaitait l'entendre au sujet de certaines accusations portées contre lui.

Le 30 octobre 2013, le Comité d'appel rendit son rapport sur le second recours du requérant. Il recommandait au Directeur général de rapporter la décision contestée et de faire siennes les recommandations du Comité consultatif mixte concernant la réintégration du requérant et la conclusion à laquelle il était parvenu, à savoir que l'enquête menée par la Division de l'audit et de la supervision internes n'avait pas permis d'établir au-delà de tout doute raisonnable que le requérant avait commis les actes qui lui étaient reprochés. Il lui recommandait, en outre, de muter le requérant, après l'avoir consulté, à un poste correspondant, dans la mesure du possible, à son grade et à ses qualifications. Enfin, il recommandait que le requérant se voie rembourser un montant raisonnable au titre des honoraires correspondant à huit heures de consultation juridique.

Par une lettre datée du 23 décembre 2013, le requérant fut informé, entre autres, que le Directeur général avait décidé de faire siennes les recommandations du Comité d'appel, à l'exception de celle concernant le remboursement au requérant des honoraires correspondant à huit heures de consultation juridique. Concernant la décision relative à sa mutation à un autre poste, le Département de la gestion des ressources humaines avait reçu pour instruction de s'entretenir avec lui dès son retour de congé de maladie. Telle est la décision attaquée par le requérant dans sa deuxième requête.

Dans sa première requête, le requérant sollicite du Tribunal qu'il annule les décisions du 24 mai 2011 et du 23 mai 2012. Il demande sa réintégration immédiate au poste qu'il occupait avant sa suspension (son retour au travail dépendant de son état de santé). À défaut, il réclame 1 508 526 francs suisses en réparation du préjudice matériel subi. Il sollicite le paiement d'une indemnité de 100 000 francs suisses pour le préjudice psychologique subi, 50 000 francs à titre de dommages-intérêts pour tort moral et 95 000 francs à titre de dépens. Il demande en outre que ces diverses sommes soient assorties d'intérêts.

Dans sa deuxième requête, le requérant sollicite, à titre préliminaire, la jonction de ses deux requêtes. Il demande au Tribunal d'ordonner à l'OMPI de tenir la promesse qu'elle lui avait faite et de lui trouver un poste correspondant à son grade et à son expérience. Il réclame des dommages-intérêts pour tort moral du fait que l'OMPI ne l'a pas traité correctement, l'a humilié et a refusé de suivre l'avis du Comité d'appel, des dommages-intérêts pour le tort moral découlant des circonstances qui ont présidé à la levée de son immunité diplomatique, un montant total de 173 169 francs suisses au titre des frais d'avocat relatifs à ses deux requêtes et des honoraires versés pour sa défense dans le cadre de l'enquête pénale menée par les autorités suisses, ainsi qu'une compensation pour le temps qu'il a dû investir. Il demande enfin que tous les montants versés au titre des dommages-intérêts, honoraires et dépens soient assortis d'intérêts simples au taux de 5 pour cent l'an.

L'OMPI soutient que le requérant n'a droit à aucune des réparations qu'il sollicite et demande au Tribunal de rejeter ses deux requêtes dans leur intégralité.

#### CONSIDÈRE :

1. Dans sa première requête, le requérant attaque la décision du Directeur général (communiquée par lettre du 23 mai 2012) de faire partiellement siennes les recommandations du Comité d'appel sur son premier recours, dans la mesure où elles ne seraient pas devenues sans objet du fait d'événements intervenus ultérieurement. En particulier, il avait décidé de ne pas lever la mesure de suspension avec traitement dont le requérant faisait l'objet, de lui octroyer 2 000 francs suisses au titre du préjudice moral résultant de l'application de la décision, qui était viciée, de le suspendre de ses fonctions avec traitement, et de ne pas lui allouer de dépens.

2. La décision de ne pas lever la mesure de suspension du requérant se fondait sur le fait que la Division de l'audit et de la supervision internes, qui avait rendu son rapport d'enquête auquel

était joint un addendum (en date respectivement des 2 et 16 mars 2012), avait recommandé que l'accusation de faute grave soit retenue à l'encontre du requérant et qu'une procédure disciplinaire soit engagée.

Avant que la décision du 23 mai ne lui soit communiquée, le requérant avait été avisé, par un courrier daté du 13 avril 2012, de la décision d'engager une procédure disciplinaire. Ce courrier l'informait du déroulement de la procédure et des chefs d'accusation retenus contre lui. Dans sa décision définitive du 23 mai 2012, le Directeur général avait indiqué que, du point de vue de la sécurité, il était potentiellement risqué que le requérant reprenne le travail étant donné qu'il était employé dans le secteur le plus protégé de l'Organisation, celui traitant des demandes de brevet confidentielles. Il considérait, par ailleurs, que l'OMPI ne pouvait se permettre de s'exposer elle-même et d'exposer son personnel à un risque de représailles et avait donc décidé de maintenir la mesure de suspension avec traitement dont le requérant faisait l'objet jusqu'au terme de la procédure disciplinaire. Gardant à l'esprit la question de la durée de la mesure de suspension, le Directeur général indiquait avoir demandé au président du Comité consultatif mixte d'expédier la procédure disciplinaire de sorte qu'il soit mis un terme à l'affaire le plus rapidement possible. Pour justifier son refus d'octroyer les dépens, le Directeur général faisait valoir qu'il n'était pas dans la politique habituelle de l'OMPI de rembourser les frais de procédure liés aux recours internes étant donné que ces procédures sont «parfaitement gérables pour les fonctionnaires sans formation juridique» et qu'en l'espèce le requérant était un fonctionnaire de haut niveau de grade P-5.

3. Le Directeur général a souscrit à la conclusion du Comité d'appel selon laquelle la décision de suspendre le requérant de ses fonctions avec traitement était viciée dès l'origine puisque ni la lettre informant l'intéressé de cette décision ni le rapport d'enquête (datés respectivement des 24 et 23 mai 2011) ne contenaient d'informations suffisamment précises concernant l'allégation de faute grave. Il a considéré que, dès lors que des informations avaient été fournies dans la lettre du 8 juillet 2011, soit six semaines plus tard, le préjudice subi par le requérant avait été atténué. C'est sur cette base, et en tenant



compte du fait que le requérant n'avait pas prouvé qu'il avait subi un traitement humiliant ou ayant porté atteinte à sa dignité à l'occasion de sa suspension avec traitement, et du fait qu'il ne partageait pas l'avis du Comité d'appel qui avait retenu d'autres motifs pour conclure à l'illégalité de la décision de suspension, que le Directeur général a justifié sa décision de réduire à 2 000 francs suisses le montant de dommages-intérêts pour tort moral de 15 000 francs suisses qu'il avait été recommandé d'octroyer au requérant.

4. Plusieurs moyens sont invoqués par le requérant à l'appui de sa première requête. Il fait valoir en premier lieu que la décision du Directeur général de ne pas suivre entièrement les recommandations du Comité d'appel n'était pas dûment motivée. Il soutient en deuxième lieu que la mesure de suspension dont il a fait l'objet n'était pas correctement motivée. Il estime en troisième lieu que les décisions prises à son encontre étaient entachées de parti pris et de détournement de pouvoir. En quatrième lieu, il se plaint du non-respect de la procédure applicable en matière de suspension et, en cinquième lieu, du fait que la durée de la mesure de suspension n'était pas raisonnable. Il soutient en sixième lieu qu'en enfreignant le principe de bonne foi l'OMPI lui a causé un préjudice psychologique et, partant, financier. En septième lieu, il déplore l'absence de mécanismes de recours interne dans les cas de maladie professionnelle et, enfin, le fait que la Division de l'audit et de la supervision internes et le Directeur général aient pris en considération des éléments non pertinents.

5. Selon le rapport du Comité consultatif mixte (signé le 26 juillet 2012), il était reproché au requérant d'avoir enfreint les articles 1.5 et 1.8 du Statut du personnel et les règles 105.26, 105.27 et 105.28 du Règlement d'exécution du Règlement financier de l'OMPI, et notamment :

«**Chef d'accusation n° 1** Avoir accepté l'invitation de [la société X] en violation de l'article 1.8 du Statut du personnel et des dispositions de l'ordre de service n° 18/2004, sans que le Directeur général ait préalablement (ou ultérieurement) donné son assentiment.

- Chef d'accusation n° 2** Avoir enfreint le Règlement financier et le Règlement d'exécution du Règlement financier de l'OMPI, en particulier les règles 105.26, 105.27 et 105.28, en divulguant intentionnellement ou par négligence [...] des informations confidentielles concernant la procédure d'achat à sa compagne, qui a alors contacté [M<sup>me</sup> J.], laquelle a conseillé à [la société X] de modifier les prix figurant dans l'offre présentée à l'OMPI.
- Chef d'accusation n° 3** Avoir accepté l'invitation en 2009, en 2010 et, selon toute vraisemblance, en 2011 de [la société Y] en violation de l'article 1.8 du Statut du personnel et des dispositions de l'ordre de service n° 18/2004, sans que le Directeur général ait préalablement (ou ultérieurement) donné son assentiment.
- Chef d'accusation n° 4** Avoir présenté, en 2007, une fausse demande de remboursement, d'un montant de 78 livres sterling environ, concernant des livres en langue russe au titre de l'indemnité pour frais d'études de sa fille [...]»\*

6. Concernant le premier chef d'accusation, le Comité consultatif mixte «a estimé tout à fait possible et probable que le [requérant] savait que [M<sup>me</sup> J.] avait réglé les frais du week-end qu'il avait passé à l'hôtel et que cette probabilité était encore plus forte une fois le "voyage surprise" terminé». Il a toutefois considéré que, vu la gravité de ce chef d'accusation et la sanction qui pouvait potentiellement en résulter (y compris la révocation), la culpabilité du requérant devait être prouvée au-delà de tout doute raisonnable, et que l'utilisation de formules telles que le requérant a «vraisemblablement commis» ou «est susceptible d'avoir commis» ne permettait pas d'atteindre un tel degré de certitude. Il concluait que les rapports que le requérant entretenait avec M<sup>me</sup> J. avaient «soulevé des doutes quant à l'indépendance et à l'impartialité [du requérant], qualités essentielles dont tout haut fonctionnaire de l'OMPI doit faire preuve

---

\* Traduction du greffe.

[...], [ce qui] laissait à penser qu'il était, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions dans le processus d'achat, dans une situation de conflit d'intérêts dont il aurait dû informer officiellement l'OMPI (règle 105.27 du Règlement d'exécution du Règlement financier de l'OMPI)». En conséquence, le Comité concluait que, bien que sa culpabilité n'ait pas été établie, la conduite du requérant était contraire aux dispositions de l'article 1.5 du Statut du personnel et de la règle 105.27 du Règlement d'exécution du Règlement financier de l'OMPI.

S'agissant du deuxième chef d'accusation, le Comité consultatif mixte a estimé que le rapport d'enquête ne contenait pas suffisamment d'éléments permettant de démontrer au-delà de tout doute raisonnable que le requérant était coupable des faits qui lui étaient reprochés, et il ne l'a donc pas retenu.

Pour ce qui est du troisième chef d'accusation, le Comité a considéré que, bien que la preuve n'ait pas été faite au-delà de tout doute raisonnable que le requérant avait accepté l'invitation de [la société Y] et qu'il avait peut-être agi de bonne foi, «il entretenait avec une entreprise qui était un fournisseur de l'Organisation engagé en tant que soumissionnaire dans une procédure d'achat dans laquelle le [requérant] était lui-même impliqué au plus haut niveau de responsabilité, des rapports dépassant de loin les limites acceptables dans la mesure où ils pouvaient laisser (et ont laissé) supposer que le [requérant] avait manqué à son devoir d'intégrité, d'impartialité et d'indépendance vis-à-vis de cette société. Au regard de son ancienneté et de son expérience au sein de l'OMPI, [il] aurait dû se rendre compte que son comportement pouvait donner lieu à ce genre de supposition.» Ainsi, la culpabilité du requérant n'était pas établie, mais le Comité n'en a pas moins conclu que ce dernier avait agi en violation de l'article 1.5 du Statut du personnel.

Le quatrième chef d'accusation n'était pas non plus établi. Dans ses conclusions, le Comité a notamment déclaré que l'enquête menée par la Division de l'audit et de la supervision internes n'avait pas permis de rassembler suffisamment d'éléments pour démontrer au-delà de tout doute raisonnable que le requérant avait commis les

faits qui lui étaient reprochés dans les chefs d'accusation n<sup>os</sup> 1 à 4, mais qu'elle avait fait apparaître au-delà de tout doute raisonnable qu'il avait enfreint l'article 1.5 du Statut du personnel relatif à la conduite des fonctionnaires et la règle 105.27 du Règlement d'exécution du Règlement financier de l'OMPI relative aux conflits d'intérêts. Compte tenu de la durée de la mesure de suspension du requérant, le Comité consultatif mixte a recommandé à l'unanimité que celui-ci «soit réintégré avec effet immédiat à un poste ne comportant aucune responsabilité en lien avec des opérations d'achat» et, en application de l'alinéa a) 3) de la disposition 10.1.1 du Règlement du personnel, que son avancement à l'échelon supérieur soit retardé de six mois.

7. Par une lettre datée du 5 septembre 2012, le requérant fut informé de la décision du Directeur général (avec effet au 10 septembre 2012) de lever la mesure de suspension, de le muter à un poste de traducteur-réviseur de grade P-4 ne comportant aucune responsabilité en matière de supervision ou en lien avec des opérations d'achat au sein de la Section anglaise de traduction de la Division linguistique du Département des conférences et des services linguistiques, de le maintenir au grade P-5 et à son échelon, et de retarder de douze mois son avancement à l'échelon supérieur.

8. Après que le requérant eut demandé au Directeur général de réexaminer sa décision, il fut avisé, le 11 décembre 2012, que celui-ci avait décidé de la maintenir. Cette décision du 11 décembre a fait l'objet du second recours du requérant, dans lequel il soutenait, entre autres, avoir été sanctionné pour avoir enfreint des règles alors qu'il n'en avait pas été formellement accusé. Dans son rapport daté du 30 octobre 2013, le Comité d'appel a noté que, s'il était loisible au Directeur général de retenir des chefs d'accusation plus précis dans le cadre d'une nouvelle audience disciplinaire, il «pourrait estimer que, finalement, il n'était pas dans l'intérêt de l'[OMPI] de maintenir la sanction» de retarder de douze mois l'avancement du requérant à l'échelon supérieur. Dans ses conclusions, le Comité d'appel a fait observer que le requérant avait déjà été réintégré, même si la question du poste auquel il devrait être réintégré devait être résolue

conformément aux principes et procédures applicables aux mutations. Concernant la demande de dommages-intérêts pour tort moral, il considérait que la décision du Directeur général de suivre ou non les recommandations du Comité ne pouvait être à l'origine d'un quelconque préjudice moral et que c'était au Tribunal qu'il appartenait de déterminer, le cas échéant, le montant de ces dommages-intérêts. Il estimait que les prétentions du requérant en lien avec les questions médicales devaient être abordées dans le cadre des procédures prévues à l'article 6.2 du Statut du personnel relatif aux indemnisations en cas de maladie, accident ou décès imputable à l'exercice de fonctions officielles. Il considérait que le requérant devait se voir rembourser les honoraires correspondant à huit heures de consultation juridique, même s'il a relevé ce qui suit : «En ce qui concerne les écritures soumises par le requérant, le Comité a reconnu l'utilité de nombreux points qui y sont soulevés et compris le ressentiment que celui-ci pouvait éprouver concernant le traitement qu'il avait ou prétendait avoir subi et les problèmes de santé dont il disait souffrir. Toutefois, il estimait que le recours aux services d'un avocat aurait dû permettre d'éviter que le requérant ne commette des abus dans le cadre de la présente procédure, qui est confidentielle, en reprochant au Directeur général des carences présumées, sans lien avec la décision qu'[il] contestait valablement.» Enfin, il a recommandé qu'il soit partiellement fait droit au recours du requérant, que le Directeur général rapporte la décision contestée et la remplace par deux décisions distinctes et qu'un montant raisonnable soit remboursé au requérant au titre des honoraires correspondant à huit heures de consultation juridique. Pour ce qui concerne les deux décisions distinctes susmentionnées, il était recommandé au Directeur général de faire siennes les recommandations du Comité consultatif mixte en ce qu'elles avaient trait à la réintégration du requérant, ainsi que la conclusion selon laquelle l'enquête menée par la Division de l'audit et de la supervision internes n'avait pas permis de rassembler des éléments de preuve suffisants pour établir au-delà de tout doute raisonnable que le requérant avait commis les actes qui lui étaient reprochés et de muter le requérant, après l'avoir consulté, à un poste correspondant, dans la mesure

du possible, à son grade et à ses qualifications, en application de l'alinéa a) de l'article 4.3 du Statut du personnel.

9. Dans sa deuxième requête, le requérant attaque la décision du Directeur général du 23 décembre 2013 qui, «afin de tourner de la page», avait, à une exception près, fait siennes l'ensemble des recommandations du Comité d'appel, rejetant la recommandation tendant au remboursement d'un montant raisonnable au titre des honoraires correspondant à huit heures de consultation juridique. Comme il l'avait fait dans sa décision du 23 mai 2012, le Directeur général justifiait ce refus par le fait qu'il n'était pas dans la pratique de l'OMPI de rembourser aux fonctionnaires les frais relatifs aux procédures de recours interne qui sont conçues de façon à être gérables pour les fonctionnaires sans formation juridique et qu'il était d'autant plus facile pour le requérant d'y recourir qu'il était un haut fonctionnaire de grade P-5. Le Directeur général prenait également note du commentaire formulé par le Comité d'appel concernant les propos tenus par le requérant à son égard dans ses écritures.

10. Le requérant invoque plusieurs moyens à l'appui de sa deuxième requête. Premièrement, il soutient qu'en ne le mutant pas à un autre poste de grade P-5, le Directeur général a rompu la promesse qu'il lui avait faite dans la décision du 23 décembre 2013. Deuxièmement, il estime que c'est à tort que le Directeur général a levé son immunité diplomatique sans même le consulter au préalable. Troisièmement, il reproche au Directeur général de ne pas avoir correctement motivé sa décision de ne pas lui accorder le remboursement de ses frais de procédure, et ce, en dépit des recommandations du Comité d'appel.

11. Le Tribunal constate que les deux requêtes formées par le requérant sont en grande partie interdépendantes et soulèvent des questions de droit et de fait similaires, et estime qu'en conséquence il y a lieu de les joindre.

12. Le Tribunal considère que la conclusion du requérant relative à la levée de son immunité diplomatique et au préjudice causé à sa santé sont toutes deux irrecevables, pour non-épuisement des voies de recours interne. Concernant la décision de lever l'immunité diplomatique dont bénéficiait le requérant, le Tribunal fait observer que, s'il n'est pas compétent pour annuler la décision elle-même, conformément à une jurisprudence constante, il peut en revanche connaître des circonstances dans lesquelles cette décision a été prise (voir le jugement 2302, au considérant 7, et la jurisprudence citée). Toutefois, pour contester les circonstances entourant la décision administrative levant son immunité, le requérant aurait dû suivre la procédure normale en demandant, d'abord, qu'elle fasse l'objet d'un réexamen, puis en introduisant, le cas échéant, un recours interne. Tel n'ayant pas été le cas, il n'existe pas de décision définitive susceptible d'être soumise à l'examen du Tribunal. Concernant la demande de réparation du préjudice causé à la santé du requérant, l'OMPI a démontré de manière convaincante qu'il existait un mécanisme permettant l'examen de ce type de demande. Comme le requérant refuse de s'y soumettre, il n'est pas recevable à présenter sa demande directement au Tribunal. Est également irrecevable la conclusion du requérant relative au remboursement des frais liés à sa défense dans le cadre de la procédure pénale, celle-ci ne relevant pas de la compétence du Tribunal. Ces trois conclusions doivent être rejetées comme irrecevables.

13. Le Tribunal fait observer que la décision du 24 mai 2011 de suspendre le requérant de ses fonctions à titre provisoire avec traitement en attendant l'issue de la procédure d'enquête préliminaire concernant les accusations de faute grave a été prise en application de la disposition 10.1.2 du Règlement du personnel (relative à la suspension provisoire de fonctions) qui était alors en vigueur et disposait ce qui suit : «Lorsqu'un fonctionnaire est accusé d'une faute grave, si le Directeur général considère que l'accusation est fondée et que le maintien en fonctions de l'intéressé, en attendant les résultats de l'enquête, est susceptible de nuire au service, ce fonctionnaire peut être suspendu de ses fonctions par le Directeur général, avec ou sans

traitement, jusqu'à la fin de l'enquête, sans préjudice de ses droits.» Le terme «accusation» ne fait pas référence à une accusation formelle mais à une allégation de faute grave justifiant l'ouverture d'une enquête du type de celle mentionnée dans la disposition précitée.

14. Dans le rapport du Comité d'appel concernant le premier recours, il était relevé que, bien que ce recours fût dirigé contre l'OMPI et deux de ses fonctionnaires, il était présumé qu'il visait essentiellement à contester la décision du 28 juillet 2011 portant rejet de la demande du requérant tendant à obtenir le réexamen de la décision de le suspendre de ses fonctions. Le Comité d'appel a conclu que la disposition 10.1.2 exigeait qu'une accusation soit formulée, «même en des termes généraux, afin de ne pas préjuger du résultat de l'enquête ni restreindre sa portée».

15. Par la lettre du 24 mai 2011, le requérant était informé de sa suspension à titre provisoire avec traitement en attendant l'issue de l'enquête menée par la Division de l'audit et de la supervision internes sur des allégations d'activités contraires aux normes de conduite requises d'un fonctionnaire international, comme énoncé à l'article 1.5 du Statut du personnel, et de violation du Règlement financier et du Règlement d'exécution du Règlement financier de l'OMPI, en particulier de la règle 105.26 relative à la confidentialité et des règles 105.27 et 105.28 relatives aux normes de conduite. La règle 105.26 se lit comme suit : «Tout au long du processus d'appel d'offres et jusqu'à l'annonce des résultats de ce processus, aucune information concernant les offres ou la procédure d'évaluation ne peut être divulguée à quiconque hormis les personnes participant directement à la procédure d'évaluation, telles les membres du personnel et les employés de l'OMPI responsables ou les consultants extérieurs autorisés.» La règle 105.27 dispose quant à elle : «Les fonctionnaires de l'Organisation intervenant dans une opération d'achat doivent divulguer à l'avance tout conflit d'intérêt éventuel susceptible de survenir dans l'exercice de leurs fonctions. Le non-respect de cette exigence peut donner lieu aux mesures disciplinaires prévues ou à d'autres mesures civiles ou pénales appropriées.» Enfin, la règle 105.28 énonce ce qui suit : «Tous



les fonctionnaires de l'Organisation qui participent à une opération d'achat doivent observer les dispositions du Statut et Règlement du personnel ainsi que les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, en particulier les articles et les dispositions du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI sur la confidentialité, sans préjudice de l'obligation des membres du personnel de faire état des cas de gaspillage, de fraude ou d'abus.» La lettre susmentionnée précisait au requérant que la Division de l'audit et de la supervision internes prendrait contact avec lui afin de lui expliquer le déroulement de l'enquête et de lui fournir des détails concernant les faits qui lui étaient reprochés. Il était avisé de la décision du Directeur général de le suspendre de ses fonctions à titre provisoire au regard de la gravité des accusations portées contre lui, du risque potentiel pour l'OMPI de le maintenir en fonctions dans un poste relevant d'un domaine particulièrement sensible du point de vue de la sécurité, et de la possibilité qu'il puisse falsifier des éléments de preuve.

Le rapport d'enquête établi par le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes le 23 mai 2011 indiquait, entre autres, que le requérant avait commis des actes contraires aux normes de conduite requises d'un fonctionnaire international, à l'article 1.5 du Statut du personnel et aux dispositions pertinentes du Règlement financier et du Règlement d'exécution du Règlement financier de l'OMPI. En réponse à sa demande d'informations concernant le détail des allégations formulées contre lui, le requérant reçut une lettre de la directrice adjointe du Département de la gestion des ressources humaines du 8 juillet 2011 le renvoyant au courrier l'informant de sa suspension, lequel identifiait clairement les dispositions qu'il aurait enfreintes. Elle précisait que, selon les informations préliminaires dont elle disposait, il lui était reproché d'avoir entretenu des rapports inappropriés avec une ou plusieurs sociétés participant à une procédure d'appel d'offres, ce qui pouvait potentiellement déboucher sur une accusation de corruption, qui, si elle était démontrée, constituerait une violation des règles 105.26, 105.27 et 105.28 du Règlement d'exécution du Règlement financier de l'OMPI. Elle soulignait que, pour l'heure, aucune charge n'avait été formellement retenue contre le requérant (et qu'aucune ne le serait si l'enquête

devait démontrer le caractère infondé des allégations formulées à son encontre) et que, partant, sa demande tendant à ce que l'ensemble des allégations et des éléments de preuve lui soit communiqué était prématurée à ce stade. Il était assuré que ces allégations lui seraient communiquées lors de son audition au cours de l'enquête et qu'il aurait pleinement l'occasion d'y répondre.

16. Le Tribunal considère que, dès lors que la décision de suspendre le requérant de ses fonctions à titre provisoire avec traitement en application de la disposition 10.1.2 du Règlement du personnel avait été prise dans le cadre de l'enquête préliminaire, portant sur des allégations de faute grave et visant à établir les faits, dans le but de ne pas compromettre cette enquête, l'OMPI n'a, à l'époque, commis aucune irrégularité en ne communiquant pas au requérant le détail (noms, dates, etc.) des allégations formulées contre lui mais en lui indiquant simplement les règles qu'il était censé avoir enfreintes. On relèvera que les références aux dispositions du Règlement du personnel qui figurent dans la lettre du 24 mai et le rapport d'enquête remis au requérant le 23 mai sont bien précises et peuvent être considérées comme suffisantes. Dans la mesure où le Directeur général a fait sien l'avis du Comité d'appel sur le premier recours du requérant selon lequel les informations communiquées n'étaient pas suffisamment détaillées, et où la lettre du 8 juillet 2011 fournissait bien des détails suffisants, le Tribunal considère que la décision qu'il a prise d'octroyer au requérant 2 000 francs suisses de dommages-intérêts pour tort moral est appropriée.

17. En ce qui concerne la question de savoir si la condition prévue à la disposition 10.1.2 du Règlement du personnel (que l'accusation doit être considérée comme fondée par le Directeur général) était remplie, le Comité d'appel a renvoyé au considérant 4 b) du jugement 2365, dans lequel le Tribunal a déclaré, s'agissant d'une autre organisation mais d'une disposition rédigée en des termes similaires, que, «des charges précises [doivent permettre au Directeur général de] présumer que l'accusation est fondée». Le Comité a estimé que «les raisons qui ont conduit le Directeur général à prendre

la décision de suspendre le requérant de ses fonctions n'étaient pas suffisamment solides et fiables». Le Tribunal fait observer que le jugement 2365 avait trait à une décision de suspension prise dans l'attente d'une procédure disciplinaire concernant des accusations déjà retenues à l'encontre du requérant, alors qu'en l'espèce la décision de suspension a été prise dans l'attente de l'ouverture d'une enquête préliminaire visant à déterminer si des charges pouvaient être retenues contre le requérant. Les critères de preuve sont nécessairement plus stricts dans le cadre d'une procédure disciplinaire que dans le cadre d'une enquête préliminaire. Le Tribunal relève par ailleurs que «[l]e Comité d'appel a estimé que les allégations se fondaient sur un certain nombre de points [...] qui ne constituaient pas une preuve absolue dans le sens où ils laissaient ouvertes certaines pistes, que l'enquêteur n'a pas prises en considération, mais qui pouvaient expliquer la manière dont [le requérant] avait agi (et atténuer ou même renforcer l'éventualité qu'il ait pu commettre une faute grave)». Le Comité poursuivait en indiquant qu'une clarification aurait dû être demandée concernant plusieurs des allégations formulées. Le Tribunal constate que le raisonnement du Comité est entaché d'une certaine contradiction puisque, tout en indiquant que des informations supplémentaires étaient nécessaires pour déterminer si les accusations portées contre le requérant étaient ou non fondées, le Comité a conclu que le Directeur général ne disposait pas d'éléments suffisants pour justifier la suspension du requérant et l'ouverture d'une enquête préliminaire, visant à établir les faits, dont l'objet même était de recueillir des informations supplémentaires et de vérifier si les accusations portées contre le requérant étaient ou non fondées et, dans l'affirmative, quel était leur degré de gravité. Il apparaît que le Comité avait fondé son raisonnement sur le critère de preuve requis dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Sa conclusion selon laquelle le requérant aurait dû être invité à exprimer son point de vue sur les accusations précises portées contre lui avant d'être suspendu de ses fonctions ne repose sur aucune disposition du Statut ou du Règlement du personnel et apparaît dès lors erronée. Le Tribunal fait observer que la suspension du requérant ne constituait pas une sanction; il s'agissait d'une mesure de

précaution urgente et provisoire (voir, par exemple, le jugement 3037, au considérant 9).

18. Le Comité d'appel a également fait part de ses réserves quant au fait que, lorsqu'il a pris la décision de suspendre à titre provisoire le requérant au motif qu'il était soupçonné d'avoir commis une faute, le Directeur général s'était appuyé sur des informations transmises oralement par un fonctionnaire de la Division de l'audit et de la supervision internes concernant le contenu des auditions. Gardant à l'esprit que le requérant n'avait, à l'époque, pas été formellement accusé de faute grave, le Tribunal considère qu'il n'était pas déraisonnable de la part du Directeur général de tenir compte, lorsqu'il a décidé de suspendre le requérant de ses fonctions, des informations préliminaires communiquées par ce fonctionnaire. Le fait qu'elles l'aient été oralement ne remet pas en cause la légalité de cette décision, de nature discrétionnaire, du Directeur général.

19. Étant donné que l'enquête concernait des faits potentiellement constitutifs de faute grave, que les deux lanceurs d'alerte étaient des subordonnés du requérant et que ce dernier travaillait dans un secteur très sensible du point de vue de la sécurité, le Tribunal considère que la décision du Directeur général de le suspendre à titre provisoire a été prise dans l'intérêt de l'Organisation afin de la protéger d'un préjudice ou d'embarras éventuels. Il s'agissait là d'une décision administrative prise par le Directeur général, en vertu de son pouvoir d'appréciation, en application de la disposition 10.1.2 du Règlement du personnel alors en vigueur. Le Tribunal n'estime pas que cette décision émanait d'une autorité incompétente, violait une règle de forme ou de procédure, reposait sur une erreur de fait ou de droit, omettait de tenir compte de faits essentiels, était entachée de détournement de pouvoir, ou que des conclusions manifestement inexacts ont été tirées du dossier (voir, par exemple, les jugements 3035, au considérant 10, et 3037, au considérant 9).

20. Le Comité d'appel et le Directeur général étaient d'accord pour conclure que le protocole relatif à la mise en œuvre de la décision

de suspension a été dûment suivi de sorte à ne pas délibérément humilier le requérant. Dans la mesure où le Tribunal considère que la décision de suspension était légale, toute humiliation que le requérant a pu subir par suite de sa suspension ne saurait, en l'espèce, donner lieu à réparation par voie de dommages-intérêts pour tort moral, dès lors qu'une telle humiliation est la conséquence normale et directe de la mesure de suspension elle-même. En conséquence, la décision du Directeur général de limiter à 2 000 francs suisses le montant des dommages-intérêts pour tort moral octroyé au requérant, comme indiqué plus haut, était fondée.

21. L'enquête préliminaire visant à établir les faits a duré approximativement dix mois, ce qui peut apparaître comme étant trop long. Toutefois, en l'espèce, d'autres facteurs expliquent ce retard. Premièrement, le requérant et son avocat ont été à l'origine d'un retard de trois mois et demi enregistré dans l'enquête. Deuxièmement, l'enquête était rendue complexe par le fait que certains des témoins essentiels n'étaient pas fonctionnaires à l'OMPI et ne pouvaient être contraints de coopérer. Étant donné qu'une partie de l'enquête nécessitait également la coopération des autorités locales, il a fallu demander et obtenir l'autorisation de travailler en collaboration avec la police suisse et attendre qu'elle ait achevé son enquête pour transmettre ses conclusions à la Division de l'audit et de la supervision internes. Du fait des contraintes liées à ces circonstances particulières, le Tribunal estime que la durée de la mesure de suspension provisoire avec traitement dont le requérant a fait l'objet n'était pas excessive. La période ultérieure de suspension provisoire avec traitement, qui a duré cinq mois à partir du 13 avril 2012 et jusqu'à la conclusion de la procédure disciplinaire (la réintégration du requérant ayant pris effet le 10 septembre 2012), laquelle comportait des contraintes similaires et imposait des critères plus stricts en matière de preuve, n'était pas déraisonnable.

22. Le requérant conteste la décision du Directeur général de ne pas lui octroyer les dépens, comme le Comité d'appel l'avait recommandé. Même si les motifs invoqués par le Comité (dans les

deux recours) pour justifier de l'octroi à titre exceptionnel des dépens au requérant, qui étaient tirés de la nécessité de pouvoir bénéficier d'une aide juridique pour éviter toute perte irrémédiable de droits dans la perspective de recours futurs, étaient corrects, il ne faut pas nécessairement en conclure qu'une personne dans la position du requérant puisse prétendre à ce que les dépens soient mis à la charge de l'organisation défenderesse. Ce sont les actions mêmes du requérant qui ont rendu nécessaire ou souhaitable qu'il soit représenté par un avocat. Par ailleurs, le Tribunal relève que les écritures qu'il a soumises dans le cadre de ses recours internes et de sa première requête étaient inutilement agressives à l'endroit de l'OMPI et inutilement longues, de larges parties étant consacrées à des attaques dénuées de pertinence contre l'OMPI et ses fonctionnaires. Le langage inconsidéré que le requérant utilise dans ses écritures constitue un manquement au devoir qui est le sien de respecter l'OMPI et ses fonctionnaires (voir le jugement 1531, au considérant 15). Le Tribunal en conclut que la décision de ne pas lui octroyer les dépens au titre de ses recours internes est fondée.

23. S'agissant du moyen tiré du prétendu non-respect d'une promesse, le Tribunal considère que, dans la mesure où il est dénué de fondement, il n'y a pas lieu de se prononcer sur sa recevabilité. Il ressort de la recommandation du Comité d'appel, et de la décision du Directeur général qui a fait sienne cette recommandation, que le requérant doit être muté «dans la mesure du possible» à un poste correspondant à son grade et à ses qualifications. Le Directeur général a suivi, dans sa décision définitive du 23 décembre 2013, la recommandation du Comité d'appel de faire siennes les recommandations du Comité consultatif mixte en ce qu'elles avaient trait à la réintégration du requérant. Le Comité consultatif mixte recommandait en particulier que le requérant «soit réintégré avec effet immédiat mais muté à un poste ne comportant aucune responsabilité en lien avec des opérations d'achat». Le Tribunal admet qu'il peut ne pas être aisé d'identifier un poste de grade P-5 dépourvu de responsabilités de ce type et considère que, compte tenu des circonstances, c'est à bon droit que l'OMPI a décidé de nommer le

requérant à un poste de grade P-4, tout en maintenant son grade P-5, en attendant de trouver un poste plus adapté à ses qualifications. Le requérant n'a avancé aucun élément démontrant de manière convaincante qu'il existait des postes de grade P-5 plus adaptés auxquels le Directeur général aurait pu le muter.

24. L'allégation du requérant selon laquelle le Directeur général serait à l'origine des poursuites pénales engagées contre lui est dénuée de fondement. Il ressort clairement des pièces du dossier que les autorités suisses ont agi sur la base des informations et éléments de preuve en lien avec le séjour du requérant dans un hôtel, dont il est avéré qu'il avait été réglé par [la société X], qu'elles ont recueillis. Bien que cet élément ait été découvert à la suite d'une demande faite par l'OMPI dans le cadre de l'enquête menée par la Division de l'audit et de la supervision internes, on ne saurait considérer que les poursuites pénales engagées à l'encontre du requérant l'ont été à l'initiative de l'OMPI.

25. Le Tribunal considère que le requérant n'a produit aucun élément probant permettant de démontrer que les décisions du Directeur général des 23 mai 2011 et 23 décembre 2013 ont été prises en violation du principe de bonne foi ou étaient entachées d'un détournement de pouvoir ou de tout autre vice susceptible d'en affecter la légalité. Il ne saurait être reproché à l'OMPI d'avoir rompu la promesse qu'elle avait faite au requérant, contrairement à ce que ce dernier affirme dans sa deuxième requête. Il résulte de ce qui précède que les deux requêtes doivent être rejetées dans leur intégralité et que le requérant assumera ses dépens.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

Les requêtes sont rejetées.

Ainsi jugé, le 21 mai 2015, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 30 juin 2015.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ