

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

**119<sup>e</sup> session**

**Jugement n<sup>o</sup> 3418**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M<sup>me</sup> V. E. M. M. le 13 avril 2012 et régularisée le 17 juillet, la réponse de l'OMPI du 22 octobre 2012, la réplique de la requérante du 23 janvier 2013 et la duplique de l'OMPI du 30 avril 2013;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

A. La requérante est entrée au service de l'OMPI en 1982 en qualité de secrétaire au grade G3. À l'époque des faits, elle occupait un poste de chargé du système web au grade P3 au Département des techniques de l'information et de la communication. En février 2008, ses supérieurs hiérarchiques soumièrent une demande de reclassement de son poste au Département de la gestion des ressources humaines. En avril 2008, la procédure de reclassement de tous les postes au sein du Département des techniques de l'information et de la communication fut suspendue en attendant la nomination d'un nouveau directeur des services informatiques. Elle fut reprise en avril 2010 lorsque le Département de la gestion des ressources humaines demanda que des descriptions d'emploi actualisées lui soient adressées. Le 9 avril 2010, le nouveau Directeur adressa au Département de la gestion des ressources humaines des descriptions d'emploi révisées pour les collègues de la requérante — dont quatre furent par la suite promus avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juillet 2008 — mais pas pour cette dernière car, selon les explications

qu'il donna dans un courriel adressé à la requérante le 28 avril 2010, il existait d'importantes divergences d'opinions sur la teneur de cette description entre elle et ses supérieurs hiérarchiques.

Après avoir vainement tenté de régler la question à plusieurs reprises, un des supérieurs hiérarchiques de la requérante lui adressa le 15 octobre 2010 une description d'emploi actualisée qui, selon lui, avait été approuvée par les autres supérieurs et avait également été soumise au Département de la gestion des ressources humaines. Dans un mémorandum interne du 20 octobre 2010, le directeur des services informatiques adressa cette même description d'emploi au Département de la gestion des ressources humaines en demandant qu'elle soit examinée «dans le contexte de la précédente demande de reclassement». Le 29 novembre 2010, la requérante écrivit au Directeur général pour demander que soit reconsidérée la décision d'«[établir] une description d'emploi fautive et inexacte». Elle faisait valoir que la description d'emploi remise au Département de la gestion des ressources humaines le 20 octobre 2010 avait été rédigée «dans un effort délibéré de déclasser [son] poste» et ne reflétait pas ses fonctions. La requérante faisait également référence à une plainte pour harcèlement qu'elle avait introduite en avril 2010 et se plaignait qu'une décision du jury mixte chargé de l'examen des plaintes ne lui avait toujours pas été communiquée. Elle demandait que son poste soit reclassé sur la base de la description d'emploi qu'elle avait fournie. Dans un mémorandum interne du 23 décembre 2010, elle fut informée qu'aucune mesure ne serait prise concernant la description d'emploi du 20 octobre 2010 mais que, dans le but de sortir de l'impasse relative à sa description d'emploi, la demande originale de reclassement, telle que soumise en février 2008, serait présentée au Comité de classification à sa prochaine session en mars 2011.

Suite au rejet de sa demande de réexamen le 24 janvier 2011, la requérante introduisit le 21 avril 2011 un recours interne pour demander une promotion au grade P4 avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2008, des dommages-intérêts pour tort moral en raison du harcèlement et du stress qu'elle avait subis et qui avaient nui à sa santé, le remboursement de tous les frais médicaux encourus, ainsi que les dépens. Le 20 juin

2011, alors que le recours était encore en instance, elle fut informée que, sur recommandation du Comité de classification, elle avait été promue au grade P4 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2010. Sur recommandation du Comité d'appel dans le cadre d'un autre recours, sa promotion a par la suite été antidatée au 1<sup>er</sup> janvier 2009. Le Comité d'appel rendit son rapport le 21 novembre 2011. Il concluait que le retard injustifié enregistré dans la procédure de classement avait donné à la requérante le sentiment de faire l'objet d'un traitement inégal et que les diverses tentatives pour réduire ses attributions lui avaient causé une profonde anxiété. Le Comité recommandait que le Directeur général accorde à la requérante une somme appropriée pour le préjudice moral qu'elle avait subi en raison de la décision d'établir et d'adresser au Département de la gestion des ressources humaines une nouvelle description d'emploi pour son poste et de lui rembourser, sur production de pièces justificatives satisfaisantes, les frais qu'elle aurait pu encourir pour huit heures d'assistance juridique en rapport avec la préparation de sa demande de réexamen et de son recours interne. Par lettre du 19 janvier 2012, la requérante fut informée que le Directeur général avait décidé de faire sienne la recommandation du Comité d'appel et de lui accorder 1 000 francs suisses de réparation et, à titre exceptionnel, de lui rembourser les frais correspondant à huit heures d'assistance juridique. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante soutient que la décision du Directeur général de lui accorder 1 000 francs suisses de réparation pour le préjudice subi repose sur des erreurs de fait et des conclusions erronées, et ne tient pas compte de faits matériels. En effet, 1 000 francs ne constituent pas une somme appropriée pour réparer le préjudice qu'elle a subi, notamment le harcèlement psychologique dont elle a fait l'objet et qui a abouti au déclassement de sa description d'emploi, ainsi qu'à la manipulation et au retard de son reclassement.

La requérante considère qu'elle ne s'est pas vu accorder un traitement égal à celui de ses collègues dans le Département, dans la mesure où, contrairement à son attente légitime, elle n'a pas été, comme eux, promue avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2008, mais au 1<sup>er</sup> juillet 2010, c'est-à-dire deux ans plus tard. Elle relève que l'administration a

retardé la procédure de reclassement de trois ans et demi, ce qui, à son avis, était excessivement long. Elle ajoute qu'en ne procédant pas à son reclassement de manière rapide et équitable, et avec la diligence voulue, le Département de la gestion des ressources humaines a manqué à son devoir d'agir de bonne foi. Elle estime que le Directeur général n'a pas dûment tenu compte des faits de la cause ni des conclusions du Comité d'appel relatives au préjudice qu'elle a subi. Elle explique que le harcèlement et la discrimination dont elle a fait l'objet dans le cadre du déclassement de sa description d'emploi ont nui notablement à sa santé.

La requérante demande que sa promotion au grade P4 soit rétroactive au 1<sup>er</sup> juillet 2008. Elle réclame 60 000 francs de réparation pour les mesures prises par l'OMPI dans le but de déclasser sa description d'emploi, 40 000 francs pour le retard enregistré, le harcèlement subi et le parti pris entourant l'établissement de sa description d'emploi, 40 000 francs pour le retard injustifié apporté au reclassement de son poste, 40 000 francs pour tort moral et 60 000 francs pour le dommage irréversible causé à sa santé par le stress excessif qu'elle a subi. Elle réclame également les dépens et toute autre réparation que le Tribunal estimera équitable. Elle demande au Tribunal de tenir un débat oral et d'ordonner à l'OMPI de lui communiquer tous les documents relatifs au reclassement de son poste.

C. Dans sa réponse, l'OMPI soutient que la requête est irrecevable parce qu'elle n'a pas été soumise dans le délai de quatre-vingt-dix jours prévu à l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal. En effet, les écritures originales soumises au Tribunal comprenaient simplement une formule de requête, sans le mémoire «exposant les faits de la cause et les moyens» qu'exige l'article 6 du Règlement du Tribunal. En outre, la requérante soulève plusieurs points qui ne font pas à proprement parler partie de la requête. Sa demande de promotion rétroactive au 1<sup>er</sup> juillet 2008 et sa plainte pour harcèlement, notamment, sont irrecevables car sans lien avec l'objet de la requête. L'OMPI note également que la requérante a introduit plusieurs nouvelles conclusions dans sa requête devant le Tribunal et a réclamé des sommes

«astronomiques» dans le cadre de sa demande, jusqu'ici non chiffrée, de dommages-intérêts. S'agissant de la demande de communication de documents, l'Organisation fait valoir que la requérante n'a pas le droit de se voir communiquer les documents concernés et qu'en tout état de cause une telle demande devrait être rejetée car trop générale et trop vague. De même, la requérante devrait être déboutée de sa demande de procédure orale car elle n'a avancé aucun motif à l'appui.

Sur le fond, l'OMPI soutient qu'il y a lieu de prendre en compte le fait qu'il était difficile d'établir une nouvelle description d'emploi pour la requérante dans un contexte opérationnel changeant et que les modifications qu'il était proposé d'apporter à la description d'emploi de la requérante pour 2008 reposaient sur des raisons objectives. Soulignant que la décision attaquée relevait du pouvoir d'appréciation de l'Organisation et ne pouvait donc faire l'objet que d'un contrôle limité de la part du Tribunal, l'OMPI nie que le Directeur général ait exercé son pouvoir d'appréciation de manière abusive ou inappropriée ou que sa décision ait reposé sur des conclusions erronées. Tout en reconnaissant que les demandes de reclassement des postes au Département des techniques de l'information et de la communication n'ont pas été traitées aussi promptement que souhaité, l'Organisation souligne que la requérante s'est vu finalement accorder une promotion au grade P4 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, c'est-à-dire moins d'un an après avoir soumis sa demande de reclassement, et qu'elle s'est vu également accorder des intérêts sur les arriérés de rémunération qui en découlaient. En fait, sa promotion a pris effet onze mois après le dépôt de sa demande de reclassement, c'est-à-dire dans le délai considéré comme raisonnable par le Tribunal. L'OMPI nie fermement ne pas avoir mené le processus de reclassement avec la diligence voulue ou avoir agi de mauvaise foi. Elle affirme qu'avant de rendre sa décision le Directeur général a pris pleinement en compte les conclusions et les recommandations du Comité d'appel.

D. Dans sa réplique, la requérante soutient que sa requête est tout à fait recevable puisque que les délais prescrits et les exigences formelles ont été respectés. Elle explique que, contrairement à ce que soutient l'OMPI, elle n'a pas introduit de nouvelles conclusions et s'est contentée

d'apporter des informations en rapport avec les questions soulevées dans sa requête.

E. Dans sa duplique, l'OMPI estime que dans sa réplique la requérante n'a avancé aucun argument susceptible de l'amener à changer sa position.

CONSIDÈRE :

1. La requérante a été employée par l'OMPI pendant plus de trente ans. Elle est entrée au service de l'Organisation en 1982. Dans son mémoire, elle indique être passée, au cours de sa carrière, d'un rôle administratif à des tâches tournées vers l'informatique, qu'elle exerce en qualité de spécialiste de l'information web. En novembre 2007, la requérante a discuté avec ses supérieurs hiérarchiques du reclassement de son poste et des mesures ont été prises dans ce sens. Cela a abouti en février 2008 à une demande de reclassement de son poste (la demande de février 2008). Toutefois, en avril 2008, un gel des reclassements a été imposé. En fait, tous les reclassements au Département des techniques de l'information et de la communication ont été suspendus jusqu'à l'arrivée d'un nouveau directeur des services informatiques en août 2009. Par la suite, il a bien été procédé au sein du Département à des reclassements approuvés par un comité de classification en avril 2010. Cependant, et malgré cela, le poste de la requérante n'a pas été reclassé et des divergences d'opinions se sont fait jour entre elle et son supérieur hiérarchique direct au sujet de sa description d'emploi. Le directeur des services informatiques s'est efforcé, en vain, de dégager un accord sur cette description. En octobre 2010, la requérante a estimé nécessaire de fixer à son supérieur hiérarchique un délai de deux semaines pour qu'il lui remette une description d'emploi. Elle l'a fait au moyen d'un mémorandum interne daté du 1<sup>er</sup> octobre 2010.

2. Le 15 octobre 2010, la requérante a reçu de son supérieur hiérarchique direct un courriel auquel était joint ce qui était présenté comme une mise à jour de sa description d'emploi, qui avait été révisée et approuvée par sa hiérarchie. Il est indiqué dans le courriel

que copie avait été adressée au directeur du Département de la gestion des ressources humaines. Le 20 octobre 2010, la requérante a reçu du Directeur des services informatiques copie d'un courriel qu'il avait adressé au Département de la gestion des ressources humaines, le priant de bien vouloir prendre note de «la nouvelle description d'emploi jointe». Il y était précisé : «Si le Département de la gestion des ressources humaines estime que, compte tenu de la nouvelle description d'emploi, le poste doit être reclassé, nous y serions favorables et apporterions notre appui à ce point de vue.»\*

Le 29 novembre 2010, dans ce contexte et compte tenu notamment des événements des 15 et 20 octobre 2010, la requérante a demandé au Directeur général le réexamen de «cette décision administrative». Dans sa demande de réexamen, la requérante s'est plainte de harcèlement et de discrimination à son encontre. Le 23 décembre 2010, le Département de la gestion des ressources humaines lui a écrit pour lui faire savoir qu'une demande serait faite en vue du reclassement de son poste sur la base de la demande de février 2008.

3. Le 24 janvier 2011, la requérante a été informée qu'il n'avait pas été donné suite à sa demande de réexamen du 29 novembre 2010 au motif qu'aucune décision administrative n'avait été prise. La requérante a alors introduit, le 21 avril 2011, un recours interne auprès du Comité d'appel de l'OMPI contre la décision du 24 janvier 2011. Le Comité a fait rapport au Directeur général en lui recommandant d'accueillir en partie le recours et d'accorder à la requérante une somme appropriée au titre du préjudice moral que lui avait causé la décision de sa hiérarchie d'établir et d'adresser au Département de la gestion des ressources humaines une nouvelle description d'emploi pour son poste. Le Comité a recommandé également que soient remboursés à la requérante les frais encourus pour l'assistance juridique comme indiqué dans le rapport.

Par lettre du 19 janvier 2012, la requérante a été informée que le Directeur général avait accepté les recommandations du Comité d'appel

---

\* Traduction du greffe.

et avait chiffré la réparation à 1 000 francs suisses. Il était indiqué dans la lettre que les dépens seraient également remboursés sous réserve que leur montant soit établi.

4. Avant d'examiner les questions que la requérante a abordées dans son mémoire, il y a lieu de répondre à la fin de non-recevoir soulevée par l'OMPI. La requérante a saisi le Tribunal le 13 avril 2012. L'OMPI soutient que la requête n'est pas recevable. Elle invoque un argument avancé dans d'autres affaires examinées au cours de la présente session et qui a déjà été avancé par le passé. La réponse du Tribunal à cet argument a toujours été la même. Alors que la formule de requête a été déposée le 13 avril 2012, le mémoire ne l'a été que le 17 juillet 2012, le Greffier, comme il y est habilité, ayant autorisé la requérante à «régulariser» la requête conformément à l'article 6, paragraphe 2, du Règlement du Tribunal. Il semblerait que l'article 14 du Règlement ait également été appliqué. L'OMPI estime que le Greffier a ainsi outrepassé le pouvoir que lui reconnaît l'article 6 et que, de ce fait, la requête régularisée (comportant formule de requête et mémoire) a été déposée hors délai. Un tel exercice du pouvoir que confère l'article 6, paragraphe 2, dans des circonstances similaires a cependant été admis par la jurisprudence du Tribunal (voir le jugement 1500, aux considérants 1 et 2). Cela étant dit, la question de savoir s'il est souhaitable que le Greffier recoure de manière systématique à un tel pouvoir reste ouverte. La fin de non-recevoir soulevée par l'OMPI doit être rejetée.

5. Il est important à ce stade de s'arrêter sur l'objet de la décision attaquée. Dans son mémoire, la requérante mentionne trois recours distincts qu'elle a introduits en 2011 auprès du Comité d'appel. L'un l'a été le 21 avril 2011 et est décrit dans le mémoire comme concernant le «déclassement de sa description d'emploi par ses supérieurs sans son accord». Il est noté dans le mémoire que c'est la décision du Directeur général sur ce recours qui est contestée dans la présente requête. Les deux autres recours ont été introduits les 1<sup>er</sup> et 6 décembre 2011. Le premier concernait le fait que l'administration n'avait pas accordé à la requérante la même promotion rétroactive qu'aux autres membres du groupe auquel elle appartenait au Département des

techniques de l'information de la communication. Le second concernait une décision du Directeur général faisant sienne la conclusion du jury mixte chargé de l'examen des plaintes qui n'avait constaté aucun acte de harcèlement psychologique sur le lieu de travail.

Dans la présente requête, la requérante demande à titre de réparation qu'il soit ordonné à l'OMPI de lui verser au total 240 000 francs suisses de dommages-intérêts, ainsi que le montant qui lui serait dû si elle était promue à titre rétroactif comme elle le demande dans une des conclusions.

6. Il convient de rappeler que la requête devant le Tribunal de céans tire son origine d'une demande de réexamen d'une décision administrative adressée par la requérante au Directeur général conformément à l'alinéa b) 1) de la disposition 11.1.1 du Règlement du personnel. La demande était formulée dans un mémorandum interne de la requérante qui contenait trente-quatre paragraphes numérotés. Les huit premiers paragraphes retraçaient en partie l'historique de l'affaire. Le huitième paragraphe se lisait comme suit : «Le 15 octobre 2010, j'ai reçu une description d'emploi définitive de mon supérieur hiérarchique. Le 20 octobre 2010, cette description d'emploi définitive a été adressée à [M<sup>me</sup> D.] avec une demande sollicitant qu'elle laisse le soin au Département de la gestion des ressources humaines de reclasser mon poste si ce département le considérait nécessaire.»\* Le paragraphe numéroté suivant, le paragraphe 9, avait pour intitulé «Questions à réexaminer». Il commençait ainsi : «Je vous demande de bien vouloir réexaminer cette décision administrative (qui établit une description d'emploi fausse et inexacte) [...] pour les raisons suivantes [...]»\* Le reste du paragraphe comportait trois alinéas énonçant les raisons pour lesquelles ce réexamen était demandé. La réponse à cette demande, datée du 24 janvier 2011, partait du principe qu'il n'y avait pas eu de décision administrative, la description d'emploi n'ayant jamais été finalisée. Cependant, l'auteur de la lettre, le directeur par intérim du Département de la gestion des ressources humaines, poursuivait en répondant à ce qu'il

---

\* Traduction du greffe.

estimait être «un certain nombre de points divers que vous [la requérante] avez soulevés dans votre mémorandum».\*

7. Dans son recours introduit auprès du Comité d'appel le 21 avril 2011, la requérante a de nouveau produit un document composé de paragraphes numérotés, vingt-neuf au total. Après un résumé, la première question de fond abordée dans le recours l'était sous l'intitulé «Absence de décision administrative». La requérante y disait que la description d'emploi qui lui avait été adressée le 15 octobre 2010 et avait été confirmée le 20 octobre 2010 «[pouvait] être considérée comme “définitive” sur la base de la procédure régissant l'exercice de reclassement».\* Comme conclusion de son recours, sous l'intitulé «Conclusions juridiques», la requérante déclarait ce qui suit :

«Compte tenu de tout ce qui précède, je soutiens respectueusement devant le [Comité d'appel] que le fait que le Directeur général n'ait pas reclassé mon poste constitue une décision administrative définitive et peut donc être contesté devant le Comité d'appel. Ce *non-octroi* par le Directeur général de la réparation que je lui avais demandée constitue en soi une décision susceptible de faire l'objet d'un recours. Je soutiens en outre, comme indiqué en détail plus haut, que cette décision, rendue dans un contexte de harcèlement, de malveillance, de partialité et de préjugé, constitue une violation du principe d'égalité de traitement ainsi qu'un affront à la dignité et au respect qui me sont dus en tant que fonctionnaire internationale. Elle est également entachée d'erreurs de fait et de droit et repose sur des conclusions erronées. La procédure de reclassement attaquée est également entachée d'irrégularités de procédure (retard excessif et inexplicable, etc.) mentionnées en détail plus haut.»\*

La requérante a ensuite indiqué la réparation qu'elle demandait. Premièrement, elle sollicitait une promotion rétroactive à juillet 2008 ainsi qu'un dédommagement pour les avantages perdus, le tort moral subi en raison du harcèlement et du parti pris dont elle avait fait l'objet, le préjudice effectif causé par les pressions excessives (maladie de peau), les frais d'avocat et toute autre réparation que le Comité d'appel jugerait juste, nécessaire et équitable.

8. Dans son rapport, le Comité d'appel a traité du champ d'application du recours interne. Il a conclu qu'il existait une décision

---

\* Traduction du greffe.

administrative définitive constituée par la correspondance des 15 et 20 octobre 2010, à l'occasion de laquelle une description d'emploi avait été adressée. Il a noté, en dernière analyse, que le Directeur général avait confirmé que, dans le cadre de la procédure de reclassement, ce serait la description d'emploi de 2008 qui serait utilisée et non celle publiée en octobre 2010. Le Comité a reconnu avec l'OMPI que la principale prétention de la requérante, telle qu'elle ressortait de sa demande de réexamen, avait été satisfaite. Toutefois, le Comité a fait observer que la requérante avait toujours, dans certaines limites, un intérêt pour agir puisque sa conclusion selon laquelle la nouvelle description d'emploi avait été délibérément établie pour déclasser son poste pouvait, si elle était fondée, justifier une demande de dommages-intérêts pour tort moral. Par ailleurs, le Comité a conclu que la demande de promotion rétroactive était insuffisamment couverte par la demande de réexamen et qu'elle était, en tout état de cause, prématurée. S'agissant de la demande de dommages-intérêts pour tort moral, le Comité d'appel a conclu qu'une telle demande pour harcèlement et parti pris était recevable mais seulement en ce qui concernait le harcèlement et le parti pris liés à l'établissement et à l'envoi au Département de la gestion des ressources humaines de la description d'emploi de 2010 et que, de même, les demandes de dommages-intérêts et de remboursement de frais médicaux afférents au stress subi n'étaient recevables que dans la mesure où il pouvait être prouvé qu'elles avaient un rapport avec l'établissement de la description d'emploi de 2010.

Compte tenu des documents divers et variés produits par la requérante dans le cadre de la procédure interne, l'analyse du Comité d'appel quant à la portée du recours interne est correcte. Cette conclusion clarifie la portée de la procédure engagée devant le Tribunal de céans. Dans ladite procédure, l'OMPI n'a soulevé aucune fin de non-recevoir relative à l'objet du recours tel que déterminé par le Comité d'appel. De plus, la question de savoir s'il convient ou non de considérer la correspondance des 15 et 20 octobre 2010 comme une décision définitive n'a pas vraiment d'importance car, sur le fond, le Comité d'appel dans sa recommandation et le Directeur général dans sa décision reconnaissent qu'il y avait eu manquement de la part de l'Organisation à son devoir de sollicitude à l'égard de la requérante.

9. Par ailleurs, le rapport du Comité d'appel montre qu'il a été procédé à un examen complet et attentif des preuves et des principes à appliquer. Les conclusions du Comité sont rationnelles et équilibrées. Dans ces circonstances, ces conclusions méritent «la plus grande déférence» (voir le jugement 2295, au considérant 10). Le Comité a estimé que la description d'emploi d'octobre 2010 impliquait une réduction notable des attributions de la requérante. Toutefois, s'agissant des raisons ayant motivé la formulation et la diffusion de la description d'emploi de 2010, le Comité d'appel a conclu qu'il ressortait du dossier que les supérieurs hiérarchiques de la requérante avaient plutôt le souci de résoudre un problème de relations de travail que l'intention de la harceler ou de faire preuve de parti pris à son égard. Il a conclu que les supérieurs en question n'avaient probablement aucune volonté de «déclasser son poste» à proprement parler.

Néanmoins, le Comité d'appel a estimé que les mesures prises par lesdits supérieurs ainsi que le fait que l'OMPI ne s'était pas dûment acquittée de son devoir de sollicitude et de protection ont pu causer à la requérante d'importants préjudices moraux. Le Comité a souligné que le retard pris dans la procédure de classement lui paraissait injustifié, ce qui, selon lui, avait donné à la requérante le sentiment d'être victime d'un traitement inégal par rapport à d'autres fonctionnaires dont les postes faisaient l'objet à l'époque d'un examen de reclassement (qui s'est achevé par la série de reclassements d'avril 2010) et que, d'une manière générale, les diverses tentatives pour réduire ses attributions semblaient lui avoir causé une profonde anxiété. Malgré cette conclusion générale, le Comité d'appel a estimé qu'il n'était pas suffisamment prouvé que la santé de la requérante s'était détériorée.

Dans sa réponse et sa duplique, l'OMPI n'a pas démontré que les conclusions du Comité d'appel sur le champ d'application du recours interne et sur le fond du recours étaient inappropriées ou inexactes. En fait, elles étaient exactes.

10. Le Comité ne s'est pas aventuré à donner un avis concluant (sous forme de recommandation) sur le montant de la réparation à verser à la requérante. Il a déclaré que l'objectif auquel pourrait tendre

l'évaluation de la réparation serait de persuader la requérante que sa loyauté à l'égard de l'OMPI était appréciée et d'éviter peut-être ainsi toute autre procédure ou réclamation. Le Comité a également estimé qu'il pourrait être possible d'atteindre cet objectif si la réparation équivalait à la somme que percevrait la requérante au cas où sa demande d'une plus grande rétroactivité dans la prise d'effet de sa promotion au grade P4 se révélerait bien fondée, tout en faisant cependant observer que cette demande ne relevait pas du champ d'application du recours.

11. La requérante, par l'intermédiaire de son conseil, s'est appuyée pour calculer les dommages-intérêts dans le cadre de cette procédure non seulement sur ces conclusions et recommandations mais également sur les recommandations formulées par le Comité d'appel dans un rapport rendu dans une autre affaire et daté du 31 mai 2012. Cette manière de procéder est inacceptable. La requérante a choisi, sans doute sur l'avis de son conseil, d'engager et de poursuivre plusieurs recours internes. Que cela ait été souhaitable ou nécessaire n'est pas une question sur laquelle le Tribunal a à se prononcer. Toutefois, au moment d'évaluer les préjudices, le Tribunal doit, dans un cas tel que le cas d'espèce, s'en tenir à l'objet de la requête définie par la portée du recours interne.

12. Le Tribunal prend note du rapport médical du 16 janvier 2012 concernant l'état de santé de la requérante et de la liste des frais médicaux que celle-ci a encourus. En fait, le rapport ne traite pas séparément de l'effet qu'ont eu sur son état de santé les événements d'octobre 2010, notamment la diffusion de la description d'emploi et les conséquences du report de son reclassement. Il traite plutôt de l'effet sur la santé de la requérante des événements qui se sont produits sur plusieurs mois en 2010 et en 2011. Le Tribunal n'en a pas moins pris le rapport en compte dans son évaluation du préjudice. Il a évalué à 15 000 francs suisses le montant approprié des dommages-intérêts pour tort moral. Le Tribunal ordonnera à l'OMPI de verser à la requérante 7 000 francs suisses au titre du remboursement de ses frais d'assistance juridique. Les conclusions tendant au remboursement des frais effectivement encourus sont rejetées.

13. Enfin, il y a lieu de se prononcer sur deux questions de procédure. La requérante a sollicité la tenue d'un débat oral, mais le Tribunal estime que les écritures des parties et les pièces qu'elles ont fournies lui permettent de trancher les questions soulevées dans cette affaire. Une demande a été formulée en vue de la communication de certains documents. Ayant été formulée en des termes très généraux et imprécis, elle ne peut qu'être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'OMPI versera à la requérante 15 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
2. Elle lui versera également 7 000 francs suisses à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 14 novembre 2014, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 11 février 2015.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO    MICHAEL F. MOORE    HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ