

110^e session

Jugement n° 2962

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M. C.-A. M. le 12 décembre 2008 et régularisée le 26 janvier 2009, la réponse de l'Organisation datée du 16 juillet, la réplique du requérant du 19 octobre 2009 et la duplique de l'OMPI datée du 19 janvier 2010;

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 et les allégations suivants :

A. Le requérant, ressortissant français né en 1965, fut recruté en 2002 comme administrateur principal chargé du courrier électronique au sein de la Section de la logistique informatique de la Division des services informatiques de l'OMPI.

Le 4 janvier 2007, il déposa une plainte pour harcèlement devant le Jury mixte de l'OMPI chargé de l'examen des plaintes, à l'encontre de M. W., son supérieur hiérarchique, et de deux autres fonctionnaires de sa division. La Division de l'audit et de la supervision internes de l'OMPI, chargée par le Jury d'enquêter sur cette plainte, rendit son rapport le 25 septembre 2007. À la suite de cette enquête, les parties à la procédure soumièrent spontanément des observations au Jury. Dans

son rapport du 11 février 2008 au Directeur général, le Jury indiqua que, selon lui, le rapport du 25 septembre 2007 présentait une vision juste et équilibrée des questions relatives à la plainte. Il reconnut que M. W. avait fait preuve à l'égard du requérant d'un parti pris équivalant à du harcèlement, que M. W. n'avait pas réussi à établir des relations de travail correctes entre la section dont relevaient les deux fonctionnaires susmentionnés et celle où travaillait le requérant, et ce, au détriment de ce dernier, que M. W. n'avait pas tenté de résoudre les difficultés rencontrées par l'intéressé dans son milieu de travail et qu'une ambiance conflictuelle régnait dans l'environnement professionnel des parties. En revanche, le Jury rejeta comme non fondées les accusations du requérant formulées à l'encontre des deux autres fonctionnaires en cause. Il recommanda que M. W. fasse l'objet d'une réprimande verbale et bénéficie d'un accompagnement professionnel en vue d'améliorer sa capacité à résoudre les différends d'ordre professionnel, que toutes les parties bénéficient de séances individuelles et communes d'accompagnement professionnel et qu'elles puissent avoir accès, à leur demande, aux documents produits et aux enregistrements des entretiens réalisés au cours de l'enquête menée par la Division de l'audit et de la supervision internes.

En mars 2008, le Directeur général demanda au Jury de recueillir les avis des parties sur les observations qu'elles avaient présentées avant qu'il rende son rapport et de lui soumettre un rapport supplémentaire dans lequel il préciserait s'il revenait sur ses conclusions ou recommandations ou s'il les maintenait. Dans son rapport supplémentaire daté du 31 juillet 2008, le Jury maintint ses conclusions et recommandations initiales.

Entre-temps, par memorandum du 21 avril 2008, le requérant avait demandé au Directeur général d'infliger à M. W. une «sanction exemplaire» et non une simple réprimande verbale. En outre, il critiquait la longueur du processus de traitement de sa plainte et le fait qu'il n'avait bénéficié d'aucune mesure de protection adéquate. Constatant qu'il n'avait été prise aucune décision à la suite de ce memorandum, le requérant adressa le 21 juillet au Directeur général une demande de nouvel examen de la «décision implicite de rejet» de

sa demande concernant les recommandations du Jury. Le requérant fut informé le 28 août que, ses demandes des 21 avril et 21 juillet 2008 étant antérieures au rapport supplémentaire du Jury, elles étaient prématurées et qu'il serait tenu informé en temps voulu de la décision qui serait prise par le Directeur général.

Un nouveau Directeur général prit ses fonctions le 1^{er} octobre 2008 et, par mémorandum du 30 octobre, le requérant lui demanda de réexaminer ce qu'il considérait être une décision implicite de rejet par son prédécesseur de sa plainte pour harcèlement. Il l'informa aussi de son intention de saisir le Tribunal de céans pour ne pas perdre son droit de recours. Le requérant fut avisé par courrier du 9 décembre que les recommandations du Jury étaient à l'étude et qu'il serait informé en temps utile de la décision prise. Il déposa alors sa requête devant le Tribunal le 12 décembre 2008, attaquant le rejet implicite de sa demande de nouvel examen du 21 juillet 2008.

Le requérant ayant été informé par courrier du 13 mars 2009 que le Directeur général avait décidé d'approuver certaines recommandations du Jury, il fit savoir à l'OMPI qu'il était disposé à retirer sa requête à condition que le préjudice moral et professionnel qui lui avait été causé soit compensé de manière satisfaisante. Par lettre du 1^{er} mai 2009, il fut avisé que l'Organisation considérait sa requête comme prématurée et qu'il n'y avait pas lieu d'envisager d'assortir son retrait d'une quelconque condition.

Parallèlement à la procédure de plainte pour harcèlement, un «groupe de commandement» (*Command Team* selon la version anglaise), dont faisait partie M. W., fut chargé en février 2008 d'enquêter sur des incidents concernant la sécurité informatique de l'OMPI. À la suite de cette mission d'enquête, le requérant fut informé par lettre du 4 septembre 2008 que des informations préliminaires faisaient apparaître qu'il se serait rendu coupable de fautes graves et qu'il était suspendu immédiatement de ses fonctions, avec traitement, jusqu'à ce que la Division de l'audit et de la supervision internes de l'OMPI ait terminé l'enquête sur les charges qui pesaient sur lui. La même mesure fut adoptée à l'égard de deux de ses collègues. Le 4 février 2009, le requérant saisit le Comité d'appel de l'OMPI d'un

recours dirigé contre la décision de le suspendre de ses fonctions. Dans un rapport du 22 mai, ce comité considéra que la décision de suspension avait été prise conformément aux règles applicables. L'intéressé fut avisé par courrier du 6 juillet 2009 que le Directeur général avait décidé de faire siennes les recommandations du Comité d'appel et que son appel était rejeté. Le 5 octobre 2009, le requérant déposa devant le Tribunal de céans une deuxième requête dans laquelle il conteste la mesure de suspension prise à son encontre.

B. Le requérant prétend qu'en l'absence d'une décision de l'administration sur sa demande de réexamen du 21 juillet 2008, il considère que celle-ci a été rejetée par une décision implicite contre laquelle il peut former une requête en vertu de l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal. À l'appui de son argumentation, il fait valoir que l'Organisation a qualifié cette demande d'anticipée mais n'a pas remis en cause sa validité, qu'à la date de dépôt de la requête le Directeur général n'avait donné suite ni au rapport initial du Jury ni au rapport supplémentaire, et qu'enfin la lettre du 9 décembre 2008 de l'administration n'a apporté aucun élément nouveau et ne peut donc pas être regardée comme une décision nouvelle. À son avis, le Comité d'appel n'étant pas compétent pour se prononcer sur des accusations de harcèlement, il a donc épuisé tous les moyens de recours interne mis à sa disposition puisque le Directeur général est la dernière autorité compétente pour prendre une décision sur les recommandations du Jury.

Sur le fond, le requérant affirme que l'OMPI a failli à son devoir de diligence dans le traitement de sa plainte pour harcèlement et à son devoir de protection envers un membre du personnel victime de harcèlement.

Il soutient que la mission d'enquête du «groupe de commandement» ordonnée par M. W. constitue une mesure de représailles à son égard et que la mesure de suspension dont il a fait l'objet est une mesure disciplinaire déguisée. De surcroît, il prétend que la décision de l'OMPI de juillet 2008 d'externaliser son système

de messagerie électronique constitue une mesure de représailles supplémentaire à son égard.

Le requérant demande «la mise en œuvre immédiate des conclusions» du Jury, des mesures de protection adaptées pour qu'il puisse continuer son travail dans des conditions de sécurité optimales, l'annulation de la décision de le suspendre de ses fonctions, l'invalidation de «l'enquête menée par l'audit» pour vice de procédure, abus de droit et représailles, une compensation financière pour tort moral et professionnel, et le remboursement des frais médicaux exposés depuis le début du harcèlement qui n'ont pas été pris en charge par l'assurance maladie de l'OMPI, ainsi que des frais de représentation légale.

C. Dans sa réponse, l'Organisation invoque l'irrecevabilité des demandes du requérant pour défaut d'épuisement des voies de recours interne. Elle explique qu'à la date du dépôt de la requête aucune de ces demandes n'avait fait l'objet d'un recours auprès du Comité d'appel ni, par voie de conséquence, donné lieu à une recommandation de ce comité ou à une décision du Directeur général en conformité avec le chapitre XI du Statut et du Règlement du personnel de l'OMPI et l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal. La défenderesse réfute la thèse du requérant selon laquelle il y a eu décision implicite de rejet des recommandations du Jury et souligne qu'au contraire le Directeur général a adopté la plupart de ces recommandations, mais que le requérant n'a pas fait appel de la décision du 13 mars 2009 soit en adressant une demande de nouvel examen au Directeur général, soit en saisissant le Comité d'appel. Dans l'hypothèse où le Tribunal considérerait qu'il y a bien eu décision implicite de rejet, la défenderesse fait valoir que le requérant n'a intenté aucune action auprès du Comité d'appel à la suite des échanges des 21 juillet et 28 août 2008 et qu'il n'a donc pas épuisé les voies de recours interne mises à sa disposition.

L'Organisation demande au Tribunal de «rayer» de la requête, entre autres, toute mention de la décision d'externaliser son système de messagerie électronique, cette question étant, selon elle, hors de propos

et sans rapport avec la conclusion tendant à obtenir la mise en œuvre des recommandations du Jury ou avec la décision de suspendre le requérant de ses fonctions. Elle formule la même demande s'agissant de la référence aux questions relatives à la suspension de l'intéressé et à l'enquête menée ultérieurement par la Division de l'audit et de la supervision internes, dans la mesure où elles ont été traitées par le Comité d'appel et ont fait l'objet d'une décision de l'administration en date du 6 juillet 2009.

Sur le fond, l'OMPI fait valoir que la plupart des recommandations du Jury ont été approuvées et mises en œuvre et que, concernant celles qui ne l'ont pas été, le requérant ne peut pas exiger que l'Organisation donne suite à une recommandation du Jury que le Directeur général n'approuve pas.

Elle soutient en outre qu'il n'existe pas de lien entre le dépôt de la plainte pour harcèlement et la suspension du requérant, et elle souligne que l'externalisation de son système de messagerie électronique relève d'une décision purement administrative prise pour des raisons pratiques dans l'intérêt de l'Organisation. S'agissant de la mission d'enquête du «groupe de commandement», elle précise notamment que M. W. s'est retiré de l'équipe d'enquêteurs dès le début de la mission en raison de la procédure de plainte engagée contre lui.

D. Dans sa réplique, le requérant réitère son argumentation quant à la recevabilité et quant au fond de la requête.

Il ajoute qu'il conserve un intérêt pour agir car, d'une part, les recommandations du Jury n'ont pas toutes été adoptées par le Directeur général et, d'autre part, la sanction infligée à M. W. n'est pas proportionnée à la réalité du harcèlement et à ses conséquences. Il demande au Tribunal d'évaluer la proportionnalité de cette sanction.

E. Dans sa duplique, l'OMPI maintient sa position. Elle affirme que, conformément à un principe bien établi, un fonctionnaire n'a pas qualité pour contester la proportionnalité d'une sanction prise à l'égard d'un autre fonctionnaire. Elle fait néanmoins valoir que celle infligée à

M. W. tenait compte de la complexité de l'affaire et de la contribution de toutes les parties à la dégradation de l'atmosphère de travail.

Elle déclare, par ailleurs, qu'il n'y a aucun lien entre la mission d'enquête du «groupe de commandement» et la publication du rapport rendu par le Jury en février 2008.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant, qui exerçait les fonctions d'administrateur principal chargé du courrier électronique à l'OMPI, déposa le 4 janvier 2007 une plainte pour harcèlement contre son supérieur hiérarchique et deux autres fonctionnaires de la division à laquelle il était affecté.

2. En septembre 2007, une enquête fut menée par la Division de l'audit et de la supervision internes de l'OMPI sur les allégations de harcèlement du requérant.

Le Jury mixte de l'OMPI chargé de l'examen des plaintes conclut, le 11 février 2008, au harcèlement du requérant par son supérieur et recommanda, entre autres, que ce dernier fasse l'objet d'une réprimande verbale.

Au mois de mars, le Directeur général de l'Organisation demanda au Jury de donner la possibilité aux fonctionnaires mis en cause et au requérant de s'exprimer sur les observations qu'ils lui avaient fait parvenir avant que celui-ci rende son rapport, et de produire ainsi un rapport supplémentaire.

3. Le 21 avril 2008, le requérant demanda que son supérieur se voie infliger une sanction plus grave que celle recommandée par le Jury. Il faisait valoir que le harcèlement continuait sous d'autres formes, notamment par la mise en œuvre d'un processus d'externalisation du système de messagerie électronique dont il avait la charge.

N'ayant pas reçu de réponse, il adressa au Directeur général, le 21 juillet 2008, une demande de nouvel examen de la «décision implicite de rejet» de sa demande concernant les recommandations du Jury. Il

indiquait qu'aux motifs formulés dans sa plainte initiale s'ajoutait le fait que le harcèlement se poursuivait depuis le mois de mai sous la forme d'une procédure dite de «sécurité informatique» à l'encontre de lui-même et de six de ses collègues.

4. Dans son rapport supplémentaire en date du 31 juillet 2008, le Jury confirma les conclusions et recommandations de son rapport du 11 février 2008. Le 28 août, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines fit savoir au requérant que ses demandes des 21 avril et 21 juillet étaient prématurées, dès lors qu'elles étaient antérieures au rapport supplémentaire du Jury. Il ajoutait que les conclusions de celui-ci allaient être étudiées par le Directeur général et que l'intéressé serait, par la suite, informé de la décision finale statuant sur sa plainte.

5. Le 4 septembre 2008, le requérant fit l'objet, dans le cadre d'une autre procédure, d'une mesure de suspension en même temps que deux autres collègues de sa section.

6. Le 30 octobre 2008, il adressa au nouveau Directeur général de l'Organisation un mémorandum ayant pour objet une demande de nouvel examen de la décision implicite de rejet de sa plainte pour harcèlement. Il écrivait, notamment, ce qui suit :

«Le 31 juillet 2008, le [Jury] a confirmé ses conclusions et les a remises au Directeur général.

Au 15 septembre 2008, le Directeur général n'avait formulé aucune décision, ce qui s'interprète comme une décision tacite de rejet.

Étant donné qu'en dépit des multiples appels à un traitement rapide de ma part et de celle même du [Jury], [...] aucune décision finale n'a été prise par votre prédécesseur, je me trouve contraint d'entamer deux voies en parallèle :

- Je vous demande de bien vouloir procéder à un réexamen de la décision tacite de rejet de votre prédécesseur.
- Je vais communiquer le dossier à l'interne et au Tribunal administratif [de l'Organisation internationale du Travail] afin de ne pas perdre mes droits à me défendre.

Il est évident que, si vous veniez à prendre en considération les conclusions du [Jury] en ma faveur, je reverrais ma position vis-à-vis de ma plainte au [Tribunal].»

En réponse, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines fit savoir au requérant, par lettre du 9 décembre 2008, que les recommandations du Jury mixte chargé de l'examen des plaintes concernant sa plainte étaient «à l'étude», qu'une décision serait rendue et qu'il en serait «informé en temps voulu».

7. C'est ainsi que le 12 décembre 2008, le requérant déposa sa requête au greffe du Tribunal de céans pour attaquer, indique-t-il, la décision implicite de rejet de sa demande de nouvel examen en date du 21 juillet 2008.

8. Concernant la mesure de suspension, il introduisit un recours devant le Comité d'appel de l'Organisation le 4 février 2009. Les conclusions et recommandations du Comité, contenues dans un rapport du 22 mai, furent communiquées au Directeur général le 5 juin. Par courrier du 6 juillet 2009, le requérant fut informé de la décision définitive prise sur ce recours.

9. Le 13 mars 2009, le directeur par intérim du Département de la gestion des ressources humaines notifia à l'intéressé la décision définitive du Directeur général concernant sa plainte pour harcèlement déposée le 4 janvier 2007.

10. L'Organisation demande au Tribunal de «rayer» certains passages de la requête qui sont, à son avis, sans rapport avec le présent litige. Le Tribunal ne fera pas droit à cette demande dès lors qu'un requérant est libre, sous la seule réserve de ne pas user de termes ou d'un ton excédant les limites admissibles dans un débat judiciaire, de présenter tout argument qu'il estime utile au soutien de sa cause.

11. La défenderesse conteste la recevabilité de la requête au motif que le requérant n'aurait pas épuisé les moyens de recours interne avant de saisir le Tribunal de céans, ainsi que l'exigent les dispositions

de l'article VII, paragraphe 1, de son Statut. En effet, soutient-elle, l'intéressé a d'abord présenté, le 21 juillet 2008, une demande de nouvel examen de ce qu'il considérait être une décision implicite de rejet de sa demande concernant les recommandations du Jury, invoquant, en particulier, l'alinéa b) 1) de la disposition 11.1.1 du Règlement du personnel, mais n'a pas introduit un recours devant le Comité d'appel. Par la suite, ayant reçu, le 28 août 2008, une réponse écrite du directeur du Département de la gestion des ressources humaines faisant référence en particulier à sa demande de nouvel examen, le requérant n'a pas non plus introduit un recours auprès du Comité d'appel contre ladite réponse, conformément aux dispositions du chapitre XI du Statut et du Règlement du personnel.

L'Organisation fait valoir que, dans l'hypothèse où le Tribunal considérerait qu'il y a eu une décision implicite de rejet des recommandations du Jury, comme le prétend l'intéressé, celui-ci n'a intenté aucune action devant le Comité d'appel, ce qu'il aurait dû faire après les échanges des 21 juillet et 28 août 2008.

Elle indique qu'en tout état de cause elle réfute l'argument selon lequel il y a eu une décision implicite de rejet car le Directeur général a, en définitive, fait siennes la plupart des recommandations du Jury dans sa décision du 13 mars 2009.

Elle ajoute que, pour ce qui concerne la mesure de suspension, la requête est également irrecevable pour avoir été déposée en décembre 2008, alors que le requérant a saisi le Comité d'appel en février 2009; il n'avait donc pas encore épuisé les moyens de recours interne.

12. Pour tenter de s'opposer à la fin de non-recevoir soulevée par la défenderesse, le requérant fait valoir, en substance, qu'il attaque devant le Tribunal la décision implicite de rejet de sa demande de nouvel examen en date du 21 juillet 2008 après avoir épuisé raisonnablement tous les moyens de recours interne. En effet, précise-t-il, il s'est adressé au préalable au Jury qui, selon lui, est exclusivement compétent pour formuler des recommandations au sujet des plaintes pour harcèlement, le Comité d'appel n'étant compétent que pour traiter les recours dirigés contre les décisions de nature

administrative conformément aux dispositions du chapitre XI du Statut et du Règlement du personnel. Il estime donc qu'une décision prise en matière de harcèlement peut être attaquée directement devant le Tribunal sans recours préalable devant l'organe interne de recours, comme ce fut le cas dans l'affaire ayant donné lieu au jugement 2642. Il soutient, en conséquence, que c'est à bon droit qu'il a saisi directement le Tribunal contre la décision implicite de rejet de sa plainte pour harcèlement, en vertu de l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal, dès lors que le Directeur général, saisi d'une demande de nouvel examen, n'a pris aucune décision dans un délai de soixante jours.

13. Le Tribunal ne partage pas le point de vue du requérant selon lequel seul le Jury peut se prononcer sur les accusations de harcèlement et une décision prise en matière de harcèlement n'est pas une décision administrative au sens du chapitre XI du Statut et du Règlement du personnel.

En effet, à l'instar d'un conseil de discipline, le Jury mixte de l'OMPI chargé de l'examen des plaintes ne peut que formuler des recommandations qui sont soumises à l'appréciation de l'autorité investie du pouvoir de nomination, laquelle peut s'y conformer ou s'en écarter. C'est la décision ainsi prise qui constitue, dans tous les cas, la décision administrative susceptible d'être contestée selon la procédure prévue par chaque organisation.

À l'époque des faits, les dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel se lisaient ainsi qu'il suit :

«Article 11.1

Recours gracieux

Le Directeur général institue un organe administratif auquel participe le personnel, pour lui donner des avis sur tout recours qu'un fonctionnaire formerait contre une décision administrative en invoquant la non-observation des conditions d'emploi, notamment de toutes dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel, ou contre des mesures disciplinaires.

Disposition 11.1.1 – Comité d'appel

a) L'organe administratif prévu à l'article 11.1 est un Comité d'appel.

- b) 1) Tout fonctionnaire qui, invoquant l'article 11.1, désire former un recours contre une décision administrative, doit d'abord adresser une lettre au Directeur général pour demander que cette décision fasse l'objet d'un nouvel examen. Cette lettre doit être expédiée dans les six semaines qui suivent la date à laquelle le fonctionnaire a reçu notification écrite de la décision.
- 2) Si le fonctionnaire désire former un recours contre la décision qui lui est communiquée dans la réponse du Directeur général, il adresse par écrit une requête au Président du Comité d'appel dans les trois mois qui suivent la date à laquelle cette réponse lui est parvenue. S'il n'a reçu aucune réponse du Directeur général dans les six semaines qui suivent l'envoi de sa lettre, il adresse sa requête, par écrit, au Président du Comité, dans les six semaines qui suivent.
- 3) Un recours qui n'est pas formé dans les délais ci-dessus est irrecevable; le Comité d'appel peut toutefois autoriser des dérogations dans des cas exceptionnels.
- c) Les avis et recommandations du Comité d'appel ont un caractère consultatif. Le Directeur général doit leur accorder toute son attention lorsqu'il prend une décision sur les affaires ayant fait l'objet d'un appel.»

En vertu de la jurisprudence constante du Tribunal, tout fonctionnaire international est censé connaître les dispositions statutaires et réglementaires qui lui sont applicables. Il ressort du dossier qu'en l'espèce le requérant n'ignorait nullement ces textes et savait quelle procédure mettre en œuvre pour contester une décision administrative, qu'elle soit expresse ou implicite.

En effet, dans sa demande de nouvel examen du 21 juillet 2008, il invoquait bien l'alinéa b) 1) de la disposition 11.1.1 du Règlement du personnel et, dans son mémorandum du 30 octobre 2008, il prenait soin d'avertir le nouveau Directeur général qu'il allait «communiquer le dossier à l'interne» et au Tribunal de céans afin, disait-il, «de ne pas perdre [s]es droits à [s]e défendre».

14. Le Tribunal retient de ce qui précède que l'intéressé aurait dû s'adresser au Comité d'appel dans le délai prévu pour introduire un recours interne.

La jurisprudence dégagée dans le jugement 2642 n'est pas pertinente en l'espèce, le Tribunal n'ayant pas eu, dans ce cas, à se prononcer sur la recevabilité d'une requête dirigée contre la décision du Directeur général de l'organisation en cause d'approuver les conclusions de la Commission d'enquête et de clore le dossier.

15. En vertu de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, «[u]ne requête n'est recevable que si la décision contestée est définitive, l'intéressé ayant épuisé tous moyens de recours mis à sa disposition par le Statut du personnel». Les seules exceptions admises par la jurisprudence du Tribunal à cette exigence d'épuisement des moyens de recours interne sont celles correspondant aux hypothèses où le statut du personnel prévoit que les décisions prises par le chef exécutif d'une organisation ne sont pas assujetties à la procédure de recours interne, où la procédure interne a pris un retard excessif et inexcusable, où, pour des raisons spécifiques tenant à la personne du requérant, celui-ci n'a pas accès à l'organe de recours interne et, enfin, où les parties ont renoncé, d'un commun accord, à cette exigence d'épuisement des voies de recours interne (voir notamment le jugement 2912, au considérant 6, et la jurisprudence citée).

16. En l'espèce, le requérant a saisi directement le Tribunal de céans sans qu'aucune de ces conditions ne soit remplie, l'argument tenant à la compétence exclusive du Jury n'étant, en particulier, pas pertinent, comme cela a été démontré ci-dessus.

17. Le requérant ne peut prétendre à l'application en sa faveur de l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal dès lors que, faute d'avoir saisi le Comité d'appel, il ne s'est vu opposer aucune décision implicite de rejet d'un recours interne.

18. Il résulte de tout ce qui précède que, la requête étant irrecevable pour non-épuisement des moyens de recours interne, elle doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 11 novembre 2010, par M. Seydou Ba, Vice-Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 2 février 2011.

SEYDOU BA
CLAUDE ROULLER
PATRICK FRYDMAN
CATHERINE COMTET