

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M^{me} C. C. le 8 novembre 2006 et régularisée le 29 novembre 2006, la réponse de l'OMPI du 6 mars 2007, la réplique de la requérante du 14 juin et la duplique de l'Organisation du 12 septembre 2007;

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

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

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

A. La requérante, ressortissante portugaise née en 1957, est entrée au service de l'OMPI en mars 1995, en tant que commis de grade G.2 au bénéfice d'un contrat de courte durée. En novembre 1996, elle se vit octroyer un contrat de durée déterminée ainsi que le grade G.3 puis, le 1^{er} novembre 2000, elle fut promue au grade G.4. Le 18 septembre 2001, elle fut transférée, au même grade, au Groupe de la paie et des prestations de la Section des dépenses de la Division des finances.

Quelques mois après que la requérante eut pris ses fonctions dans cette section, son supérieur hiérarchique aurait commencé à lui faire des avances. En novembre 2002, l'intéressée en référa à la médiatrice puis, le 6 mars 2003, elle adressa au président du Conseil du personnel un mémorandum interne dans lequel elle dénonçait les agissements de son supérieur et mettait également en cause le comportement d'un collègue. Ces derniers se virent infliger une réprimande verbale lors d'une réunion qui se tint le 10 mars 2003 dans le bureau du Directeur général; une note fut versée à leur dossier personnel*. Le lendemain, l'intéressée fut transférée, toujours au grade G.4, au Centre de la gestion des connaissances et bibliothèque électronique, qui a depuis lors pris le nom de Section de la bibliothèque et de la collection des lois.

En mai 2004, le nouveau supérieur hiérarchique de la requérante recommanda la promotion de cette dernière mais la démarche n'aboutit pas. Le 9 mai 2005, la requérante fut nommée à titre permanent. Le 8 juin 2005, ledit supérieur hiérarchique rédigea un mémorandum interne dans lequel, sur la base des tâches effectivement exercées par l'intéressée, il proposait une promotion au grade G.5. Après que la requérante eut aussi fait une demande de promotion, elle se vit remettre, le 26 janvier 2006, une description de poste. Estimant que ce document ne reflétait pas ses responsabilités effectives, elle refusa de le signer.

Le 6 mars 2006, la requérante envoya au Directeur général une lettre dans laquelle elle se disait victime d'un traitement injuste et discriminatoire. Elle expliquait que le poste qu'elle avait occupé à la Division des finances au grade G.4 était en réalité de grade G.6 et elle soulignait que, durant son affectation dans cette division, elle avait été victime de harcèlement sexuel, ce qui avait eu de graves conséquences sur sa santé. Par ailleurs, elle déclarait ne pas comprendre pourquoi la description de poste reçue en janvier 2006 ne faisait apparaître qu'un classement au grade G.4 étant donné qu'elle accomplissait le travail de deux fonctionnaires de grade P.2. Le Directeur général n'ayant pas répondu à cette lettre dans le délai prescrit, l'intéressée saisit le Comité d'appel le 20 avril, réitérant ses griefs; elle demandait à être promue au grade G.7.

Ce comité rendit son avis le 2 juin. Il constata que la requérante avait bien fait l'objet d'un harcèlement sexuel et qu'elle ne s'était jamais vu octroyer une quelconque réparation alors que, pour sa part, son ancien supérieur avait bénéficié de tous les avantages possibles, notamment la prolongation à deux reprises de son engagement au-delà de l'âge statutaire de la retraite et l'octroi de la mention «satisfaisante sans réserve» à toutes les rubriques — y compris celle concernant la conduite — de son rapport d'évaluation du 25 août 2003. Il estimait que ce supérieur avait été «récompensé» et la requérante «punie». Il concluait que cette dernière avait été «doublement victime», d'une part, du harcèlement sexuel de son ancien supérieur et, d'autre part, de l'inaction et de la négligence dont avait fait preuve l'administration pour porter remède à la situation critique dans laquelle elle se trouvait. Il recommandait, à l'unanimité, que le litige soit réglé à l'amiable, l'administration étant invitée à verser une

réparation de 30 000 francs suisses à l'intéressée, à s'assurer que celle-ci obtienne le grade G.5 et à faire en sorte que, sous réserve de services satisfaisants, la possibilité de la promouvoir au grade G.6 soit étudiée dans un avenir proche. A titre subsidiaire, le Comité recommandait que la requérante soit promue au grade G.6 avec un effet rétroactif d'au moins six mois et qu'une nouvelle description de poste correspondant à ses tâches effectives soit élaborée.

Par un courrier du 11 août 2006, qui constitue la décision attaquée, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines fit savoir à la requérante que le Directeur général avait décidé de faire sienne la recommandation tendant à ce que le litige soit résolu à l'amiable et l'invitait donc à rencontrer l'administration en vue de mettre un terme à l'affaire. La réunion avec l'administration eut lieu le 19 septembre mais la requérante n'accepta pas l'offre de lui verser 30 000 francs pour solde de tout compte dans la mesure où celle-ci n'était pas assortie d'une promotion. Par un mémorandum interne daté du 12 octobre, le directeur du département susmentionné lui fit savoir qu'elle avait jusqu'au 31 octobre pour accepter ladite offre. La requérante ayant maintenu sa position, elle saisit le Tribunal le 8 novembre 2006.

B. La requérante soutient que le poste de commis de grade G.2 qu'elle a occupé en 1995 était en réalité de grade G.4 et que, lorsqu'elle a travaillé à la Division des finances, elle aurait dû être employée au moins au niveau G.6. Quant aux tâches de grade G.4 qu'elle accomplit actuellement, elles étaient à l'origine exécutées par deux fonctionnaires de grade P.2. Elle souligne que, malgré les demandes qui ont été formulées en 2005 et ses bons rapports d'évaluation, elle n'a obtenu ni promotion ni reclassement. Elle prétend avoir été «ignorée» par l'administration depuis son transfert.

Par ailleurs, la requérante dénonce le fait que son ancien supérieur hiérarchique ait vu son engagement prolongé par deux fois au-delà de l'âge de la retraite alors qu'elle-même n'a bénéficié d'aucune compensation pour les actes «gravissimes» qu'elle a subis. Selon elle, en se refusant à infliger une sanction disciplinaire sévère — elle considère qu'un renvoi immédiat aurait été manifestement plus approprié qu'une simple réprimande verbale —, l'administration a totalement méconnu son obligation d'assurer à ses fonctionnaires un environnement de travail sûr. Elle estime que son transfert au Centre de la gestion des connaissances et bibliothèque électronique s'apparentait plus à une sanction qu'à une «reconnaissance de son statut de victime», étant donné que les fonctions qui lui ont été attribuées ne correspondaient ni à sa formation ni à son expérience.

La requérante s'applique à démontrer que les agissements de son ancien supérieur hiérarchique étaient bien constitutifs de harcèlement sexuel au sens de l'ordre de service n° 17/2006 et de la jurisprudence du Tribunal. Elle souligne que ce harcèlement, qui était assorti de menaces de représailles, a eu des conséquences extrêmement graves sur sa santé, tant sur le plan physique que psychique. A ses yeux, le préjudice qu'elle a subi n'a pas été apprécié à sa juste valeur. Elle affirme en effet qu'en ne lui proposant que 30 000 francs, l'administration n'a fait que persister dans une «attitude de quasi mépris» et dans le déni de justice en ne reconnaissant pas les souffrances qu'elle a endurées. Sur ce point, elle rappelle que le Comité d'appel a conclu qu'elle avait été «doublement victime», d'une part, d'un harcèlement sexuel et, d'autre part, de l'inaction de l'administration. Néanmoins, elle estime qu'il ressort des recommandations de ce comité que celui-ci souhaitait davantage ménager l'Organisation que lui accorder la juste réparation qu'elle était en droit d'attendre. Elle ajoute que l'OMPI a manqué à son obligation de lui octroyer une réparation.

Les conclusions formulées dans la requête tendent à l'annulation de la décision attaquée, à l'octroi d'une indemnité d'un million de dollars des Etats-Unis (ou 1 250 000 francs suisses) en réparation du préjudice moral et matériel subi par la requérante, à la promotion de cette dernière au grade P.3 avec effet rétroactif au 8 novembre 2006, à l'élaboration d'une description de poste conforme aux tâches que l'intéressée accomplit actuellement et à l'allocation de 20 000 dollars (ou 25 000 francs) à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation soutient que la requérante, qui n'a selon elle pas expliqué pourquoi elle n'a pas engagé de procédure pour harcèlement au cours des dix-huit mois pendant lesquels elle a travaillé à la Division des finances, est forclosé dans la mesure où elle n'a pas respecté le «délai prescrit pour formuler de nouvelles allégations concernant des événements qui auraient eu lieu avant le 11 mars 2003». En outre, si l'intéressée entendait contester les conditions dans lesquelles elle a été transférée au Centre de la gestion des connaissances et bibliothèque électronique, c'est lorsque ce transfert est intervenu qu'elle aurait dû agir. Or, au moment des faits, elle n'a entrepris aucune démarche en vue d'obtenir une réparation et une promotion. Pour l'OMPI, la requérante n'a donc pas agi en temps voulu et ne saurait, «dans une tentative mal inspirée d'accélérer sa promotion», rouvrir une affaire close depuis trois ans en revenant sur la gravité d'actes commis à son encontre, la sanction qui a été

infligée et le fait qu'elle n'a pas obtenu de promotion.

La défenderesse fait valoir que toute réparation doit être proportionnelle à la gravité des actes commis — elle rappelle que ceux-ci sont à l'origine d'une simple réprimande verbale — et que l'offre de verser 30 000 francs pour solde de tout compte, sans admettre une quelconque responsabilité de sa part, a été faite de bonne foi. Selon elle, rien ne permet de penser que le Directeur général n'a pas pris en compte le préjudice qu'aurait subi l'intéressée. Les recommandations du Comité d'appel, qui n'ont pas un caractère contraignant, étaient «malencontreuses et irréalistes» : l'administration ne pouvait pas prendre en considération la demande de promotion de la requérante sans procéder au préalable à une évaluation technique. L'OMPI relève que cette demande a été faite à titre de compensation et qu'une promotion ne peut en aucune manière constituer un moyen de régler un litige.

L'Organisation soutient que la requérante ne saurait substituer son appréciation à celle du Directeur général quant à la justesse d'une sanction disciplinaire et qu'elle ne s'est pas acquittée de la charge de la preuve en ce qui concerne ses allégations de harcèlement. Pour la période comprise entre 2001 et 2003, aucun élément tangible ne vient confirmer ces allégations et ce n'est que le 26 octobre 2006 que l'intéressée a produit un certificat médical établissant un lien entre son état de santé et le prétendu harcèlement sexuel. De même, elle n'a pas prouvé que ses problèmes de santé se sont déclarés au cours de la période en question ni qu'ils sont liés à son travail ou à des actes susceptibles d'entraîner la responsabilité de l'Organisation. La défenderesse en déduit que la requérante a gravement exagéré les faits dans le but d'appuyer sa demande de promotion.

L'OMPI indique que, pour ce qui a trait à la question du reclassement, la requête est prématurée car l'intéressée doit d'abord attendre la fin du processus de reclassement. Elle conteste que, depuis son transfert, la requérante ait été oubliée par l'administration : l'intéressée a bénéficié d'une nomination à titre permanent en mai 2005 et a même été traitée, à cette occasion, plus qu'équitablement dans la mesure où elle n'aurait normalement pas été éligible à une telle nomination avant novembre 2006. En outre, l'Organisation précise que le Comité consultatif des promotions a examiné une demande de promotion en faveur de l'intéressée en 2004 mais que celle-ci ne satisfaisait alors pas à tous les critères, que ledit comité ne s'est pas réuni en 2005 et qu'en 2006 il a recommandé que la demande soit examinée à sa session suivante, après soumission de la description de poste. Selon la défenderesse, que ce soit dans le domaine du reclassement ou de la promotion, il n'appartient pas à la requérante de substituer son appréciation à celle des organes compétents. L'intéressée n'a d'ailleurs pas apporté la preuve que les postes qu'elle a occupés auraient dû être classés à un grade plus élevé. Quant aux fonctions que la requérante exerce actuellement, ce sont bien celles qui correspondent à un poste de commis.

Enfin, l'OMPI relève que la requérante a reçu une description de poste en 1996 et 2001. Lors de son affectation à la Division des finances, l'intéressée n'avait certes pas de description de poste officielle mais elle disposait d'une liste détaillée de ses tâches et cette situation ne semble pas lui avoir porté préjudice. S'agissant des fonctions qu'elle exerce actuellement, une description de poste lui a été adressée le 23 janvier 2006 mais elle a refusé de la signer; elle ne saurait donc se plaindre à présent d'un quelconque retard dans la mesure où elle y a elle-même contribué de manière significative.

D. Dans sa réplique, la requérante précise que l'objet de sa requête est de contester le fait que son travail n'a pas été reconnu à sa juste valeur, l'administration ayant systématiquement ignoré les démarches entreprises pour lui attribuer un grade conforme à ses responsabilités et continuant à user de procédés dilatoires. Invoquant la violation des dispositions des articles 2.1 et 4.3 du Statut du personnel — qui traitent respectivement des questions de classement et de promotion — et des ordres de service n^{os} 12/1998 et 8/2006 relatifs aux lignes directrices concernant les promotions, elle s'applique à démontrer que l'Organisation empêche sa promotion depuis des années alors qu'elle remplit toutes les conditions pour bénéficier d'une promotion après reclassement ou au mérite. Selon elle, le fait que le Comité consultatif des promotions ne se soit pas réuni en 2005 donne à penser que la demande de promotion qui avait été présentée par son supérieur hiérarchique a été ignorée. Elle demande au Tribunal d'ordonner à la défenderesse de produire les pièces pertinentes à cet égard. Par ailleurs, la requérante déclare avoir appris en mars 2007 qu'une demande de promotion au mérite avait été faite en sa faveur le 14 juin 2006 par la vice directrice générale compétente mais présume que cette demande a été rejetée; sur ce point également, elle souhaite que le Tribunal ordonne à l'OMPI de produire les pièces pertinentes.

La requérante explique qu'après avoir fait une demande de reclassement en novembre 2006, ses supérieures hiérarchiques, qui ont estimé qu'elle effectuait des tâches d'un niveau plus élevé que celles correspondant à son grade actuel, lui ont indiqué qu'elle devait «impérativement» signer sa description de poste pour ne pas bloquer la

procédure, ce qu'elle a fait le 31 janvier 2007. Elle souligne toutefois que ce document est loin de refléter la réalité de ses tâches et responsabilités et elle déplore que l'administration ne l'ait pas consultée lors de son élaboration. Elle prétend n'avoir jamais disposé depuis 2001 d'une description de poste correspondant à ses tâches effectives, ce qui lui a porté préjudice puisque, sans ce document, elle ne peut demander le reclassement de son poste. D'après elle, l'absence de description de poste est un prétexte pour retarder l'examen du reclassement et elle ajoute qu'à sa connaissance aucune date n'a été fixée pour procéder à un tel examen.

Pour la requérante, le harcèlement dont elle a fait l'objet de la part de son ancien supérieur hiérarchique est établi par le fait qu'une sanction disciplinaire a été infligée à celui-ci et par l'avis du Comité d'appel, cet organe ayant procédé de son propre chef à des enquêtes complémentaires qui ont corroboré ses dires. A ses yeux, ladite sanction, très légère, est sans rapport avec la gravité du préjudice qu'elle a subi. Tout comme le Comité d'appel, elle s'étonne de la pratique qui a consisté pour l'Organisation à la «punir» et à «récompenser» son ancien supérieur hiérarchique par l'octroi d'avantages. Elle ajoute que, si les certificats médicaux qu'elle a soumis ne mentionnaient pas le harcèlement sexuel dont elle était victime, c'est en raison de la «pudeur légitime» dont elle a fait preuve à l'époque lorsqu'elle a fait part de ses problèmes aux médecins.

Par ailleurs, la requérante invoque la violation du principe d'égalité de traitement étant donné qu'elle a dû accomplir des tâches similaires ou identiques à celles exercées par les anciens titulaires des postes qu'elle a occupés pour un salaire nettement inférieur. Elle reproche enfin à l'Organisation d'avoir failli à son obligation de garantir son intégrité et sa dignité sur son lieu de travail.

Souhaitant revenir sur les prétentions qu'elle avait formulées dans le cadre du mémoire en requête, l'intéressée modifie ses conclusions : elle réclame désormais l'annulation de la décision attaquée «clarifiée le 12 octobre 2006». Elle sollicite aussi l'octroi d'une promotion au grade G.7 avec effet rétroactif au 11 mars 2003 et, à titre subsidiaire, elle souhaite que le Tribunal ordonne à l'OMPI d'élaborer sans délai, et en collaboration avec elle, une description de poste reflétant ses tâches effectives, de procéder au reclassement immédiat de son poste (qui porte le numéro T141) sur la base de la description de poste en question, de la promouvoir après reclassement avec effet rétroactif au 11 mars 2003, d'examiner sans délai la demande de promotion au mérite qui a été faite en juin 2006, de lui allouer une réparation au titre du préjudice moral subi ainsi que de ses «souffrances mentales» et de lui octroyer 20 000 francs de dépens.

E. Dans sa duplique, la défenderesse maintient sa position concernant la recevabilité. Elle indique que, pour ce qui a trait aux événements survenus avant 2006, les revendications de la requérante sont frappées de forclusion.

Sur le fond, elle précise qu'un reclassement est une opération essentiellement technique qui suppose de recueillir l'avis d'un responsable externe du classement des emplois au sein du système des Nations Unies avant que le cas soit transmis au Comité de classification, lequel fait ensuite une recommandation au Directeur général. S'agissant des demandes de promotion au mérite et de reclassement présentées en faveur de la requérante, les procédures normales ont été suivies et cette dernière n'a pas été traitée de manière discriminatoire. En particulier, la demande de promotion au mérite de juin 2006 a été communiquée au Comité consultatif des promotions, qui a recommandé que le poste de l'intéressée fasse l'objet d'un examen au titre de la procédure de reclassement. L'OMPI indique toutefois qu'une promotion avec effet rétroactif serait incompatible avec les dispositions de l'ordre de service n° 8/2006.

L'Organisation souligne que la requérante a participé à l'élaboration de la description de poste qu'elle a signée en janvier 2007, même si elle n'a pas donné son accord en ce qui concerne le grade indiqué sur ce document. Revenant sur la question des prétendus avantages octroyés à l'ancien supérieur hiérarchique de l'intéressée, l'OMPI explique qu'établir un rapport d'évaluation défavorable concernant ce supérieur aurait équivalu à lui infliger une seconde sanction disciplinaire. Elle ajoute qu'une prolongation d'engagement au-delà de l'âge de la retraite répond à des considérations opérationnelles et ne constitue aucunement une récompense personnelle.

CONSIDÈRE :

1. La requérante entra au service de l'OMPI en mars 1995, au grade G.2, en qualité de commis. Elle atteignit le grade G.4 en novembre 2000 et fut affectée, à compter de septembre 2001, à la Section des dépenses de la Division des finances.

Quelques mois plus tard, se disant victime de harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique, l'intéressée saisit successivement de cette question la médiatrice de l'Organisation, le 8 novembre 2002, puis le président du Conseil du personnel, le 6 mars 2003. L'affaire fut par la suite portée devant le Directeur général. A l'issue d'une réunion tenue le 10 mars 2003, celui-ci décida de sanctionner le supérieur hiérarchique de la requérante — dont les agissements avaient ainsi été dénoncés — de même qu'un autre fonctionnaire également mis en cause par la requérante, en leur infligeant une réprimande verbale; une note fut par la suite versée à leur dossier personnel.

Suite à cette même réunion, la requérante fut transférée, par une décision du 11 mars 2003, au Centre de la gestion des connaissances et bibliothèque électronique, devenu depuis lors la Section de la bibliothèque et de la collection des lois, où elle était toujours affectée à la date du dépôt des dernières écritures. Chargée de nombreuses tâches de gestion au sein de la bibliothèque, l'intéressée, qui estime qu'elle exerce en réalité des responsabilités correspondant aux grades G.6, G.7 ou même P.2, se plaint de n'avoir fait l'objet d'aucune promotion depuis novembre 2000. Constatant qu'elle est ainsi toujours classée au grade G.4, en dépit de l'appréciation très favorable portée sur son travail par ses supérieurs hiérarchiques actuels, elle impute cette stagnation dans sa carrière à une discrimination dont elle serait victime pour avoir dénoncé des faits de harcèlement sexuel au sein de l'Organisation. Elle se plaint en outre de n'avoir jamais bénéficié de la moindre indemnisation pour le préjudice moral et les troubles dans les conditions d'existence que lui auraient occasionnés ces mêmes faits.

Ayant vainement sollicité du Directeur général, par un courrier du 6 mars 2006, une révision de sa situation administrative, elle forma un recours devant le Comité d'appel, le 20 avril suivant, à l'encontre de la décision implicite de rejet de cette demande qui lui a alors été opposée. Dans son avis du 2 juin 2006, ce comité considéra, à l'unanimité de ses membres, que la requérante avait effectivement été traitée de façon injuste par l'Organisation et que cette dernière avait manqué à ses devoirs en négligeant, à tout le moins, de se préoccuper du sort de l'intéressée dans le nouveau poste où elle avait été mutée à compter de mars 2003. Estimant que la requérante pouvait ainsi être regardée comme «doublement victime», en ce que, suite aux faits de harcèlement sexuel, elle s'était trouvée bloquée dans sa carrière, ce comité recommanda que le litige fasse l'objet d'un règlement amiable. Il proposa, dans cet esprit, que l'Organisation octroie une indemnité d'un montant de 30 000 francs suisses à l'intéressée, qu'elle s'assure que cette dernière obtienne une promotion au grade G.5 et qu'elle envisage dans certaines conditions une promotion au grade G.6. A défaut d'un règlement amiable sur ces bases, le Comité d'appel préconisait que l'intéressée soit promue au grade G.6 avec un effet rétroactif d'au moins six mois.

Par une décision du 11 août 2006, le Directeur général fit part de son souhait de parvenir, conformément à la recommandation du Comité d'appel, à un règlement amiable de l'affaire. Toutefois, l'Organisation s'est ultérieurement bornée à proposer à l'intéressée une indemnisation financière, en refusant de lui accorder toute promotion dans ce cadre, ainsi que l'a clairement précisé un memorandum interne du directeur du Département de la gestion des ressources humaines en date du 12 octobre 2006. La recherche d'un règlement amiable n'a donc pu aboutir.

C'est la décision susmentionnée du 11 août 2006, telle que précisée le 12 octobre suivant, que la requérante conteste devant le Tribunal de céans. Les conclusions de l'intéressée ayant sensiblement évolué au cours de la procédure, celles-ci seront examinées par le Tribunal dans leur dernier état, tel qu'il résulte du mémoire en réplique de la requérante.

Sur la recevabilité

2. Ainsi qu'il ressort de l'exposé des faits ci-dessus rappelés, la requérante a clairement demandé au Directeur général de lui accorder une promotion et de l'indemniser pour l'ensemble des préjudices qu'elle estime avoir subis, puis a régulièrement soumis la décision de rejet implicite opposée à cette demande au Comité d'appel dans les conditions prévues par l'article 11.1 du Statut du personnel. La présente requête, qui est dirigée contre la décision refusant de faire droit à ses prétentions après l'intervention de l'avis du Comité d'appel, a été enregistrée dans le délai prévu à l'article VII du Statut du Tribunal. Celle-ci est donc, à tous égards, recevable et, contrairement à ce que soutient l'Organisation défenderesse, aucune forclusion ne saurait être opposée à tout ou partie des conclusions ou de l'argumentation qu'elle comporte.

En particulier, la circonstance que la requérante n'aurait pas systématiquement contesté l'ensemble des décisions défavorables prises à son égard à compter de sa mutation en date du 11 mars 2003 ne saurait en tout état de cause faire obstacle à ce que l'intéressée demande une indemnisation pour les préjudices qu'elle estime avoir subis et

conteste en outre la décision lui refusant la promotion qu'elle sollicite.

Au surplus, il ressort du dossier que la requérante a en réalité bien contesté, à maintes reprises, la situation dans laquelle elle se trouve depuis qu'elle a été réaffectée en mars 2003, en se plaignant notamment d'une inadéquation entre le grade qui lui était reconnu et le niveau effectif des responsabilités qui lui étaient confiées.

Sur le fond

3. Contrairement à ce que soutient la défenderesse, l'examen du dossier permet de tenir pour établie la matérialité des faits de harcèlement sexuel dont la requérante s'était plainte lors de son affectation à la Division des finances de septembre 2001 à mars 2003.

D'une part, il résulte de l'avis du Comité d'appel, en son paragraphe 25, que la réalité de ces faits a été corroborée par les témoignages de quatre autres personnes interrogées à l'initiative de ce comité et ressort en outre clairement des pièces versées par le Département de la gestion des ressources humaines aux dossiers personnels de la requérante et de son ancien supérieur hiérarchique.

D'autre part, l'Organisation, qui a notamment sanctionné, à raison de ces faits de harcèlement sexuel, le supérieur hiérarchique de l'intéressée mis en cause, en a, par là même, nécessairement reconnu la matérialité. Elle ne saurait dès lors utilement contester aujourd'hui le bien fondé des accusations de la requérante à cet égard, sauf à se mettre en complète contradiction avec elle-même et à jeter d'ailleurs de grands doutes sur le sérieux avec lequel seraient prises ses propres décisions à l'égard de son personnel dans un domaine aussi sensible que celui de la discipline.

4. La réaction de la défenderesse vis-à-vis de la requérante, suite à la dénonciation de ce harcèlement sexuel, n'a nullement été, eu égard à la nature et à la gravité des faits allégués, conforme aux devoirs qui sont ceux de toute organisation internationale envers ses fonctionnaires.

5. En premier lieu, il convient de souligner que, comme le Tribunal a notamment eu l'occasion de l'affirmer dans le jugement 2524, une organisation internationale a le devoir d'assurer aux membres de son personnel un environnement sûr et adéquat. Un tel environnement n'avait, en l'espèce, manifestement pas été assuré à la requérante pendant la période où celle-ci était victime des agissements de son supérieur hiérarchique. En outre, ainsi que le Tribunal l'a par ailleurs rappelé dans les jugements 1609 et 1875, une organisation internationale est responsable de l'ensemble des torts causés à un membre de son personnel par un supérieur hiérarchique de l'intéressé, agissant dans le cadre de ses fonctions, lorsque la victime subit un traitement portant atteinte à sa dignité personnelle et professionnelle. Or force est de constater que la requérante n'a, en l'espèce, bénéficié d'aucune forme d'indemnisation par l'Organisation pour les préjudices que lui ont occasionnés les faits de harcèlement sexuel en cause.

6. En second lieu, le Tribunal ne peut que marquer son étonnement face aux suites qui ont été données par la défenderesse, sur le plan administratif, à la dénonciation de ces faits.

D'une part, la sanction prononcée à l'encontre du supérieur hiérarchique principalement mis en cause — qui, ainsi qu'il a été dit plus haut, s'est limitée à une réprimande verbale avec versement d'une note à son dossier — n'était manifestement pas adaptée à la gravité de la faute commise. Ce constat s'ajoute d'ailleurs au fait que l'intéressé a conservé, à la suite de cette sanction, les attributions qui lui étaient confiées sans que celles-ci soient aucunement remises en cause.

D'autre part, il n'est pas contesté par l'Organisation que ce supérieur hiérarchique a fait l'objet, pour la période au cours de laquelle il avait été sanctionné, d'un rapport d'évaluation en tous points favorable, y compris en ce qui concerne sa conduite. Le comportement ainsi adopté par l'Organisation à l'égard de ce fonctionnaire ne tient guère compte de la sollicitude due à l'agent victime des faits qui lui étaient reprochés et l'argument invoqué par la défenderesse, selon lequel elle n'aurait pu établir un rapport d'évaluation moins favorable, sauf à sanctionner l'intéressé une nouvelle fois à raison des mêmes faits, est empreint de mauvaise foi.

Enfin, le Tribunal ne peut qu'être frappé du contraste entre l'extrême mansuétude dont a ainsi bénéficié l'ancien supérieur hiérarchique de la requérante et l'attitude plutôt rigoureuse adoptée, dans le même temps, à l'encontre de cette dernière. Outre que celle-ci n'a alors bénéficié — ainsi qu'il a été dit plus haut — d'aucune forme d'indemnisation, elle a fait l'objet, à la suite de la réunion tenue par le Directeur général le 10 mars 2003, d'une mutation dans un autre service décidée sans ménagement particulier à son égard. Ainsi, c'est elle qui, pour

l'essentiel, a dû subir les conséquences concrètes défavorables de la situation créée par la mise en cause de son supérieur hiérarchique.

7. Ainsi que le Tribunal l'a notamment affirmé dans le jugement 2067, il incombe à toute organisation internationale de traiter ses fonctionnaires avec dignité et d'éviter de leur infliger un tort inutile.

Il résulte de ce qui précède que l'OMPI a manqué, à l'occasion de la dénonciation par la requérante du harcèlement sexuel dont elle était victime, au devoir qui était ainsi le sien envers un membre de son personnel.

8. S'agissant des prétentions de la requérante à bénéficier d'une promotion, l'Organisation est bien entendu fondée à soutenir que l'indemnisation pour les préjudices ainsi subis par l'intéressée ne saurait, en elle-même, prendre la forme d'un avancement de grade. L'avancement d'un fonctionnaire répond en effet, par nature, à une logique propre, liée à la classification de l'emploi exercé et aux mérites professionnels de l'intéressé, qui est étrangère à celle de la réparation de dommages ayant pu être causés à celui-ci par l'organisation internationale qui l'emploie.

La défenderesse a également raison lorsqu'elle fait observer que, si elles relèvent du pouvoir de décision du Directeur général, les promotions au sein de l'OMPI n'en sont pas moins régies par des procédures spécifiques très encadrées. Ces procédures sont actuellement définies par l'ordre de service n° 8/2006 (ou, antérieurement, par l'ordre de service n° 12/1998). Elles prévoient notamment l'intervention d'un comité de classification chargé de formuler, sur la base des constatations et conclusions d'un responsable expérimenté du classement des postes dans le système des Nations Unies, d'éventuelles recommandations en matière de reclassement de postes. Elles prescrivent également que les décisions relatives à l'avancement des fonctionnaires doivent être prises sur la base de recommandations émises par un comité consultatif des promotions, tant pour ce qui concerne les promotions résultant d'un reclassement de poste que pour celles fondées sur le mérite des intéressés.

9. En l'espèce, la question que présente à juger l'affaire est celle de savoir si la requérante n'aurait pas été indûment écartée de la possibilité de prétendre à une promotion dans le cadre des procédures ainsi instituées.

Or l'examen du dossier conduit à considérer — sans qu'il soit possible de déterminer si cette situation résulte d'une discrimination à l'encontre de l'intéressée, ainsi que celle-ci le prétend, ou d'une simple négligence administrative — que tel a bien été objectivement le cas.

Certes, la requérante a tout de même bénéficié, comme le fait observer à juste titre la défenderesse, d'une mesure favorable depuis sa mutation, puisqu'elle s'est vu attribuer une nomination à titre permanent, par une décision du Directeur général en date du 9 mai 2005. Ce point mérite d'autant plus d'être relevé que, compte tenu de l'existence de réserves dans deux de ses anciens rapports d'évaluation, l'application stricte d'une des règles de gestion internes à l'Organisation aurait normalement conduit à différer cette décision.

Mais, s'agissant de la possibilité de prétendre à un avancement, il résulte de l'examen du dossier que la requérante n'a pas été traitée de façon équitable.

10. Il apparaît, en effet, que celle-ci pouvait légitimement se prévaloir de forts arguments en faveur d'une promotion.

En ce qui concerne le niveau des responsabilités exercées, le poste qu'elle occupe, désigné sous le numéro T141, est aujourd'hui classé au niveau G.4. Mais il ressort du dossier que l'intéressée assure en pratique, de longue date, et notamment du fait du départ d'autres agents de son service dont elle a repris les activités, des fonctions d'«assistant» ou de «technicien» de bibliothèque dont le contenu va bien au-delà de celui du poste tel qu'il était initialement conçu. Ses fonctions effectives correspondraient ainsi en réalité, selon l'appréciation portée par le supérieur direct de la requérante lui-même, à un poste de grade G.6. Cette dernière affirmation est en particulier développée dans un mémorandum interne circonstancié établi par ce supérieur le 8 juin 2005, où l'inadéquation entre le grade actuel de la requérante et le niveau des fonctions qui lui sont confiées est précisément soulignée avec insistance.

En ce qui concerne la possibilité d'une promotion au mérite, il ressort tant des rapports d'évaluation de la requérante depuis son affectation à ce poste que de diverses notes internes relatives à sa manière de servir que la qualité de son travail fait l'objet d'appréciations élogieuses. Ses supérieurs hiérarchiques, dont notamment la

vice directrice générale compétente, se sont eux mêmes prononcés avec force en faveur d'une promotion au mérite et son supérieur hiérarchique direct a même relevé, dans le mémorandum précité, que les facultés d'adaptation démontrées par l'intéressée dans son poste étaient peut être les plus impressionnantes qu'il ait jamais vues à l'OMPI parmi les fonctionnaires de la catégorie des services généraux.

11. Ainsi, la demande de promotion de la requérante — qui, comme il a été rappelé plus haut, n'a bénéficié d'aucun avancement depuis novembre 2000, soit depuis sept ans au jour du présent jugement — repose incontestablement sur des fondements sérieux.

Or force est de constater que cette demande s'est jusqu'ici heurtée, de façon difficilement justifiable, à des obstacles d'ordre administratif qui ont eu pour effet d'empêcher qu'elle fasse l'objet d'un examen utile par les instances compétentes.

En particulier, il s'avère que, pour des raisons essentiellement imputables à l'Organisation, l'intéressée n'a pu bénéficier d'une description de poste correspondant aux fonctions effectives qu'elle exerce depuis plusieurs années avant le mois de décembre 2006 — soit après l'introduction même de la présente requête —, alors que, comme le souligne la défenderesse elle même, l'existence d'un tel document est un préalable à tout examen d'une demande de reclassement de poste et donc, à une éventuelle promotion liée à un tel reclassement.

De même, l'Organisation ne fournit pas devant le Tribunal de raisons convaincantes justifiant que l'examen de la demande de promotion dont la requérante avait fait l'objet ait été, notamment, ajourné pendant trois années successives, entre 2004 et 2006. Ni l'affirmation, aucunement explicitée, selon laquelle l'intéressée «ne remplissait pas tous les critères» en 2004, ni la circonstance (même si elle n'a pas été préjudiciable qu'à la seule requérante) que le Comité consultatif des promotions ne se soit pas réuni en 2005, ni enfin la recommandation émise par ce comité en 2006 d'ajourner de nouveau l'examen de cette demande — y compris en ce qui concerne un éventuel avancement au mérite — dans l'attente de l'achèvement de la procédure de reclassement du poste, ne constituent des motifs admissibles à cet égard.

12. L'attitude dilatoire ainsi adoptée par l'Organisation face à la demande de promotion dont elle était saisie doit être regardée comme fautive, dès lors que, dans l'hypothèse où cette promotion aurait été justifiée au regard notamment du classement du poste occupé, la situation créée de ce fait aboutirait à une rupture d'égalité de traitement au détriment de l'intéressée.

Ainsi que le Tribunal l'a souligné dans son jugement 2313, les organisations internationales sont tenues de respecter le principe d'égalité de traitement et notamment l'obligation qui en découle de garantir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Comme l'a affirmé le même jugement, si leurs règles et procédures ne garantissent pas le respect de ces exigences envers un de leurs fonctionnaires, il leur incombe de mettre en place des mesures qui y remédient, que ce soit par le biais d'une règle générale ou d'une procédure spécifique applicable au cas d'espèce.

L'OMPI ne saurait donc valablement invoquer les contraintes de procédure et de délai inhérentes à ses règles internes de reclassement des postes et d'examen des demandes de promotion pour justifier qu'elle ne se soit toujours pas prononcée, au bout de plusieurs années, sur les prétentions de la requérante à cet égard.

En réalité, il apparaît au Tribunal que la situation ainsi créée résulte d'une violation de ces règles, qui auraient au contraire précisément imposé que les demandes de reclassement du poste en cause et de promotion de l'intéressée soient examinées avec célérité. A supposer même que lesdites règles aient effectivement fait obstacle à un tel examen rapide, comme le laisse entendre la défenderesse, il lui aurait alors en tout état de cause appartenu de les modifier ou d'appliquer au cas d'espèce une procédure particulière.

L'important retard pris pour statuer sur le cas de la requérante apparaît d'autant plus anormal que, compte tenu des circonstances exceptionnelles dans lesquelles celle ci avait été mutée, l'Organisation aurait dû se montrer très attentive à ce qu'elle soit correctement traitée. Certes, ainsi qu'il a été dit plus haut, l'intéressée n'avait bien entendu aucun droit à voir sa demande de promotion examinée plus favorablement qu'une autre du fait qu'elle avait été victime de harcèlement sexuel. Mais il y a lieu de s'étonner, eu égard au devoir de sollicitude d'une organisation internationale envers ses fonctionnaires, que la défenderesse n'ait pas eu le souci, en l'espèce, de veiller tout particulièrement à ce que le dossier de la requérante soit traité avec la diligence requise.

13. Il résulte de ce qui précède — et sans qu'il soit besoin de faire droit à la demande de la requérante tendant à ce que le Tribunal ordonne la production de diverses pièces détenues par l'OMPI — que la décision du Directeur général attaquée doit être annulée.

En outre, les conditions fautives dans lesquelles l'Organisation a traité la demande de promotion de la requérante ont causé à celle-ci un préjudice moral qui appelle une indemnisation s'ajoutant à celle des autres torts de toute nature qu'elle a subis.

La requérante n'a pas chiffré, dans le dernier état de ses conclusions, les prétentions qui sont les siennes à ces divers titres. En l'espèce, le Tribunal considère qu'il sera fait une équitable appréciation des faits de la cause en octroyant à l'intéressée, toutes causes de préjudice confondues, une indemnité de 40 000 francs suisses.

14. En revanche, le Tribunal n'entend pas faire droit aux conclusions tendant à ce qu'il se prononce sur une éventuelle promotion de l'intéressée.

Ainsi qu'il a eu maintes fois l'occasion de l'affirmer dans sa jurisprudence, et en particulier dans les jugements 929, 1647 et 1874, le classement d'un poste relève en effet du pouvoir d'appréciation de l'Organisation et dépend d'une évaluation de la nature du travail accompli et du niveau de responsabilité qui ne peut être faite que par des personnes disposant d'une formation ainsi que d'une expérience particulières en la matière. Ainsi, si la décision de procéder à un tel classement est certes susceptible de donner lieu à un recours devant le Tribunal, qui peut en prononcer l'annulation pour divers motifs de forme ou de fond, il n'appartient pas à celui-ci de substituer sa propre appréciation à celle de l'Organisation.

Le Tribunal ne saurait davantage se prononcer, dans le cadre du présent jugement, sur le bien fondé des prétentions de la requérante au bénéfice d'une promotion au mérite. Une telle question relève en effet, elle aussi, du pouvoir d'appréciation de l'Organisation et suppose d'ailleurs un examen comparatif des dossiers des divers agents ainsi que la prise en compte de données de gestion internes que seule celle-ci est en mesure d'assurer.

Il convient donc de renvoyer l'affaire, en tant qu'elle porte sur l'examen de la demande de promotion de l'intéressée, à l'Organisation elle-même, à laquelle il appartiendra de se prononcer sur cette demande dans les conditions ci-après explicitées.

15. L'Organisation devra procéder, dans un délai de six mois à compter de la date du prononcé du présent jugement, à l'examen du classement du poste et de la demande de promotion de la requérante.

A cet effet, le poste n° T141 sera soumis, sur l'initiative du Directeur général, à l'évaluation d'un responsable expérimenté du classement des postes dans le système des Nations Unies, choisi à l'extérieur de l'OMPI et présentant toutes les garanties de neutralité requises.

Le Tribunal considère que, contrairement à ce que soutient la requérante, il pourra être procédé à cette évaluation sur la base de la description de poste formalisée par l'Organisation en décembre 2006. D'une part, en effet, le document en cause a notamment recueilli l'accord d'un supérieur hiérarchique de l'intéressée connaissant parfaitement le contenu effectif de son poste. D'autre part, ce document a été signé par l'intéressée le 31 janvier 2007 et, si celle-ci a certes tenu à préciser qu'elle assortissait son assentiment d'une réserve concernant précisément le classement du poste, elle n'a pas contesté l'exactitude de la définition des fonctions qui y figure. Du reste, l'élaboration d'une nouvelle description de poste irait, par elle-même, à l'encontre de l'objectif de célérité dans le règlement de l'affaire qu'il importe par ailleurs de rechercher.

Si le responsable auquel il aura été fait appel pour procéder à l'évaluation du poste parvient à la conclusion qu'il y a lieu de reclasser celui-ci, il devra en outre déterminer la date à laquelle ce poste avait acquis un contenu correspondant au nouveau classement proposé.

Sur la base des résultats de cette évaluation, le Comité de classification procédera, s'il y a lieu, à l'examen de la proposition de reclassement du poste. En cas de reclassement effectif, la demande de promotion de l'intéressée sera ensuite soumise au Comité consultatif des promotions, auquel il appartiendra d'examiner également celle-ci sous l'angle d'une éventuelle promotion au mérite. Dans l'hypothèse où la date des prochaines séances de ces instances consultatives ne s'avérerait pas compatible avec le délai de six mois ci-dessus imparti à l'Organisation, celle-ci devra convoquer leur réunion spéciale à cet effet.

Enfin, il appartiendra au Directeur général, sur la base des propositions dont il sera saisi, de prononcer, le cas échéant, la promotion de l'intéressée au nouveau grade ainsi déterminé, en conférant à cette décision, s'il y a lieu, un effet rétroactif à la date à laquelle ladite promotion aurait dû intervenir.

16. La requérante, dont les prétentions étaient en grande partie fondées, a droit à la somme de 7 000 francs à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général de l'OMPI du 11 août 2006, telle que précisée le 12 octobre 2006, est annulée.
2. L'Organisation procédera, dans un délai de six mois à compter de la date du prononcé du présent jugement, à l'examen du classement du poste et de la demande de promotion de la requérante, selon les modalités précisées au considérant 15 ci dessus.
3. L'OMPI procédera, le cas échéant, à la promotion de l'intéressée, en lui conférant s'il y a lieu un effet rétroactif, dans les conditions définies au même considérant.
4. Elle versera à la requérante la somme de 40 000 francs suisses en réparation de l'ensemble des préjudices subis.
5. Elle lui versera également la somme de 7 000 francs à titre de dépens.
6. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 15 novembre 2007, 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 6 février 2008.

Seydou Ba

Claude Rouiller

Patrick Frydman

Catherine Comtet

*La requérante ayant ultérieurement déclaré que le harcèlement qu'elle avait subi de la part du collègue en question n'avait pas de caractère sexuel, la réprimande verbale qui avait été infligée à ce dernier fut retirée de son dossier personnel.