

**L. R. (n° 3)**

**c.**

**OMPI**

**128<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4158**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M<sup>me</sup> K. L. R. le 12 juin 2017 et régularisée le 18 septembre, la réponse de l'OMPI du 22 décembre 2017, la réplique de la requérante du 19 mai 2018 et la duplique de l'OMPI du 28 août 2018;

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

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

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

La requérante affirme que l'OMPI n'a pas intégralement réparé le préjudice qu'elle a subi du fait qu'elle a été victime de harcèlement.

Au moment des faits, la requérante occupait un poste de grade P-5 au sein de l'Académie de l'OMPI. Le 13 novembre 2013, elle déposa une plainte pour harcèlement contre sa supérieure hiérarchique au deuxième degré, M<sup>me</sup> G., auprès du Jury mixte chargé de l'examen des plaintes. À l'issue d'une évaluation préliminaire, celui-ci considéra qu'il y avait lieu d'ouvrir une enquête. Dans son rapport du 10 octobre 2014, la Division de la supervision interne (DSI) conclut que M<sup>me</sup> G. s'était rendue coupable, de manière constante et répétée, de harcèlement à l'encontre de la requérante.

Dans son rapport du 2 février 2015, le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes constata que l'environnement de travail au sein de l'Académie était conflictuel et dysfonctionnel, mais il estima que la DSI n'avait pas établi de façon claire et convaincante que M<sup>me</sup> G. — dont il soulignait la sévérité et l'intransigeance — s'était rendue coupable de harcèlement à l'encontre de la requérante. Il recommandait par conséquent de rejeter la plainte de cette dernière. Le 22 juin 2015, la requérante fut informée que, conformément à cette recommandation, le Directeur général avait décidé de rejeter sa plainte.

Sa demande de réexamen de cette décision ayant été rejetée le 14 décembre 2015, la requérante saisit le Comité d'appel le 29 mars 2016. Elle lui demandait de recommander au Directeur général d'annuler la décision du 14 décembre 2015, de reconnaître qu'elle avait été victime de harcèlement, de lui octroyer une indemnité en réparation du préjudice qu'elle estimait avoir subi et de lui accorder des dépens. Dans ses conclusions datées du 28 novembre 2016, le Comité affirma qu'il ne lui appartenait pas de déterminer lequel des rapports contradictoires établis par le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes et la DSI il convenait de faire prévaloir. Il recommandait ainsi que la question de savoir si la requérante avait été victime de harcèlement soit soumise à l'appréciation d'une ou de plusieurs personnes indépendantes de l'administration, qu'une indemnité de 2 000 francs suisses soit accordée à la requérante en réparation du préjudice subi du fait qu'elle avait été privée d'un environnement de travail harmonieux et que, faute de pièces justificatives, sa demande tendant à l'octroi de dépens soit rejetée.

Le 21 décembre 2016, le Directeur général fit remarquer au Comité d'appel que ses conclusions n'étaient pas suffisamment motivées pour qu'il puisse prendre une décision éclairée. Il lui demandait ainsi de lui fournir des «conclusions complémentaires»\*, ce qu'il fit le 24 janvier 2017.

Par courrier du 15 mai 2017, la requérante fut informée que, du point de vue du Directeur général, le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes avait traité l'affaire avec un retard inexplicé et qu'il n'avait pas évalué ses allégations à l'aune des normes applicables. Par ailleurs,

---

\* Traduction du greffe.

le Directeur général estimait que l'enquête de la DSI était également entachée d'irrégularités, notamment en ce que celle-ci n'avait pas examiné les allégations de la requérante en détail et avait omis d'entendre certains fonctionnaires. En outre, le Directeur général reprochait au Comité d'appel de ne pas avoir procédé à un examen approfondi des allégations de la requérante et estimait qu'un réexamen indépendant ne permettrait pas de remédier aux vices constatés et engendrerait de nouveaux retards. Pour ces raisons, le Directeur général avait décidé de procéder à un examen détaillé des allégations de la requérante et il en avait conclu que celle-ci avait été victime de harcèlement. Par conséquent, il avait décidé de lui accorder une indemnité de 30 000 francs suisses, toutes causes de préjudice confondues. En outre, la requérante était avisée que, normalement, l'OMPI ne remboursait pas les frais liés aux procédures de recours interne et que le Directeur général avait décidé de lui accorder une indemnité de 500 francs suisses au titre du retard qu'il avait pris pour rendre sa décision finale. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée en ce qu'elle n'a reconnu que partiellement le harcèlement et le préjudice subis, d'ordonner à l'OMPI de réparer l'intégralité du préjudice subi et de la condamner à lui payer des dommages-intérêts punitifs et exemplaires. En outre, la requérante réclame des dépens pour les recours administratif et contentieux et conclut à la distraction au profit de son avocat des diverses condamnations pécuniaires susceptibles de lui être allouées à concurrence des honoraires et taxes qu'elle s'est engagée à lui régler.

L'OMPI conclut au rejet de la requête comme dénuée de fondement. Elle précise qu'elle n'a aucune obligation de rembourser les frais engagés par un fonctionnaire au cours de la procédure interne.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du Directeur général de l'OMPI du 15 mai 2017, en ce qu'elle n'a reconnu que partiellement le harcèlement et le préjudice subis, d'ordonner la

réparation de l'intégralité du préjudice subi et de condamner la défenderesse au paiement de dommages-intérêts punitifs et exemplaires.

2. Dans ses conclusions du 28 novembre 2016, le Comité d'appel recommandait, au vu des rapports contradictoires de la DSI et du Jury mixte, de soumettre à une ou plusieurs personnes indépendantes de l'administration la question de savoir si la requérante avait ou non fait l'objet de harcèlement de la part de M<sup>me</sup> G., sa supérieure hiérarchique de deuxième degré. Il recommandait en outre de lui allouer une indemnité de 2 000 francs suisses à titre de tort moral pour avoir été privée d'un environnement de travail harmonieux et, faute de pièces justificatives, de rejeter la demande de la requérante au sujet des dépens.

Après avoir demandé en vain au Comité d'appel de prendre position sur le fond, le Directeur général a pris la décision attaquée. Celle-ci est longuement motivée. Après avoir expliqué pourquoi il ne pouvait pas suivre la recommandation du Comité d'appel de soumettre le cas à une personne indépendante de l'administration, le Directeur général explique que tant le Jury mixte que la DSI ont commis un certain nombre d'irrégularités. Ainsi, il admet que le Jury a privé la requérante de la possibilité de répondre aux commentaires de M<sup>me</sup> G., que la longueur des délais devant cet organe n'était pas justifiée, que le Jury s'est appuyé sur des éléments de preuve insuffisants et qu'il a méconnu la jurisprudence du Tribunal en rejetant l'allégation de harcèlement au motif qu'il n'était pas intentionnel ou que la requérante portait sa part de responsabilité dans la détérioration de l'environnement de travail. De même, le Directeur général reproche à la DSI de ne pas avoir examiné en détail les allégations de l'intéressée, d'avoir omis d'auditionner certains témoins, de s'être trop concentrée sur le style managérial de M<sup>me</sup> G. et d'avoir considéré à tort qu'il y avait un accord limitant les compétences de cette dernière.

Au vu de ces irrégularités et compte tenu de l'impossibilité d'organiser une nouvelle enquête en raison du départ de M<sup>me</sup> G. de l'Organisation, le Directeur général a considéré qu'il lui appartenait de procéder lui-même à un examen détaillé des allégations de la requérante, duquel il est apparu que certains incidents, à tout le moins

lorsqu'ils sont considérés cumulativement, peuvent effectivement être qualifiés de harcèlement : ainsi, par exemple, l'attitude de M<sup>me</sup> G. envers la requérante lors de réunions en présence de tiers, le ton et le contenu de différents courriels — dont certains membres du personnel étaient en copie — que M<sup>me</sup> G. avait adressés à la requérante, les commentaires abusifs de M<sup>me</sup> G. dans le cadre de l'évaluation de l'intéressée ou, de façon plus générale, les critiques au sujet des performances de la requérante formulées devant d'autres personnes, dont ses subordonnés. En ce qui concerne d'autres incidents, le Directeur général affirme qu'il n'est pas possible de déterminer s'ils relèvent ou non de l'exercice normal de la compétence managériale de M<sup>me</sup> G.

Le Directeur général a estimé que, compte tenu des circonstances et des allégations de la requérante, considérées dans leur ensemble, le harcèlement était établi. Il a dès lors décidé de l'indemniser à concurrence de 30 000 francs suisses. Il a en outre considéré que le retard à prendre une décision n'était pas imputable à l'intéressée et devait faire l'objet d'une indemnisation complémentaire de 500 francs suisses.

3. La requérante soutient que cette décision est illégale au motif que l'Organisation s'est bornée à fixer une somme d'argent pour indemniser le préjudice sans chercher à identifier les effets que le harcèlement avait pu avoir sur elle ni à y remédier.

Lorsqu'une organisation constate l'existence d'un harcèlement, il lui incombe d'y mettre fin le plus rapidement possible, de replacer la victime dans une situation normale de travail et, le cas échéant, de réparer le dommage causé. En principe, cette réparation prend la forme d'une indemnité pécuniaire compensant le préjudice subi. Il va de soi qu'en fonction des circonstances de chaque espèce, des mesures particulières, par exemple d'encadrement ou de soutien, peuvent également s'imposer. Mais une organisation n'est tenue de prendre de telles mesures que si elles s'avèrent indispensables ou, au moins, nécessaires. En l'occurrence, la requérante n'a formulé aucune demande particulière au cours de la procédure administrative. Le dossier soumis au Tribunal ne fait pas davantage état d'une situation qui aurait nécessité des mesures complémentaires.

Par ailleurs, il résulte de la première et de la seconde requête de l'intéressée, qui ont chacune fait l'objet d'un jugement rendu ce jour, que les appréciations négatives quant aux performances de la requérante ont été retirées de ses formulaires d'évaluation pour 2012 et 2013 et de son dossier administratif. M<sup>me</sup> G. n'est plus présente à l'Organisation depuis le 16 mai 2014 et la requérante bénéficie d'une nouvelle affectation qui ne semble poser aucun problème particulier. Dans ses écritures, la requérante reste d'ailleurs en défaut d'indiquer quels moyens elle souhaitait voir mis en œuvre pour mieux réparer le préjudice subi et se borne à évoquer de façon générale quelques exemples, tels que, notamment, un bilan de compétences ou une formation. En l'espèce, aucune de ces mesures n'apparaît comme ayant été nécessaire.

Le moyen n'est pas fondé.

4. La requérante considère que le montant de l'indemnité allouée serait insuffisant.

En matière de dommages-intérêts, la charge de la preuve incombe au requérant, qui doit démontrer l'illégalité de l'acte, le préjudice subi et le lien de causalité entre l'illégalité alléguée et ce préjudice (voir les jugements 3778, au considérant 4, 2471, au considérant 5, et 1942, au considérant 6).

Le Directeur général a reconnu que l'intéressée avait fait l'objet de harcèlement, ce qui lui a causé un préjudice. La contestation porte uniquement sur le montant de l'indemnité destinée à le réparer.

5. La requérante soutient que, dans l'appréciation du dommage, l'Organisation n'aurait tenu compte que de faits précis et non du caractère systématique du harcèlement. Il résulte de la décision attaquée que le Directeur général a pris en compte l'ensemble des circonstances et des allégations de la requérante, en ce compris le contenu des courriels adressés à la requérante par M<sup>me</sup> G. et l'attitude générale de cette dernière lors des réunions avec l'intéressée. Ce faisant, il a reconnu le caractère sinon systématique du moins répétitif du harcèlement et a fixé le montant de l'indemnité en conséquence.

L'argumentation de la requérante sur ce point ne peut donc être admise.

6. La requérante invoque encore différentes irrégularités commises par le Jury mixte dont il aurait dû être tenu compte pour la détermination du montant de l'indemnité : dissous à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, le Jury n'aurait plus été compétent pour examiner la plainte, il n'aurait pas été équitablement composé, il aurait refusé de façon injustifiée d'examiner deux allégations de la requérante, il aurait pris en compte les commentaires de M<sup>me</sup> G. alors qu'ils avaient été déposés tardivement et il n'aurait pas tenu compte — ou tout du moins « faiblement » — du rapport de la DSI.

Dans la mesure où le Directeur général a écarté le rapport du Jury mixte, le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu d'examiner l'argumentation de la requérante touchant aux irrégularités qui auraient entaché cet avis. Celui-ci n'ayant pas été pris en compte par le Directeur général, l'argumentation en cause est en effet inopérante.

Au surplus, les irrégularités invoquées ne sont pas, en l'occurrence, de nature à aggraver le préjudice moral infligé à la requérante.

7. La requérante soutient que le montant de l'indemnité serait en tout état de cause insuffisant au regard de ce qui a été reconnu dans la décision attaquée, à savoir les erreurs de procédure commises et les faits de harcèlement établis.

Le montant de l'indemnisation doit faire l'objet d'un examen *in concreto*, qui prend en compte l'ensemble des facteurs pertinents, tels que la gravité, la nature et la durée du dommage subi ainsi que la circonstance que l'organisation a ou non retiré la décision irrégulière et a ou non réparé l'irrégularité commise.

Au vu de l'ensemble des circonstances de l'affaire, le Tribunal considère qu'il n'est pas établi que l'indemnité accordée à la requérante serait insuffisante.

8. Il est manifeste, compte tenu de ce qui précède, que la requérante n'a pas davantage droit à des dommages-intérêts punitifs ou exemplaires.

9. Enfin, la requérante demande l'octroi de dépens tant pour le recours interne que pour le recours contentieux.

10. En ce qui concerne les dépens pour le recours interne, le Comité d'appel avait recommandé dans ses conclusions le rejet — faute de pièces justificatives — de sa demande de dépens. Dans la décision attaquée, le Directeur général a également rejeté cette demande au motif que l'Organisation ne remboursait normalement pas les coûts de l'assistance juridique liée aux procédures de recours interne.

Le Tribunal relève qu'aucun texte n'impose à l'Organisation la prise en charge des frais d'assistance juridique dans le cadre d'un recours interne (voir les jugements 2996, au considérant 23, et 221, au considérant 7).

Cette conclusion de la requérante n'est dès lors pas fondée.

11. La requérante n'obtenant pas gain de cause, elle n'a pas droit aux dépens.

12. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.



Ainsi jugé, le 2 mai 2019, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M<sup>me</sup> Fatoumata Diakité, Juge, et M. Yves Kreins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 juillet 2019.

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

YVES KREINS

DRAŽEN PETROVIĆ