

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

S. (n° 4)

c.

OMPI

130^e session

Jugement n° 4288

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la quatrième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M. A. S. le 15 octobre 2018 et régularisée le 3 décembre 2018, et la réponse de l'OMPI du 6 mars 2019, le requérant n'ayant pas déposé de réplique dans le délai imparti;

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 suivants :

Le requérant conteste la décision de rejeter ses allégations de harcèlement.

Le 6 avril 2017, le requérant, qui était fonctionnaire de l'OMPI, déposa une plainte pour harcèlement auprès de la directrice du Département de la gestion des ressources humaines (ci-après «la directrice des ressources humaines»). Il soutenait que sa collègue, M^{me} N., l'avait harcelé dans le couloir le 26 janvier 2017 en lui parlant d'une manière déplacée. Il avait signalé immédiatement cet incident à son supérieur hiérarchique et tous trois s'étaient réunis le lendemain, mais M^{me} N. avait continué de se montrer agressive et hostile. Il soutenait également qu'un autre collègue, M. L., s'était comporté d'une manière inappropriée lors d'un événement visant à renforcer la cohésion d'équipe, organisé en février. Celui-ci avait déplacé une chaise pour ne pas être assis à côté

de lui. Le requérant avait signalé cet incident à son supérieur hiérarchique quelques jours plus tard.

Conformément aux dispositions réglementaires applicables, la directrice des ressources humaines renvoya l'affaire au Directeur général, qui décida, en application de l'alinéa b) de l'article 11.4 du Statut du personnel, de déléguer à la Vice-directrice générale le pouvoir de statuer sur sa plainte. Le requérant demanda à la Vice-directrice générale de se récuser au motif, en particulier, qu'elle avait déjà examiné certaines de ses plaintes antérieures. Elle n'en fit rien et rejeta la plainte pour harcèlement du requérant.

En mai 2018, le Comité d'appel, qui avait été saisi de l'affaire, recommanda le rejet du recours. Il estima que la Vice-directrice générale ne se trouvait pas dans une situation de conflit d'intérêts, réel ou apparent, et souligna que le simple fait qu'elle avait été désignée pour connaître de certaines des précédentes affaires du requérant n'était pas en soi suffisant pour conclure qu'elle se trouvait dans une situation de conflit d'intérêts ne lui permettant pas de se prononcer sur les allégations de harcèlement de celui-ci. Il conclut que rien ne prouvait que M^{me} N. et M. L. s'étaient livrés à des actes de discrimination ou de harcèlement. Il releva que, conformément à l'alinéa d) du paragraphe 10 de l'ordre de service n° 47/2016, un acte ponctuel peut être constitutif de harcèlement dans des cas exceptionnels. Or le requérant n'avait pas démontré que les actes qu'il reprochait à M^{me} N. et M. L. étaient d'une gravité telle qu'ils constituaient un harcèlement.

Par lettre du 16 juillet 2018, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé d'accepter la recommandation tendant au rejet de son recours. Le Directeur général faisait siennes les conclusions selon lesquelles la Vice-directrice générale n'avait aucune obligation juridique de se récuser et il n'y avait pas eu harcèlement. Il indiquait déplorer le fait que le requérant ait employé des termes irrespectueux et se soit montré critique à l'endroit de l'OMPI et du système des Nations Unies en général. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal de conclure, au moyen d'une enquête indépendante et impartiale, que M^{me} N. et M. L. l'ont harcelé et/ou ont fait preuve de discrimination à son encontre, et qu'ils ont

enfreint les dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel. Il demande aussi au Tribunal d'envisager de leur infliger les sanctions disciplinaires appropriées. Il demande au Tribunal de conclure que M. N., l'ancien directeur par intérim de la Division de l'appui aux PME et à la création d'entreprises, et le Directeur général n'ont pas rétabli la justice ni créé un lieu de travail sûr dans lequel le harcèlement et la discrimination n'ont pas leur place. Il réclame une réparation pour le préjudice physique, moral et psychologique causé par le comportement de ses collègues et par l'inaction de l'OMPI, qui n'a pas remédié à la situation. Enfin, il demande au Tribunal de lui accorder toute autre réparation qu'il estimera équitable, légitime et juste.

L'OMPI demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant dénuée de fondement. Estimant que la requête est vexatoire et que le requérant a employé un langage inapproprié et offensant dans ses écritures, elle demande que l'intéressé soit condamné aux dépens.

CONSIDÈRE :

1. Au moment des faits, le requérant était fonctionnaire de l'OMPI. Outre la présente requête formée le 15 octobre 2018, il a saisi le Tribunal d'une autre requête le 27 août 2018, sur laquelle il est également statué ce jour (voir le jugement 4287). Les parties ne demandent pas la jonction des deux procédures et, en tout état de cause, une telle jonction ne serait pas opportune puisque les faits sur lesquels elles reposent sont différents, tout comme les questions de droit soulevées.

Dans la formule de requête, le requérant sollicite la tenue d'un débat oral. Toutefois, les écritures étant suffisantes pour permettre au Tribunal de statuer en toute connaissance de cause, la tenue d'un tel débat n'est pas nécessaire. Cette demande est donc rejetée.

2. La présente procédure tire son origine d'un memorandum en date du 6 avril 2017 que le requérant a envoyé à la directrice des ressources humaines. Il y était question de la conduite spécifique que deux autres membres du personnel de l'OMPI, M^{me} N. et M. L., auraient adoptée à l'égard du requérant le 26 janvier 2017 (et lors d'une réunion

ultérieure) et le 3 février 2017, respectivement. Ce mémorandum était intitulé «Plainte à l'encontre de [M^{me} N.] et [M. L.] pour harcèlement/faute»*. Si d'aucuns pouvaient considérer que ce mémorandum reprochait aux intéressés d'avoir commis une faute et de s'être livrés à des actes de discrimination et de harcèlement, il semble que, par la suite, il ait été traité essentiellement comme une plainte faisant uniquement état de discrimination et de harcèlement, et que cela n'ait pas été contesté par le requérant.

3. Une grande partie de la requête revient sur des événements antérieurs que le requérant estime discriminatoires ou constitutifs de harcèlement. Des manifestations d'une conduite pendant une période donnée peuvent conférer à cette conduite particulière les caractéristiques d'un harcèlement (voir le jugement 4233, au considérant 3). Toutefois, en l'espèce, le requérant entend établir que la conduite qui faisait l'objet des allégations très spécifiques formulées dans le mémorandum du 6 avril 2017 constituait, en soi, un harcèlement. Ce sont ces allégations que M^{me} W., la Vice-directrice générale, agissant par délégation de pouvoir du Directeur général, a examinées. Elle a conclu dans une décision en date du 19 juillet 2017 que la plainte était manifestement dénuée de fondement. Par la suite, le requérant a introduit un recours interne au sujet duquel le Comité d'appel a rendu un rapport le 16 mai 2018. Dans ce rapport détaillé et équilibré, le Comité d'appel s'est penché sur le raisonnement et l'analyse de M^{me} W., a examiné les pièces fournies et estimé que M^{me} W. avait conclu à bon droit que les allégations de harcèlement visant M^{me} N. et M. L. ne reposaient sur aucun fondement. Le Comité d'appel a également rejeté les arguments du requérant selon lesquels la procédure d'examen de sa plainte pour harcèlement était entachée d'irrégularités et, en particulier, que M^{me} W. aurait dû se récuser. Il a recommandé le rejet du recours dans son intégralité, recommandation que le Directeur général a fait sienne dans une décision en date du 16 juillet 2018, qui constitue la décision attaquée dans la présente procédure.

* Traduction du greffe.

4. Il est difficile de déterminer, à partir du mémoire du requérant, quel fondement il invoque pour contester la décision attaquée, si ce n'est qu'il soutient, pour l'essentiel, que la conduite dont il s'était plaint dans le mémorandum du 6 avril 2017 constituait un harcèlement, et qu'il conteste la participation de M^{me} W. à l'examen de sa plainte pour harcèlement. Dans la réponse détaillée qu'elle a soumise, l'OMPI conteste ces deux points et soutient, comme l'avaient conclu le Comité d'appel et, par la suite, le Directeur général, que les allégations de harcèlement formulées par le requérant ne reposaient sur aucun fondement. Le requérant n'a pas déposé de réplique pour contester ces arguments.

5. Le Tribunal a examiné les pièces produites par le requérant ainsi que ses arguments, qui, pour l'essentiel, sont identiques aux pièces qui avaient été produites et aux arguments qui avaient été avancés dans le cadre de la procédure de recours interne. Le Tribunal considère que les conclusions tirées tant par le Comité d'appel que par le Directeur général au sujet de la qualification de la conduite en cause sont exactes. En conséquence, la requête doit être rejetée.

6. L'OMPI demande au Tribunal de condamner le requérant aux dépens au motif que sa requête est vexatoire et constitue un abus de procédure, et qu'il a en outre employé un langage totalement inapproprié et offensant dans ses écritures. Le Tribunal ne fera toutefois pas droit à une telle demande.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée, de même que la demande reconventionnelle relative aux dépens.

Ainsi jugé, le 24 juin 2020, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 24 juillet 2020 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

PATRICK FRYDMAN GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ