

**C.-W.**

**c.**

**OMPI**

**129<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4243**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M<sup>me</sup> M. C.-W. le 8 avril 2016 et régularisée le 23 juillet, la réponse de l'OMPI du 1<sup>er</sup> novembre 2016, la réplique de la requérante du 6 février 2017 et la duplique de l'OMPI du 16 mai 2017;

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 conteste le rejet de sa plainte pour discrimination et harcèlement.

La requérante, titulaire d'un engagement permanent, fut victime d'un accident du travail (lumbago) le 18 mars 2013. Elle fut placée en congé de maladie à 100 pour cent jusqu'au 19 mai, puis à 50 pour cent. Le 11 novembre, elle rencontra pour la troisième fois le médecin de la Section des services médicaux des Nations Unies et des institutions spécialisées à Genève — lequel était également le médecin-conseil de l'OMPI —, qui lui indiqua ne pas être en mesure de valider son congé de maladie en relation avec ledit accident au-delà du 15 novembre. À partir du 14 novembre 2013, le médecin traitant de la requérante délivra

à cette dernière des certificats la plaçant, cette fois-ci, en congé de maladie à 100 pour cent pour un syndrome anxiodépressif.

Par courrier du 9 janvier 2014, la requérante fut informée que, compte tenu des éléments en sa possession, la Section des services médicaux n'avait pas validé les derniers certificats médicaux qu'elle avait fournis et que, par conséquent, son absence jusqu'au 7 janvier 2014 avait été enregistrée en congé annuel. Le 18 janvier, la requérante, à qui son médecin traitant avait délivré un nouvel arrêt de travail jusqu'au 9 février 2014, fit part de son désaccord et demanda qu'un rhumatologue et un psychiatre procèdent à une «contre-expertise» indépendante. Cette demande fut acceptée et ses certificats médicaux couvrant la période allant du 14 novembre 2013 au 7 février 2014 — date à laquelle devait avoir lieu l'expertise pluridisciplinaire — furent validés.

Par lettre du 16 avril 2014, le Département de la gestion des ressources humaines indiqua à la requérante que, d'après les informations communiquées par la Section des services médicaux, l'expertise confirmait que son absence au-delà du 14 novembre 2013 ne pouvait être imputée à son accident du travail et que les jours correspondants seraient donc déduits de son crédit de jours de congé de maladie. Étant donné que son dernier arrêt de travail — jusqu'au 18 mai 2014 — était en contradiction avec les conclusions de l'expertise — selon lesquelles elle aurait été apte à reprendre le travail à mi-temps le 17 mars et à plein temps le 7 mai —, les absences à 50 pour cent à compter du 17 mars seraient déduites de ses jours de congé annuel. Par ailleurs, la requérante, dont l'attention était attirée sur l'article 9.3 du Statut du personnel relatif à l'abandon de poste, se voyait enjoindre de «reprendre le travail sans délai» et le 23 avril au plus tard. La requérante n'ayant pas repris le travail à la date souhaitée, le Département de la gestion des ressources humaines lui envoya, le 1<sup>er</sup> mai, une lettre de relance dans laquelle il était souligné qu'elle était en situation d'absence non autorisée et qu'une absence au-delà du 9 mai pourrait être considérée comme un abandon de poste, susceptible d'entraîner son licenciement. Le 8 mai, le même département lui rappela qu'elle courait le risque d'être licenciée pour abandon de poste et lui enjoignit de reprendre le travail le 12 mai au plus tard. Le même jour, la requérante fit savoir

qu'elle était dans l'incapacité de reprendre le travail et demanda la convocation d'une commission médicale en application de l'alinéa g) de la disposition 6.2.2 du Règlement du personnel, ce qui lui fut accordé. Ayant épuisé son crédit de jours de congé annuel au 1<sup>er</sup> octobre, la requérante fut considérée comme étant en congé spécial sans traitement à partir du 2 octobre 2014.

La Commission médicale rendit ses conclusions le 4 juin 2015. Elle considéra que les conclusions de l'expertise de février 2014 étaient fondées même si le pronostic concernant la reprise du travail à temps plein était «vraisemblablement trop optimiste». Déclarant que l'état de la requérante s'était dégradé à partir du 17 mars 2014 et qu'elle n'était «actuellement» — et depuis le 17 mars — plus apte à travailler en raison de ses troubles psychiques, elle préconisait une mise en invalidité. Par courrier du 30 juin 2015, la requérante fut informée qu'elle serait licenciée pour raisons de santé à compter du 30 septembre 2015.

Entre-temps, le 26 février 2014, le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes (DASI) avait informé la requérante qu'elle faisait l'objet d'une enquête. En effet, il ressortait des informations en possession de la DASI qu'elle semblait avoir enfreint l'article 1.6 du Statut du personnel, dès lors qu'elle était soupçonnée d'avoir exercé en dehors du Bureau international de l'OMPI une activité de monitrice de ski et assumé le rôle de gérante d'une société commerciale sans avoir préalablement obtenu l'autorisation du Directeur général. En outre, la cause médicale ou d'urgence familiale invoquée à l'appui de certaines absences en 2013 aurait été fictive. À l'issue de la procédure disciplinaire qui s'ensuivit, la requérante fut rétrogradée de deux échelons à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2014.

Par ailleurs, le 11 juillet 2014, la requérante déposa une plainte pour discrimination et harcèlement, alléguant que la lettre du 16 avril était «la dernière évidence d'une série d'événements et d'échanges de courriers entre l'OMPI, [la Section des services médicaux] et [elle]-même qui démonstr[ai]ent un harcèlement administratif et moral hors de contrôle». Elle dénonçait le parti pris dont le médecin de la Section des services médicaux avait, d'après elle, fait preuve à son égard et la violation de ses droits à l'occasion de l'expertise de février 2014. Elle faisait en

autre grief à l'OMPI d'avoir enfreint son devoir de diligence en lui demandant de reprendre le travail, de ne pas avoir tenu compte du diagnostic de son médecin traitant et de l'avoir menacée de licenciement pour abandon de poste alors même que son état s'était aggravé et qu'elle était en possession d'un certificat médical. Enfin, elle se plaignait des pressions dont elle avait fait l'objet, et notamment de l'ouverture de l'enquête par la DASI. Le 2 février 2015, la requérante fit recours contre la décision du 3 novembre 2014 par laquelle la directrice du Département de la gestion des ressources humaines avait rejeté sa plainte. Le Comité d'appel rendit ses conclusions le 20 novembre 2015. Considérant notamment que, puisque la plainte portait en partie sur les mesures prises par le département précité, elle n'aurait pas dû être examinée par celui-ci, il recommanda l'annulation de la décision du 3 novembre 2014 pour cause de conflit d'intérêts. En outre, dans l'hypothèse où la requérante souhaiterait poursuivre l'affaire, il recommandait au Directeur général de renvoyer la plainte «pour examen par une autorité compétente». Enfin, il recommandait le remboursement des dépens exposés par l'intéressée sur présentation des justificatifs et l'octroi de dommages-intérêts. Par une lettre du 19 janvier 2016, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général informa la requérante qu'il avait décidé de faire siennes les recommandations du Comité d'appel, même s'il ne partageait pas toujours son analyse. Il alloua à l'intéressée la somme de 2 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts, lui demanda de communiquer les factures établies par son conseil et l'avisa que, dans l'hypothèse où elle souhaiterait poursuivre l'affaire, il se saisirait lui-même de sa plainte. Le 23 janvier, la requérante lui fit savoir qu'elle désirait poursuivre l'affaire mais qu'elle émettait une «grande réserve» quant à son impartialité. Dans ces circonstances, le Directeur général demanda au Sous-directeur général de se prononcer sur le bien-fondé de la plainte de la requérante. Le 15 avril 2016, ce dernier décida de rejeter ladite plainte. Bien que concluant à l'absence de harcèlement, il décida d'allouer à l'intéressée la somme de 1 000 francs suisses «en lien avec la possible qualification de [se]s absences en éventuel abandon de poste».

La requérante demande au Tribunal de faire un certain nombre de déclarations de droit, d'annuler la décision attaquée ainsi que la décision du 15 avril 2016, de lui allouer des dommages-intérêts «conséquents»

pour «préjudice professionnel, moral et psychologique majeur» et d'ordonner le remboursement de l'ensemble de ses frais de représentation, hormis ceux qui lui ont déjà été remboursés par suite de la décision du 19 janvier 2016.

Affirmant que la requête est irrecevable dès lors que la requérante n'a pas fait recours contre la décision finale du 15 avril 2016, l'OMPI présente une demande reconventionnelle tendant à ce que l'intéressée soit condamnée au paiement de dommages-intérêts, ou, à tout le moins, de dépens, pour ce motif. Pour le reste, la défenderesse soutient que la requête est dénuée de fondement.

#### CONSIDÈRE :

1. Par sa première requête, la requérante attaque la décision du Directeur général du 19 janvier 2016 annulant la décision du 3 novembre 2014 de la directrice du Département de la gestion des ressources humaines. Elle attaque également la décision du Sous-directeur général du 15 avril 2016 rejetant sa plainte pour harcèlement.

2. La partie défenderesse soulève une fin de non-recevoir tirée de ce que la requête serait dirigée contre la décision du Directeur général du 19 janvier 2016 et non contre celle du Sous-directeur général du 15 avril 2016, qui constituerait la décision finale. Il est exact que, dans la formule de requête, la requérante n'a mentionné que la décision du Directeur général du 19 janvier 2016 mais, dans ses écritures, elle sollicite également l'annulation de la décision du Sous-directeur général du 15 avril 2016.

La fin de non-recevoir ne peut dès lors pas être accueillie.

3. La requérante fait valoir que la décision du Sous-directeur général du 15 avril 2016 était illégale, parce qu'elle était tardive. Elle considère qu'en réalité, la décision finale était celle du 19 janvier 2016, qui, selon elle, clôturait l'affaire, si bien que celle du 15 avril 2016 aurait été prise en dehors de tout cadre légal.

4. Dans sa lettre du 19 janvier 2016, le Directeur général a annulé la décision de la directrice du Département de la gestion des ressources humaines, se conformant ainsi à la première recommandation du Comité d'appel. Certes, dans cette même lettre, il a rappelé certains passages des conclusions du Comité d'appel, mais il n'a pris aucune décision quant à l'existence ou non d'un harcèlement. Bien au contraire, il a expressément attiré l'attention de l'intéressée «sur le fait que la présente décision ne préjuge[ait] en rien de l'éventuelle décision à venir sur le bien-fondé des accusations contenues dans [sa] plainte».

Se conformant à la deuxième recommandation du Comité d'appel le priant de renvoyer l'examen de la plainte à l'autorité compétente, il a annoncé à la requérante qu'il s'en saisirait lui-même tout en souhaitant ouvrir la voie à un règlement à l'amiable du litige. Il priait en conséquence l'intéressée de lui faire part de ses intentions.

Dans sa réponse du 23 janvier 2016, la requérante a «inform[é] officiellement [le Directeur général] qu[']elle poursui[va]it cette affaire et [le] merci[ait] de [s']en saisir» et, à la fin de cette lettre, elle demandait à nouveau au Directeur général de «prendre note qu[']elle désir[ait] poursuivre cette affaire» tout en émettant «une grande réserve quant à [son] impartialité».

Compte tenu de ces critiques et afin d'éviter tout débat quant à l'impartialité du processus de décision, le Directeur général a jugé préférable de déléguer son autorité et de désigner le Sous-directeur général comme autorité compétente pour examiner la plainte et prendre une décision sur le fond.

Tel est l'objet de la décision du 15 avril 2016.

5. La requérante interprète la lettre du 19 janvier 2016 comme signifiant que le Directeur général lui demandait de renoncer à son recours devant le Tribunal de céans sous peine de «se saisir à nouveau de la plainte». Elle demande au Tribunal de sanctionner cette violation de son droit à porter le litige devant lui et cette tentative de pression induite. Mais, dans la lettre, il n'est à aucun moment question d'une requête au Tribunal de céans. On ne voit d'ailleurs pas comment, dans l'hypothèse

de l'introduction d'une requête devant le Tribunal, le Directeur général aurait pu «se saisir» de la plainte.

L'interprétation donnée par la requérante à la lettre du Directeur général ne peut être admise. En l'occurrence, le Directeur général s'est conformé aux recommandations du Comité d'appel. Après avoir annulé la décision de la directrice du Département de la gestion des ressources humaines, il a décidé de reprendre la procédure à partir du stade où elle était entachée d'illégalité, c'est-à-dire à partir de l'examen de la plainte pour harcèlement. En substance, la lettre du 19 janvier 2016, bien qu'encombrée de considérations inutiles, ne dit rien d'autre. Elle annonce à la requérante la procédure qui, sauf accord à l'amiable, sera suivie.

6. Le Tribunal observe d'ailleurs que, dès réception du courrier du 15 avril 2016, la conseillère juridique de la requérante a adressé deux courriels à l'Organisation, les 15 et 19 avril 2016, dans lesquels elle défendait le point de vue que la décision finale était celle du 19 janvier 2016. L'Organisation lui a répondu sans ambiguïté dans deux courriels des 15 et 20 avril 2016 qu'elle ne partageait pas ce point de vue et que la lettre du 19 janvier 2016 n'était pas une décision finale mais était destinée à lui indiquer les prochaines étapes de la procédure.

7. La décision définitive est donc bien celle du 15 avril 2016. Elle s'inscrivait dans le processus réglementaire de prise de décision et n'était dès lors pas dépourvue de fondement juridique, comme l'affirme la requérante.

La décision du Directeur général du 19 janvier 2016 était donc une décision préparatoire, qui ne fait pas grief à la requérante. La requête est dès lors irrecevable dans la mesure où elle est dirigée contre cette décision.

8. La requérante soutient que, lorsque le Comité d'appel a recommandé au Directeur général de renvoyer sa plainte pour examen par une autorité compétente, il a nécessairement eu en vue une autorité externe, si bien que ni le Directeur général ni a fortiori le Sous-directeur général n'auraient été compétents pour l'examiner.

L'ordre de service n° 7/2014, qui traite des «[d]ifférends et griefs liés à des difficultés rencontrées sur le lieu de travail», et notamment du harcèlement, dispose expressément que l'autorité compétente pour traiter une plainte est soit le directeur du Département de la gestion des ressources humaines, soit le Directeur général ou le fonctionnaire à qui il a délégué ses pouvoirs à cette fin (paragraphe 13 à 16). Dès lors que le Comité d'appel estimait que l'examen de la plainte n'aurait pas dû être confié à la directrice dudit département, parce que celle-ci était dans une situation de conflit d'intérêts, la seule autorité compétente aux yeux du Comité ne pouvait donc être que le Directeur général ou la personne à qui il pouvait déléguer ses pouvoirs.

L'argumentation de la requérante ne peut dès lors être suivie.

9. En outre, la requérante estime que le Sous-directeur général ne peut être considéré comme impartial en raison du fait qu'il se trouve sous l'autorité du Directeur général, vis-à-vis duquel elle émettait, dans sa lettre du 23 janvier 2016, «une grande réserve quant à [son] impartialité», notamment en raison du «soutien inconditionnel qu[']il octro[ie] à [son] service des [ressources humaines]».

Outre le fait que le bien-fondé des insinuations de la requérante à l'égard du Directeur général n'est pas établi, la seule circonstance que le Sous-directeur général est normalement placé sous l'autorité du Directeur général ne suffit pas à mettre en cause son impartialité, dès lors qu'il n'est pas démontré qu'il aurait reçu des consignes de ce dernier.

Ce grief ne peut être retenu.

10. La requérante reproche au Sous-directeur général de ne pas avoir procédé à une enquête rapide et approfondie.

L'ordre de service précité prévoit qu'une plainte fait d'abord l'objet d'un examen par l'autorité compétente et que cette dernière ne la renvoie aux fins d'enquête indépendante que si elle considère que les actes ou comportements incriminés, s'ils devaient être établis, seraient constitutifs de harcèlement et s'il existe des informations crédibles ou des présomptions de preuve étayant les allégations.



Contrairement à ce que prétend l'intéressée, le Sous-directeur général a examiné sa plainte de façon approfondie et est parvenu à la conclusion que les mesures et décisions administratives critiquées par la requérante ne sont «en aucun cas constitutives de harcèlement».

En ce qui concerne la durée de la procédure en général, il est renvoyé à ce qui est dit au considérant 24 ci-dessous.

11. Dans sa requête, la requérante soutient au contraire qu'elle a fait l'objet d'un harcèlement. Elle rappelle que, selon la jurisprudence du Tribunal, le harcèlement institutionnel peut résulter d'une «longue suite d'erreurs de gestion et d'omissions».

D'après elle, le harcèlement résulte notamment des faits suivants : les irrégularités commises lors des consultations des 24 juin, 14 octobre et 11 novembre 2013 à la Section des services médicaux et lors de l'expertise médicale indépendante du 7 février 2014, le refus systématique de reconnaître ses arrêts de maladie comme justifiés, la menace de requalifier les absences justifiées médicalement en abandon de poste, la longueur des délais pour la mise en place de la Commission médicale, l'enquête de la DASI déclenchée abusivement contre elle, l'infliction d'une sanction disciplinaire disproportionnée et la durée excessive de la procédure relative à la plainte pour harcèlement.

Le Tribunal examinera ci-après chacun des griefs énoncés.

12. La requérante critique d'abord le déroulement des consultations qui ont eu lieu à la Section des services médicaux les 24 juin, 14 octobre et 11 novembre 2013. Selon elle, le médecin-conseil aurait fait preuve d'un parti pris à son égard pour les raisons exposées ci-après.

Premièrement, la requérante reproche au médecin-conseil de ne pas lui avoir prodigué de conseils pouvant faciliter son retour au travail. Mais il ressort du dossier que le médecin lui a proposé à deux reprises une visite de poste sur son lieu de travail pour lui permettre une reprise du travail dans les meilleures conditions possibles. C'est la requérante qui a indiqué ne pas être disponible aux dates proposées.

La requérante critique en outre le fait qu'aucune auscultation n'a eu lieu au cours de ces consultations. Mais l'Organisation invoque à juste titre les lignes directrices applicables au sein du système des Nations Unies et le fait qu'une auscultation n'est pas systématique dans le cadre d'une certification de congés de maladie.

Deuxièmement, la requérante considère que c'est à tort que le médecin-conseil a refusé de continuer à valider ses certificats médicaux lors de la consultation du 11 novembre 2013. Mais, en ce qui concerne la détermination de l'affection résultant de l'accident du travail (lumbago) — qui était la seule dont il était question lors de cette consultation —, le médecin-conseil n'a fait que suivre les certificats du médecin traitant. Celui-ci n'a d'ailleurs plus fait état de cette affection dans ses certificats émis du 14 novembre 2013 au 18 juin 2014. Enfin, le diagnostic du médecin-conseil a, sur ce point, été confirmé par l'expertise médicale indépendante du 7 février 2014.

Troisièmement, la requérante reproche, de façon générale, au médecin-conseil d'avoir eu une attitude négative et hostile à son égard et d'avoir émis des remarques désobligeantes au sujet de son médecin traitant. Mais la requérante reste en défaut d'en apporter la preuve.

En conclusion, le grief n'est pas fondé.

13. La requérante met en doute l'impartialité de l'expertise réalisée le 7 février 2014, au motif que les médecins ont été nommés unilatéralement par la Section des services médicaux. Mais, selon l'alinéa f) 3) de la disposition 6.2.2 du Règlement du personnel, le fonctionnaire n'a pas à être consulté préalablement à la désignation du médecin chargé de l'expertise. L'organisme auquel il a été fait appel, le CEMed, est un centre d'expertise médicale auquel la Section des services médicaux et les médecins-conseils d'autres organisations internationales s'adressent régulièrement en cas d'expertise. Rien n'indique qu'en l'espèce il n'aurait pas dû être fait appel à cet organisme.

Le grief ne peut être retenu.

14. La requérante invoque l'irrégularité de la transmission, le 9 avril 2014, des résultats de l'expertise médicale indépendante du 7 février 2014 au Département de la gestion des ressources humaines. Elle fait valoir que ceux-ci auraient dû lui être communiqués avant qu'ils ne soient transmis audit département. Elle indique que le délai pour l'informer des résultats était inhabituellement long et qu'il aurait pu être raccourci soit en envoyant les résultats à l'étude de sa conseillère juridique, chez qui elle avait élu domicile, soit directement à son médecin traitant.

Il ressort des pièces du dossier que le médecin-conseil a tenté à neuf reprises de contacter la requérante par téléphone, courriel ou courrier, mais toutes ces tentatives sont restées vaines. Finalement, après avoir consulté son superviseur, il a envoyé les résultats le 9 avril 2014 à l'intéressée et au Département de la gestion des ressources humaines. Aucune norme interne à l'OMPI n'impose de communiquer le résultat d'une expertise médicale au fonctionnaire avant de le transmettre à l'Organisation. Mais l'Organisation reconnaît que tel est l'usage. En l'occurrence, il y a été dérogé pour éviter toute perte de temps supplémentaire. Cette façon de procéder n'a pas porté préjudice à l'intéressée. La partie défenderesse expose en outre qu'une éléction de domicile ne vaut que dans le cadre d'une procédure contentieuse et que, conformément aux instructions internes et en raison du secret médical, les médecins de la Section des services médicaux ne communiquent pas directement avec les avocats des fonctionnaires. Enfin, rien n'oblige une organisation à communiquer directement les résultats d'une expertise au médecin traitant plutôt qu'au fonctionnaire lui-même.

Ce grief ne peut être retenu.

15. La requérante reproche à l'Organisation de ne pas avoir tenu compte des certificats médicaux qu'elle a déposés et de lui avoir demandé de reprendre le travail, témoignant ainsi d'une volonté d'agir de manière continue et déstabilisante, «à l'encontre de toute logique médicale et humaine».

Le médecin-conseil s'est rallié aux résultats de l'expertise médicale indépendante et a considéré que la requérante pouvait reprendre le travail à 100 pour cent à dater du 7 mai 2014. Il est exact qu'après cette

date, la requérante a fourni de nouveaux certificats médicaux attestant de la persistance de sa maladie. Mais, dès lors que l'intéressée a systématiquement refusé de répondre aux différentes convocations de la Section des services médicaux, qui est chargée de certifier les congés de maladie, l'Organisation était en droit de ne pas tenir compte de ces certificats — qui de surcroît ne correspondaient pas aux résultats de l'expertise médicale indépendante — et de lui demander de reprendre le travail, ce qu'elle a d'ailleurs cessé de faire dès le moment où la requérante a sollicité une réunion de la Commission médicale.

Le grief n'est pas fondé.

16. La requérante se plaint de ce que l'Organisation a cessé de lui verser ses traitements à partir du 2 octobre 2014, la mettant ainsi dans une situation financière très difficile et exerçant de la sorte une pression additionnelle sur elle.

L'alinéa f) 1) de la disposition 6.2.2 du Règlement du personnel prévoit que «[t]out congé de maladie doit être approuvé au nom du Directeur général». L'alinéa f) de la disposition 5.1.1 du même texte dispose que «[t]oute absence qui n'est pas expressément prévue par d'autres dispositions est déduite des jours de congé annuel accumulés par le fonctionnaire; si l'intéressé n'a pas de congé annuel à son crédit, son absence est considérée comme congé non autorisé, et il n'a droit, pour la durée de cette absence, ni à son traitement ni à ses indemnités».

Pour les raisons exposées au considérant précédent, le Directeur général était en droit de ne pas tenir compte des certificats médicaux déposés par la requérante. Dès lors, il pouvait légitimement appliquer l'alinéa f) de la disposition 5.1.1 précité et décider de déduire les jours d'absence de l'intéressée de ses jours de congé annuel et, à partir du moment où ceux-ci étaient épuisés (à savoir le 1<sup>er</sup> octobre 2014), de cesser de lui verser son traitement et ses indemnités.

Dès que la Commission médicale a reconnu que la requérante n'était plus apte à travailler depuis le 17 mars 2014, les congés de maladie ont été approuvés et le calcul y relatif a été rectifié.

Le grief n'est pas fondé.

17. En outre, la requérante critique la longueur de la mise en place de la Commission médicale qu'elle a sollicitée le 8 mai 2014 en demandant de lui faire savoir au plus tôt comment il fallait procéder. Ce n'est que le 21 juillet 2014 que l'Organisation a prié la requérante de lui fournir le nom du médecin qu'elle désignait pour siéger dans la Commission médicale, de même qu'une note exposant ce qu'elle contestait sur le plan médical. Mais le Tribunal constate que la requérante a mis plus de deux mois pour fournir l'ensemble de ces informations, de sorte qu'elle est également responsable du retard pris pour mettre en place la Commission médicale. La suite de la procédure — comprenant la désignation du médecin par le Directeur général et du médecin choisi d'un commun accord, la réunion, à deux reprises, de la Commission et la rédaction des conclusions de celle-ci — s'est déroulée dans des délais qui ne peuvent être qualifiés d'anormalement longs (comparez avec les délais imposés par le jugement 2458, au considérant 11).

Ce grief ne peut être retenu.

18. C'est cependant à juste titre que la requérante affirme qu'à trois occasions l'Organisation a fait preuve d'une sévérité excessive à son égard en prenant des mesures irrégulières, même si celles-ci ont été rectifiées par la suite.

Premièrement : dans une lettre du 9 janvier 2014, la directrice adjointe du Département de la gestion des ressources humaines a annoncé à la requérante que la période du 16 novembre 2013 au 7 janvier 2014 avait été enregistrée comme congé annuel. Elle considérait en effet que les certificats médicaux du médecin traitant portant sur cette période n'avaient pas été validés par la Section des services médicaux. Or, il ne résulte d'aucune pièce du dossier soumis au Tribunal qu'à la date du 9 janvier 2014 ou avant celle-ci, la requérante aurait été examinée par le médecin-conseil ou que celui-ci se serait prononcé sur la nouvelle maladie dont faisaient état lesdits certificats médicaux. Ce n'est qu'après que la requérante eut sollicité, le 18 janvier 2014, une expertise médicale indépendante que l'Organisation a modifié son point de vue en validant les certificats médicaux du médecin traitant et en rétrocédant les jours de congé annuel pour la période du 14 novembre 2013 au 7 février 2014.

Deuxièmement : le Département de la gestion des ressources humaines a demandé, à deux reprises, les 16 avril 2014 et 1<sup>er</sup> mai 2014, le remboursement de la moitié des frais de l'expertise médicale indépendante, en faisant valoir que cette expertise avait confirmé l'avis de la Section des services médicaux. Or, l'expertise a porté sur deux aspects : l'aspect rhumatologique (lumbago causé par un accident de travail) et l'aspect psychique (syndrome anxiodépressif) qui avait été invoqué pour la première fois le 14 novembre 2013. En ce qui concerne le premier aspect, l'expertise confirme le diagnostic du médecin-conseil, mais, en ce qui concerne le second aspect, elle indique que l'intéressée souffrait bien d'une pathologie psychique, lui donnant ainsi raison. À la date de la demande d'expertise, l'Organisation n'avait pas validé les certificats médicaux du médecin traitant au sujet de la maladie psychique. C'est donc à tort que l'Organisation a mis à charge de la requérante la moitié du coût de l'expertise. Cette irrégularité a d'ailleurs été rectifiée par la suite.

Troisièmement : constatant que le certificat médical de son médecin traitant valable jusqu'au 18 mai 2014 était en contradiction avec les conclusions de l'expertise médicale, le Département de la gestion des ressources humaines a enjoint à la requérante de reprendre ses fonctions en la menaçant de considérer son absence comme un abandon de poste. Une telle menace, formulée à trois reprises (le 16 avril, le 1<sup>er</sup> mai et le 8 mai 2014), n'est pas admissible. En effet, selon la jurisprudence du Tribunal, il ne peut être question d'abandon de poste que lorsque le fonctionnaire montre qu'il a l'intention de ne pas revenir (voir les jugements 3853, au considérant 21, 1834, au considérant 7, et 392, au considérant 4). Or, l'introduction de certificats médicaux portant sur des périodes déterminées n'implique nullement que la requérante ait manifesté une telle intention. Par une lettre du 19 juin 2014, le Département de la gestion des ressources humaines est d'ailleurs revenu sur sa position en annonçant que la procédure d'abandon de poste était suspendue. Enfin, dans la décision du 15 avril 2016, le Sous-directeur général a accordé une indemnisation de 1 000 francs suisses «en lien avec la possible qualification de[s] absences [de la requérante] en éventuel abandon de poste».

En conclusion, même si elles ont été réparées par la suite, les trois irrégularités relevées ci-dessus constituent un manquement au devoir de sollicitude incombant à toute organisation internationale à l'égard de ses fonctionnaires.

19. La requérante considère que l'ouverture d'une enquête administrative à son encontre est également un élément démontrant le harcèlement dont elle se plaint.

Cette enquête concernait la possibilité d'irrégularités liées, d'une part, à la justification de congés pour maladie ou urgence familiale pris en février et décembre 2013 et, d'autre part, à l'exercice éventuel, sans autorisation préalable du Directeur général, d'activités extérieures à l'Organisation au travers de la gérance d'une société commerciale et d'une activité de monitrice de ski. Dans son rapport final, la DASI n'a retenu que la deuxième allégation ainsi que l'utilisation du système de messagerie de l'OMPI à des fins commerciales.

20. Il n'est pas contesté que c'est «une personne» du Département de la gestion des ressources humaines qui a signalé les possibles fautes de la requérante à la DASI ni que la procédure médicale et l'enquête administrative se sont déroulées concomitamment. Ainsi, le signalement à la DASI a eu lieu le 13 janvier 2014, c'est-à-dire à un moment où l'Organisation refusait de reconnaître les derniers certificats médicaux de l'intéressée. Le 25 février 2014, la directrice adjointe du département précité a appelé la requérante, qui avait introduit un nouveau certificat avec quelques jours de retard, à se conformer à ses obligations en la matière et, le lendemain, le directeur de la DASI a prévenu la requérante de l'ouverture d'une enquête à son égard. Par lettre du 17 mars 2014, le médecin-conseil a enjoint à la requérante de prendre un rendez-vous et, le lendemain, le directeur de la DASI lui a demandé de coopérer pleinement à l'enquête. Les 16 avril, 1<sup>er</sup> mai et 8 mai 2014, la directrice adjointe du Département de la gestion des ressources humaines a menacé la requérante de considérer son absence comme un abandon de poste et, par une lettre du 2 juin 2014 de la DASI, la requérante a été informée d'une nouvelle allégation retenue contre elle, à savoir celle d'abandon de poste.

21. La requérante a introduit deux recours internes, l'un contre la décision de rejet de sa plainte pour harcèlement, l'autre contre la décision disciplinaire prononcée à son encontre, qui ont donné lieu respectivement aux conclusions du Comité d'appel du 20 novembre 2015 (WAB/2015/13) et du 11 décembre 2015 (WAB/2015/15).

Dans ses conclusions relatives au recours dirigé contre le rejet de la plainte pour harcèlement (WAB/2015/13), le Comité d'appel s'est montré «préoccupé» par le fait que :

- «a) La requérante ait fait l'objet d'une enquête alors qu'elle se trouvait en congé-maladie, bien que pour l'Administration ce congé-maladie n[e fût] pas conforme à la procédure normale, car il aurait dû être approuvé par la Section des services médicaux [...] ;
- b) L'enquête de la DASI ait été lancée à la demande du D[épartement de la gestion des ressources humaines] ;
- c) L'enquête ait été lancée à un moment où la requérante avait déjà du mal à faire valider par le D[épartement de la gestion des ressources humaines] son congé-maladie [...] ;
- d) Le rapport d'enquête préliminaire contenait une accusation supplémentaire pour "abandon de poste", question qui avait été soulevée dans des communications entre le D[épartement de la gestion des ressources humaines] et la requérante ;

[...].»

Dans les deux cas, le Comité d'appel a considéré que, vu les circonstances, les questions soumises à la DASI auraient dû faire l'objet d'une procédure plus raisonnable et moins formelle. Il eût suffi d'informer la requérante et de lui donner la possibilité de répondre avant de dénoncer, le cas échéant, les faits à la DASI.

22. Dans ces circonstances très particulières, mises à juste titre en lumière par le Comité d'appel, la dénonciation par le département précité de possibles irrégularités à la DASI constitue une violation du devoir de sollicitude.



23. Ensuite, la requérante voit dans la procédure disciplinaire intentée contre elle et dans la disproportion de la sanction disciplinaire qui lui a été infligée des preuves supplémentaires de harcèlement à son encontre.

En ce qui concerne la procédure disciplinaire, elle reproche notamment à la directrice du Département de la gestion des ressources humaines d'avoir retenu, dans sa lettre d'accusation, un chef d'accusation, à savoir la prise d'un jour de congé de maladie pour fausse urgence familiale, alors qu'après enquête la DASI l'avait écarté.

Certes, le Département de la gestion des ressources humaines et la DASI peuvent avoir une analyse différente sur certains éléments. Il n'en reste pas moins que la décision de la directrice dudit département de se départir, dans la lettre d'accusation, d'une constatation favorable à la requérante résultant d'une enquête de la DASI est révélatrice de l'intransigeance dont elle a fait preuve tout au long de la procédure, même si, dans la décision infligeant la sanction, ce chef d'accusation a finalement été abandonné.

En ce qui concerne la sanction imposée à la requérante, à savoir la rétrogradation de deux échelons, elle fait l'objet du jugement 4244, également rendu ce jour, sur la deuxième requête de l'intéressée. Dans ce jugement, le Tribunal a reconnu le caractère disproportionné de cette sanction.

24. Enfin, la requérante critique la longueur de la procédure relative à la plainte pour harcèlement.

Le Tribunal rappelle que les affaires de harcèlement doivent être traitées aussi rapidement et efficacement que possible, afin d'éviter aux fonctionnaires des souffrances inutiles (voir les jugements 3447, au considérant 7, et 2642, au considérant 8). En l'occurrence, la procédure a pris plus de vingt et un mois (dépôt de plainte le 11 juillet 2014 — décision finale du Sous-directeur général le 15 avril 2016). Le Tribunal considère qu'en l'espèce une telle durée est excessive et constitue un manquement au devoir de sollicitude.

25. Selon la jurisprudence du Tribunal, le harcèlement institutionnel se caractérise par une longue série d'erreurs de gestion ou d'omissions qui ont porté atteinte à la dignité et aux objectifs de carrière d'un fonctionnaire (voir les jugements 3315, au considérant 22, et 3250, au considérant 9).

En l'espèce, même si un certain nombre de griefs formulés par la requérante ne peuvent être retenus, le Tribunal a relevé ci-dessus de nombreuses erreurs de gestion : l'enregistrement de la période du 16 novembre 2013 au 7 janvier 2014 comme congé annuel et non comme congé de maladie, la demande insistante de rembourser la moitié des frais de l'expertise médicale indépendante, la menace proférée à plusieurs reprises de considérer l'absence de la requérante comme un abandon de poste, la dénonciation par le Département de la gestion des ressources humaines de certains faits à la DASI alors que la requérante était en arrêt de maladie validé peu après par la Section des services médicaux et qu'une procédure moins formelle était possible, la sévérité à l'égard de l'intéressée en ce qui concerne un des chefs d'accusation énoncés dans la lettre d'accusation, le caractère disproportionné de la sanction infligée et la durée excessive de la procédure relative à la plainte pour harcèlement.

Mais, selon la jurisprudence du Tribunal, une série d'erreurs de gestion ou d'omissions ne suffit pas pour établir le harcèlement institutionnel. Encore faut-il que ces erreurs et omissions aient porté atteinte à la dignité et aux objectifs de carrière du fonctionnaire. Aucun des manquements constatés ci-dessus ne peut être regardé comme ayant porté atteinte à la dignité de l'intéressée. Quant aux objectifs de carrière de la requérante, celle-ci soutient que les irrégularités commises par l'Organisation ont aggravé son état de santé à un point tel qu'elle a été licenciée pour raisons de santé. Toutefois, dans le jugement 4246 rendu ce jour sur la quatrième requête de l'intéressée, le Tribunal a jugé que les maladies de la requérante ne pouvaient être reconnues comme étant professionnelles. Il n'est dès lors pas démontré que les erreurs commises aient entravé les objectifs de carrière de la requérante.

Il s'ensuit que le harcèlement institutionnel n'est pas établi. Par conséquent, la décision du Sous-directeur général du 15 avril 2016, qui a considéré la plainte pour harcèlement comme non fondée, ne doit pas être annulée.

26. La requérante demande des dommages-intérêts «conséquents» du fait des agissements lui ayant causé un «préjudice professionnel, moral et psychologique majeur» se manifestant notamment par la dégradation de son état de santé et une «atteinte à sa réputation professionnelle auprès de ses collègues après plus de trente et un ans de service».

Même si le harcèlement institutionnel n'est pas établi, il ne fait aucun doute que les irrégularités constatées ci-dessus constituent une violation du devoir de sollicitude que toute organisation internationale est tenue de respecter à l'égard de ses fonctionnaires. Les manquements relevés ont engendré des souffrances morales à l'intéressée. Le Tribunal estime qu'il sera fait une juste réparation de l'ensemble du préjudice moral subi, y compris par l'infliction d'une sanction disciplinaire disproportionnée, en octroyant à la requérante une indemnité de 20 000 francs suisses, déduction faite de l'indemnité de 1 000 francs suisses que lui a accordée le Sous-directeur général dans la décision du 15 avril 2016.

La réparation du dommage professionnel résultant de l'aggravation de l'état de santé de l'intéressée impliquerait nécessairement de reconnaître qu'il est imputable à la violation du devoir de sollicitude relevée ci-dessus. Or, ainsi qu'il a été indiqué au considérant 25 ci-dessus, le Tribunal a estimé, dans le jugement 4246, que les maladies de la requérante ne pouvaient être reconnues comme étant professionnelles. Il s'ensuit que la demande de réparation du dommage professionnel ne peut en tout état de cause être accueillie.

27. La requérante demande au Tribunal de faire un certain nombre de déclarations de droit. Selon la jurisprudence constante du Tribunal, de telles conclusions sont irrecevables (voir les jugements 3876, au considérant 2, 3764, au considérant 3, 3640, au considérant 3, et 3618, au considérant 9).

28. La requérante obtenant partiellement gain de cause, elle a droit à des dépens, que le Tribunal fixe à 5 000 francs suisses.

29. Le surplus des conclusions de la requête doit être rejeté.

30. La partie défenderesse présente une demande reconventionnelle tendant à ce que l'intéressée soit condamnée au paiement de dommages-intérêts, ou, à tout le moins, de dépens, au motif que la requête n'est pas dirigée contre la décision finale du 15 avril 2016. Ainsi qu'il a été exposé ci-dessus, la requérante a bien sollicité l'annulation de cette décision. La demande reconventionnelle ne peut dès lors, ne serait-ce que pour cette seule raison, être accueillie.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

1. L'Organisation versera à la requérante une indemnité pour tort moral de 19 000 francs suisses.
2. Elle lui versera également la somme de 5 000 francs suisses à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté, de même que la demande reconventionnelle de l'OMPI.

Ainsi jugé, le 8 novembre 2019, par M. Patrick Frydman, 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 10 février 2020.

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

YVES KREINS

DRAŽEN PETROVIĆ