

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M. G. P. le 6 mai 2005 et régularisée le 19 août, la réponse de l'OMPI du 23 novembre, la réplique du requérant du 14 décembre 2005 et la duplique de l'Organisation du 17 mars 2006;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

A. Le requérant, ressortissant français né en 1958, a été recruté par l'OMPI en 1992. Après une série de contrats de courte durée, il s'est vu accorder le 1^{er} août 1996 un engagement de durée déterminée en qualité d'opérateur de machines de reproduction au grade G.3. Il a été promu au grade G.4 en février 1999 et deux augmentations d'échelon à l'intérieur du grade lui ont été attribuées avec effet au 1^{er} juillet 2004 puis au 1^{er} juillet 2005.

A compter de 1999, le requérant a remis à l'Organisation une série de certificats médicaux indiquant qu'il ne devait pas soulever de lourdes charges et/ou qu'il devait éviter les gestes répétitifs et les activités sollicitant trop fortement son dos ou ses bras. Il a été muté pour raisons de santé à la Section des publications du Traité de coopération en matière de brevets (PCT, selon son sigle anglais), en décembre 1999, où il a été employé comme monteur de brochure. Son état de santé ne s'est néanmoins pas amélioré et, pendant les années qui ont suivi, il a demandé sa mutation à plusieurs reprises tandis que ses supérieurs hiérarchiques s'efforçaient d'adapter ses fonctions et sa charge de travail à ses capacités physiques limitées.

Le 1^{er} juin 2002, il a ainsi de nouveau été transféré à l'équipe de traitement 5 qui venait d'être créée au Département des opérations du PCT dans le cadre d'une réorganisation de la Section des publications. Il a néanmoins continué à éprouver des difficultés à accomplir certaines de ses tâches et, le 12 décembre 2003, il a écrit à la médiatrice pour demander son transfert à un poste adapté à son état de santé «dans un autre service que le PCT».

Après son retour d'un congé de maladie en février 2004, le requérant a informé verbalement sa supérieure hiérarchique que, pour des raisons médicales, il n'était pas en mesure d'effectuer des tâches nécessitant l'utilisation d'un lecteur de codes barres. Bien qu'il n'ait pas fourni de nouveau certificat médical attestant cette incapacité spécifique, sa supérieure a décidé de le relever de ses tâches normales en attendant qu'une décision soit prise sur sa demande de transfert.

Le 1^{er} avril 2004, le requérant a adressé un courriel au directeur du Département de la gestion des ressources humaines pour l'informer que sa supérieure ne lui avait donné aucun travail depuis le 25 février, date à laquelle elle lui avait dit qu'il ne faisait «plus partie du système du PCT». Il faisait savoir dans ce courriel qu'il serait tout à fait apte à effectuer toutes tâches qui ne solliciteraient pas son dos ni ses avant bras pour autant qu'il ne soit pas tenu de faire des gestes répétitifs, de rester trop longtemps debout ou de soulever des charges. Il suggérait plusieurs postes auxquels il pourrait être transféré et où il estimait être capable d'accomplir des tâches adaptées à ses capacités limitées. Dans un mémorandum du 5 avril, il a expliqué sa situation au Directeur général dans des termes similaires et a demandé à être muté. Dans un courriel du 7 avril adressé au directeur du Département des opérations du PCT, le requérant a protesté contre la décision de le muter à la mi avril, décision prise à l'issue d'une réaffectation des bureaux dont il venait à peine d'être informé, car cela impliquait entre autres qu'il devrait partager un bureau avec un collègue qui l'avait insulté plusieurs mois auparavant. Dans sa réponse du 8 avril, ce directeur lui a fait observer que partager un bureau impliquait de la tolérance et du respect entre collègues et lui a demandé de l'informer en cas de problème.

Dans une note jointe au rapport périodique du requérant établi le 6 juillet 2004, sa supérieure hiérarchique indiquait qu'elle n'était pas en mesure d'évaluer son travail compte tenu de la structure du formulaire. Lorsque le requérant était revenu de congé de maladie en février, elle avait opté — en accord avec ses propres supérieurs hiérarchiques et en attendant la mutation de l'intéressé — pour une «attitude prudente» en ce qui concerne l'état de santé de ce dernier et avait décidé «de ne pas lui confier de tâches à son niveau». En conséquence, elle estimait ne pas être en mesure d'établir un rapport valable sur le travail du requérant. Celui-ci a écrit au directeur du Département de la gestion des ressources humaines le 16 août pour protester contre cette note. Il faisait observer que sa supérieure hiérarchique aurait pu pour le moins évaluer son travail entre le 21 mai 2003 — date de son précédent rapport d'évaluation — et le 23 février 2004, date à laquelle elle avait décidé de ne plus lui donner de travail. Il exprimait de nouveau l'espoir qu'on lui trouverait un poste mieux adapté à son état de santé. Le 6 septembre, il a été muté en qualité de commis au Centre de la gestion des connaissances et bibliothèque électronique de l'OMPI.

Le 24 septembre 2004, le conseil du requérant a écrit au Directeur général pour lui rappeler que son attention avait déjà été attirée sur le fait que le rapport d'évaluation de l'intéressé avait été laissé «en blanc» pour la période pendant laquelle on ne lui avait confié aucun travail, en violation du droit de la fonction publique internationale. Le conseil demandait que des décisions administratives «définitives» soient prises en ce qui concerne le motif pour lequel le requérant ne s'était pas vu accorder sa dernière augmentation d'échelon dans le grade, la question de sa nomination à titre permanent et la réparation demandée au titre du harcèlement au travail. Répondant le 19 octobre au mémorandum du requérant du 16 août, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines l'a informé que l'augmentation d'échelon dans le grade lui avait été accordée avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2004, mais que la décision d'octroyer une nomination à titre permanent relevait du pouvoir d'appréciation de l'Organisation et que le comportement professionnel du membre du personnel était pris en compte dans une telle décision.

Le requérant a saisi le Comité d'appel le 16 décembre 2004. Dans son rapport daté du 7 février 2005, celui-ci a noté que l'intéressé s'était déjà vu accorder son augmentation d'échelon dans le grade. Tout en reconnaissant que la décision d'accorder ou non une nomination à titre permanent relevait du pouvoir discrétionnaire du Directeur général, le Comité recommandait que ce dernier réexamine la demande du requérant sur ce point. Il recommandait également que, dans le choix des tâches attribuées à celui-ci, il soit tenu compte de son état de santé. En ce qui concerne les allégations de harcèlement, il estimait qu'il n'y avait pas eu harcèlement psychologique «intentionnel» à l'encontre de l'intéressé et il notait que l'administration avait pris les mesures nécessaires pour donner satisfaction aux diverses réclamations de ce dernier.

Dans une lettre du 28 février 2005, le Directeur général informait le requérant qu'une nomination à titre permanent lui était accordée. Celui-ci attaque la décision implicite du Directeur général de ne pas lui accorder de réparation au titre du harcèlement psychologique.

B. Le requérant soutient qu'au fil des années il a subi «plusieurs graves lésions d'origine professionnelle» résultant de la manutention de lourdes charges et qu'il a par la suite fait l'objet d'un harcèlement psychologique. Il affirme que pendant six mois il a enduré de nombreuses insultes et ne s'est vu confier aucun travail sérieux; il a alors introduit une demande de réparation — le 24 septembre 2004 — pour maladie imputable au service et pour l'intense période de harcèlement qu'il venait de subir.

Le requérant développe trois moyens. Premièrement, l'Organisation aurait manqué à son devoir fondamental de le protéger contre tout dommage psychologique. Il conteste la conclusion du Comité d'appel selon laquelle, «l'administration ayant pris des mesures correctives», il n'y avait eu aucun harcèlement psychologique intentionnel. Il soutient que, d'après la jurisprudence du Tribunal, le critère permettant d'évaluer s'il y a eu harcèlement consiste à déterminer si la conduite attaquée peut «raisonnablement» être considérée comme constituant un comportement harcelant. Contrairement à ce que le Comité a laissé entendre, il n'est pas nécessaire de démontrer l'existence d'une «intention» de harceler; le Comité a donc commis une erreur de droit. Le requérant ajoute que la décision aux termes de laquelle le Directeur général a implicitement accepté cette conclusion est de ce fait viciée. Il cite comme exemple de harcèlement le fait qu'il ne s'est vu confier aucune tâche à son retour de congé de maladie en février 2004, que son rapport d'évaluation a été laissé «en blanc» et qu'il a dû partager le bureau d'un collègue qui l'avait insulté. Il affirme que l'OMPI a manqué à son obligation de créer un environnement de travail exempt de tout harcèlement. Il soutient en outre que le fait qu'il a dû attendre six mois avant qu'il soit donné suite à sa demande de mutation prouve qu'il y a eu harcèlement, surtout si l'on considère le nombre de plaintes qu'il a adressées à la direction au sujet des brimades dont il était la cible en permanence.

Deuxièmement, il y a eu détournement de pouvoir parce que la décision de le muter a été prise à des fins illicites. Selon lui, les organisations internationales doivent confier un travail approprié à leur personnel et traiter ce dernier avec dignité.

Le requérant affirme, troisièmement, que l'Organisation a manqué à son obligation de protéger son personnel de tout dommage corporel. Il fait observer que son employeur savait très bien qu'il avait des problèmes de santé et qu'il ne pouvait se servir de son bras droit que de façon limitée. En lui demandant d'effectuer des tâches qui ont aggravé son état de santé, l'OMPI a manqué à son obligation de prendre les mesures nécessaires pour le protéger de tout dommage. Le requérant soutient en outre que, malgré sa mutation à la bibliothèque électronique, le harcèlement se poursuit : son supérieur actuel lui a confié des tâches manifestement inadaptées à quelqu'un qui souffre du dos.

Il demande au Tribunal de lui accorder 100 000 francs suisses de dommages intérêts pour tort moral, au titre du préjudice psychologique subi et de l'atteinte portée à sa dignité et à son honneur, ainsi qu'une réparation pour «tous les frais médicaux connexes encourus» pendant qu'il était au service de l'Organisation. Il réclame 80 000 francs de dédommagement pour «l'aggravation du préjudice physique qu'il a subi par suite d'une mauvaise gestion permanente». Il souhaite que l'OMPI lui présente des excuses écrites et lui donne l'assurance qu'il sera dorénavant tenu compte de ses problèmes de santé dans le choix des tâches qui lui seront attribuées. Il demande également que des mesures appropriées soient prises afin que le comportement de certains fonctionnaires ne reste pas impuni.

C. Dans sa réponse, l'OMPI conteste toutes les conclusions relatives au prétendu harcèlement car, selon elle, le requérant a introduit son recours interne hors des délais prescrits.

L'Organisation nie que le requérant ait fait l'objet d'un harcèlement. Elle soutient que, loin de le harceler, sa supérieure hiérarchique, compte tenu de son état de santé, a opté pour «une approche prudente et responsable» bien qu'il n'ait pas fourni de certificat médical attestant que ses capacités physiques étaient limitées. Du fait de son état de santé, il a été plus difficile pour l'administration de lui trouver un poste approprié où le transférer, mais cela ne l'a pas empêché de faire de nombreuses tentatives jusqu'à ce qu'elle y parvienne. La défenderesse fait observer que les tâches que le requérant souhaitait se voir attribuer «de manière sélective» étaient aussi celles que préféraient la plupart de ses collègues. Elle rappelle qu'il a obtenu une nomination à titre permanent en février 2005, ce qui n'aurait pas été le cas s'il avait été harcelé.

L'OMPI considère que le requérant n'a pas prouvé que son changement de bureau était constitutif d'un harcèlement. Selon elle, il «avait simplement déclaré préférer» ne pas avoir à partager un bureau avec un collègue qui l'avait insulté quatre mois auparavant. En outre, lorsqu'il a exprimé cette préférence, le directeur du Département des opérations du PCT lui a demandé de faire un essai et de le tenir au courant en cas de problème. Le requérant n'a plus soulevé d'objection jusqu'à son transfert au Centre de la gestion des connaissances et bibliothèque électronique de l'OMPI plusieurs mois après.

Rappelant la jurisprudence du Tribunal, l'OMPI affirme que c'est au requérant qu'incombe la charge de prouver qu'il a été harcelé. Elle relève que l'intéressé se plaint maintenant d'avoir été muté au Centre de la gestion des connaissances et bibliothèque électronique de l'OMPI alors que c'est lui-même qui avait sollicité ce transfert. Si le requérant estime qu'il fait l'objet d'un harcèlement dans son poste actuel, il doit suivre la procédure appropriée et épuiser d'abord les voies de recours interne.

L'Organisation soutient avoir pris des mesures raisonnables, agi avec diligence et fait preuve de bonne foi à l'égard du requérant. En effet, bien que celui-ci ait souffert d'un problème de dos avant d'entrer à son service et ne l'en ait pas informée lors de son recrutement, l'OMPI s'est montrée aussi compréhensive que possible à son égard. Elle fait observer que le requérant n'a pas démontré que ses problèmes physiques étaient d'origine professionnelle.

D. Dans sa réplique, le requérant affirme qu'il a bien introduit son recours interne dans les délais prescrits et il fournit pour preuves des justificatifs du service postal suisse. Il ajoute que, conformément aux «Procédures relatives au traitement du harcèlement au travail» de l'OMPI, il avait eu de nombreux entretiens avec la médiatrice pour trouver une solution. Il fait observer qu'en décembre 2005 le poste de médiateur était vacant, ce qui rendait difficile le recours à cette procédure.

Le requérant soutient qu'au moment d'entrer au service de l'Organisation il ignorait qu'il souffrait d'un problème de dos, ce qui explique qu'il n'en ait pas parlé. En tout état de cause, il ressort de son dossier médical que son

problème a été aggravé par son travail à l'OMPI.

Invoquant la jurisprudence, il rappelle que les organisations internationales sont tenues de traiter leur personnel avec dignité. Or, non seulement il ne s'est vu confier aucun travail, mais ses demandes d'aide sont restées sans réponse. Il verse au dossier des déclarations de collègues confirmant le traitement dont il a fait l'objet de la part de sa supérieure hiérarchique.

E. Dans sa duplique, l'OMPI réitère son objection à la recevabilité de la requête pour défaut d'épuisement des voies de recours interne dans la mesure où celle-ci porte sur le harcèlement que l'intéressé dit subir dans son nouveau poste. Il aurait pu soumettre la question à la médiatrice avant le départ de cette dernière en mai 2005, mais il ne l'a pas fait.

Pour le reste, l'Organisation maintient sa position. Elle affirme que, d'après les informations figurant dans l'un de ses certificats médicaux, le requérant savait parfaitement qu'il avait des problèmes de dos avant d'entrer au service de l'OMPI.

La défenderesse conteste qu'il y ait un lien entre l'état de santé physique du requérant et son travail à l'OMPI et affirme qu'il n'a produit un certificat médical attestant un tel lien qu'après le dépôt par l'OMPI de sa réponse auprès du Comité d'appel.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'OMPI en 1992. Initialement au bénéfice d'une série de contrats de courte durée puis de contrats de durée déterminée, il s'est vu accorder une nomination à titre permanent le 28 février 2005.

2. Il a souffert de problèmes de santé de manière continue dès 1991, notamment d'une inflammation du dos et des deux bras. Il a des difficultés à soulever quelque charge que ce soit, à exécuter des tâches nécessitant l'usage de son dos ou de ses bras, à accomplir des tâches répétitives ou à rester debout trop longtemps.

Son état de santé fait l'objet d'un dossier très complet. Ainsi, dans une lettre du 14 octobre 1999, son médecin décrit le type de tâches qu'il ne peut pas accomplir et précise que cela fait huit ans qu'il souffre de problèmes de dos. Dans un mémorandum daté du 19 octobre 1999, le chef de l'Unité médicale indique que le requérant devrait être muté en raison de ses problèmes de dos. Par un mémorandum du 7 novembre 2000, ce même médecin déclare que le poste attribué au requérant à la Section des publications du PCT est compatible avec les restrictions qu'impose son état de santé.

3. Le requérant s'est néanmoins plaint qu'un grand nombre des tâches que l'on exigeait de lui aggravaient son état et a demandé à être transféré «dans un autre service que le PCT». En février 2004, il a pris des jours de congé de maladie, justifiés par un certificat médical, se plaignant de douleurs résultant de l'utilisation d'un lecteur de codes barres.

4. Pendant les six mois qui ont suivi, il s'est enquis à plusieurs reprises de l'état d'avancement de sa mutation. Il déclare que, jusqu'au moment de son transfert au Centre de la gestion des connaissances et bibliothèque électronique de l'OMPI en septembre 2004, aucun travail sérieux ne lui a été confié. Son rapport périodique du 6 juillet 2004 a été laissé en blanc et sa supérieure hiérarchique a joint une note indiquant que, «dans l'attente de l'issue de la demande de mutation présentée par M. P[.] [...], [elle] a[va]it décidé, en accord avec [s]es supérieurs hiérarchiques, d'opter pour une attitude prudente vis-à-vis de l'état de santé de M. P[.] et de ne pas lui confier de tâches à son niveau».

5. En juin 2004, le Service médical commun a estimé que, compte tenu de l'état de santé du requérant, les tâches figurant dans la description de poste de commis au Département des opérations du PCT pouvaient lui convenir.

6. En avril 2004, par suite d'une réaffectation des bureaux, le requérant avait dû déménager dans un bureau qu'il devait partager avec un collègue avec lequel il avait eu des problèmes en novembre 2003. Il a protesté contre ce transfert au motif que ledit collègue l'avait insulté. Le directeur du Département des opérations du PCT lui a répondu que, vu le manque d'espace, il était nécessaire de partager les bureaux et que l'on attendait de collègues

qu'ils se respectent et se tolèrent. Il a également demandé au requérant de l'informer au cas où des conflits surgiraient dans le nouveau bureau. Le requérant affirme avoir été victime de harcèlement pendant six mois alors qu'il était dans le nouveau bureau.

Il a consulté un psychothérapeute pour qu'il l'aide à soigner l'anxiété et la dépression engendrées par les circonstances susmentionnées.

7. A la suite d'un recours présenté devant le Comité d'appel pour le non octroi d'une augmentation d'échelon dans le grade et d'une nomination à titre permanent, à l'occasion duquel le requérant s'est également plaint de souffrir d'une maladie imputable au service et d'être victime de harcèlement psychologique, le Directeur général lui a accordé, le 28 février 2005, une nomination à titre permanent. Il ne s'est toutefois pas expressément prononcé sur la question du harcèlement et n'a pas accordé de réparation à l'intéressé. Telle est la décision implicite en cause dans la procédure devant le Tribunal de céans.

Sur la recevabilité

8. Bien que l'OMPI n'ait pas expressément abordé dans sa réponse du 19 octobre 2004 la question de la plainte pour harcèlement, celle-ci a été clairement évoquée dans la correspondance antérieure du conseil du requérant. De surcroît, le Comité d'appel a examiné la plainte pour harcèlement. L'Organisation ne saurait maintenant tirer un motif d'irrecevabilité de son omission initiale d'examiner pleinement la plainte.

9. S'agissant de l'affirmation de l'Organisation selon laquelle la requête est irrecevable parce que le requérant n'a pas présenté de demande de mise en invalidité au Comité des pensions du personnel de l'OMPI conformément aux Statuts et Règlement de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, le Tribunal relève que, le requérant ne demandant pas réparation pour son incapacité à travailler mais seulement parce que l'Organisation ne l'a pas protégé contre les atteintes à sa santé subies au travail, il n'y avait pas lieu pour l'intéressé de saisir le Comité des pensions.

10. Le Tribunal rejette également l'argument de l'Organisation selon lequel la requête est irrecevable parce que le requérant n'a pas saisi la médiatrice de sa plainte pour harcèlement. Il ressort du dossier que le requérant lui a effectivement soumis sa plainte, mais que rien n'a été fait. En outre, lorsque le poste de médiateur est devenu vacant, le requérant a soumis son problème à un autre fonctionnaire, comme indiqué dans le bulletin de l'Association du personnel d'octobre 2005.

11. Toutefois, il n'entre pas dans la compétence du Tribunal de faire des recommandations à une organisation sur la mise en œuvre de telle ou telle procédure en matière de harcèlement au travail ni de lui ordonner de faire des excuses.

Sur la demande de débat oral

12. Le requérant a demandé la tenue d'un débat oral avec audition de témoins «afin de déterminer s'il y avait eu ou non harcèlement psychologique» au sein de l'OMPI. Il a indiqué qu'il fournirait la liste intégrale des témoins lorsqu'il aurait pu examiner les écritures de l'Organisation, mais il n'a pas repris cette demande dans sa réplique. Le Tribunal ne voit aucune raison d'organiser un débat oral et par conséquent rejette la demande.

Sur le détournement de pouvoir

13. Le requérant soutient que la décision de le muter constitue un détournement de pouvoir. Ses écritures ne font pas clairement ressortir quelle mutation a constitué, selon lui, ce détournement de pouvoir. L'Organisation semble considérer qu'il s'agit de sa dernière mutation au Centre de la gestion des connaissances et bibliothèque électronique de l'OMPI. Mais, étant donné la référence que fait le requérant au rapport d'évaluation laissé «en blanc», le Tribunal en déduit qu'il s'agit de sa mutation à l'équipe de traitement 5. Quoi qu'il en soit, il n'est pas prouvé qu'il y a eu détournement de pouvoir.

14. L'obligation qu'a une organisation de traiter ses employés avec dignité et respect et de leur fournir un travail correspondant à leurs compétences, à leur formation et à leurs aptitudes est bien établie dans la jurisprudence du Tribunal. Il ressort clairement de celle-ci que, pour étayer une allégation d'abus ou de détournement de pouvoir, le requérant doit «être en mesure d'établir les fins auxquelles le pouvoir attribué à l'autorité [...] aurait été détourné» (voir le jugement 2104).

15. En dehors de ses affirmations selon lesquelles il n'était pas nécessaire de le muter et que ni l'Organisation ni lui-même n'ont bénéficié de cette mutation, le requérant n'a pas apporté d'élément de preuve sur les circonstances entourant sa mutation qui auraient permis de conclure qu'une fin illicite avait été poursuivie. Quant au rapport d'évaluation laissé «en blanc», la supérieure hiérarchique du requérant a fourni un motif raisonnable pour expliquer qu'elle ne l'avait pas rempli, ce qui ne corrobore pas l'allégation de détournement de pouvoir.

Sur la violation du devoir de protection contre tout dommage psychologique

16. Le requérant soutient que le Comité d'appel s'est trompé lorsqu'il a conclu qu'il «ne pouvait constater que l'administration avait eu l'intention d'exercer le harcèlement psychologique reproché ni le déduire de son attitude». Le requérant fait valoir que, d'après la jurisprudence du Tribunal, il n'est pas indispensable de prouver au préalable qu'il y a eu intention de harceler pour conclure qu'il y a eu harcèlement. Il a raison (voir le jugement 2370) mais, comme il ressortira ci-après, cette erreur est sans incidence sur l'issue de la procédure en cours. Il en va de même de l'argument du requérant selon lequel la recommandation du Comité d'appel était viciée parce que celui-ci n'avait pas pris en compte les éléments de preuve apportés par d'autres fonctionnaires qui avaient eux aussi rencontré des difficultés avec sa supérieure hiérarchique directe.

17. Dans le jugement 2370, au considérant 9, le Tribunal fait également valoir ce qui suit en matière de harcèlement :

«Encore faut-il que les allégations de harcèlement soient corroborées par des faits précis et, sur ce point, le Tribunal ne peut que confirmer sa jurisprudence (voir notamment les jugements 2067 et 2100) selon laquelle la preuve des faits doit être fournie par celui ou celle qui s'estime victime de harcèlement. Certes ces preuves sont souvent difficiles à apporter et, dans ce domaine, les organes de recours internes et le Tribunal lui-même doivent être particulièrement attentifs à prendre en compte tous les éléments qui résultent d'un examen contradictoire des faits allégués, mais la charge de la preuve ne saurait être inversée [...].»

18. L'Organisation soutient que, pour prouver qu'il y a eu harcèlement, le requérant doit montrer qu'une succession d'événements s'est produite pendant une certaine période. Cette thèse n'est pas étayée par la définition que donne l'OMPI du harcèlement ni corroborée par la jurisprudence du Tribunal qui exige qu'il soit procédé à un examen de la définition applicable du harcèlement pour déterminer si, aux termes de celle-ci, un incident isolé suffit à constituer un harcèlement. Au paragraphe 4 de l'ordre de service n° 15/2004, l'OMPI définit le harcèlement comme suit :

«On entend par harcèlement un comportement ou des propos déplacés, qui perturbent le travail ou créent une ambiance de travail intimidante, hostile ou choquante. Il peut s'agir de conduites, de remarques ou de manifestations répétées ou, dans des cas exceptionnels, ponctuelles, relatives à la race, à la religion, à la couleur de peau, aux croyances, à l'origine ethnique, à l'apparence physique, à l'âge, au sexe ou à l'orientation sexuelle d'un membre du personnel et qui ont un caractère menaçant ou méprisant ou qui sont source de gêne ou d'humiliation. [...].»

Il ressort de cette définition que, dans des cas exceptionnels, un incident isolé relevant du type de conduite décrit peut constituer un acte de harcèlement.

19. La plainte du requérant selon laquelle il a été victime de harcèlement pendant presque six mois comporte deux aspects. Tout d'abord, il affirme avoir été contraint de partager un bureau avec une personne qui l'avait insulté par le passé, alors même que sa supérieure hiérarchique était parfaitement au courant de leur désaccord antérieur. Selon lui, il était tout à fait prévisible, dans ces circonstances, qu'il serait harcelé par cette personne. Le requérant déclare que, pendant les six mois qui ont suivi, son collègue l'a tantôt insulté tantôt ignoré, qu'il l'a privé de lumière et lui a infligé une pollution sonore.

Le requérant se plaint ensuite de ce que, tout au long de ces six mois, on ne lui a confié l'exécution d'aucun travail sérieux, ce qui revenait en fait à l'exclure du lieu de travail. Selon lui, les appels à l'aide réitérés qu'il a adressés à divers responsables sont restés sans réponse. Cette situation intolérable, associée aux rumeurs sur son renvoi imminent, a provoqué chez lui un état de dépression et d'anxiété qui a nécessité la consultation d'un spécialiste.

20. En ce qui concerne le premier aspect de la plainte pour harcèlement, le Tribunal souligne que, lorsque le

requérant a fait savoir qu'il ne souhaitait pas partager un bureau avec la personne en question, il a été expressément tenu compte de sa préoccupation. En effet, le directeur du Département des opérations du PCT lui a rappelé que partager un bureau supposait respect et tolérance réciproques entre les occupants mais que, s'il n'en allait pas ainsi dans son nouveau bureau, il souhaitait en être informé et que le problème serait traité. Alors que le requérant avait déjà envoyé un certain nombre de courriels à ses supérieurs hiérarchiques pour s'enquérir de l'état d'avancement de sa mutation et se plaindre qu'on ne lui donnait aucun travail, ce n'est que lorsque son conseil a écrit au Directeur général en septembre 2004, c'est à dire près de six mois plus tard, au sujet de son augmentation de traitement et de sa nomination à titre permanent, que l'administration a par la même occasion été informée des difficultés qu'il rencontrait avec son collègue. Compte tenu de l'absence de toute plainte pendant ces six mois, alors même que le requérant avait été expressément invité à faire connaître les difficultés qu'il pouvait rencontrer, le fait qu'un incident se soit produit auparavant avec le collègue en question n'est pas une raison suffisante pour conclure qu'il y a eu harcèlement pendant cette période. On ne peut davantage conclure que l'Organisation n'a pas pris les mesures nécessaires pour protéger le requérant contre un préjudice psychologique découlant des agissements d'un collègue alors qu'elle n'avait pas été mise au courant de ces problèmes.

21. S'agissant du deuxième aspect de sa plainte pour harcèlement, le requérant qualifie de harcèlement le retard de six mois pris pour donner suite à sa demande de mutation alors qu'il s'était plaint à de multiples reprises auprès de la direction contre les brimades qu'il subissait en permanence et avait fait des propositions quant aux autres postes qu'il pouvait utilement occuper.

Il donne comme preuve de harcèlement le fait que sa supérieure hiérarchique a pris la décision unilatérale de le priver de toutes ses fonctions. Il soutient également que la mention portée par cette dernière sur le rapport d'évaluation laissé «en blanc», selon laquelle il n'avait pas présenté de certificat médical, est la preuve qu'elle ne le croyait pas et le harcelait. Comme autre élément de preuve de la conduite de sa supérieure, le requérant fournit une liste de plusieurs fonctionnaires qui ont été mutés hors de l'équipe de traitement 5 ainsi que des courriels émanant de fonctionnaires, dont deux figuraient sur ladite liste, dans lesquels ils disaient que cette supérieure n'avait pas le professionnalisme requis et qu'ils n'aimaient pas son style de gestion.

22. Concernant tout d'abord les éléments d'information relatifs aux autres fonctionnaires, rien dans le dossier ne permet de penser que leurs mutations étaient liées d'une manière ou d'une autre à la conduite de la supérieure hiérarchique. Par ailleurs, même si les courriels en question mettent en doute le professionnalisme de cette dernière ainsi que son style de gestion, ils ne permettent pas de déduire que d'autres fonctionnaires avaient fait l'objet d'un harcèlement et ne prouvent manifestement pas que le requérant était harcelé par sa supérieure.

23. S'agissant du fait qu'aucune tâche n'a été confiée au requérant pendant six mois à partir de février 2004, le Tribunal retient, à la lumière des circonstances de l'espèce et plus particulièrement de ce que le requérant s'est vu accorder par la suite une nomination à titre permanent, qu'il ressort des documents disponibles que la décision en cause a été prise afin de répondre de manière prudente aux préoccupations que suscitait la santé de l'intéressé. Etant donné les problèmes de santé dont ce dernier souffrait depuis longtemps et dont il continuait de souffrir ainsi que les tentatives déjà faites pour prendre en compte ces problèmes, cette approche prudente n'est pas constitutive de harcèlement.

Le Tribunal reconnaît que les six mois en question ont été une source de stress pour le requérant qui attendait qu'une décision soit prise au sujet de sa mutation, mais rien ne permet de conclure que l'administration s'est livrée à des actes de harcèlement psychologique à son encontre ou qu'elle ne l'a pas protégé contre des dommages psychologiques.

Sur la violation du devoir de protection contre tout dommage corporel

24. Il ne fait aucun doute qu'«une organisation internationale est tenue de prendre les mesures appropriées pour protéger ses fonctionnaires contre les dommages corporels survenant dans le cadre de leur emploi» (voir le jugement 2403). Toutefois, en l'espèce, le requérant n'a pas prouvé que l'OMPI a manqué à son devoir de protection contre les dommages corporels et que la responsabilité de la détérioration de sa santé physique doit lui être imputée.

25. Il ressort du dossier que l'Organisation a déployé de grands efforts pour donner satisfaction au requérant et lui éviter des dommages corporels. Par exemple, de nombreuses réunions ont été organisées avec divers services pour lui trouver un poste compatible avec ses capacités physiques limitées. L'administration s'est appuyée sur un

avis médical pour déterminer si le requérant pouvait accomplir les tâches prévues dans sa description d'emploi. Elle a redistribué les tâches, réorganisé par deux fois l'équipe de traitement 5 et lui a assuré un complément de formation dans un effort pour lui assigner des tâches qui n'aggravaient pas ses problèmes de santé. En outre, comme cela a déjà été relevé, elle s'est abstenue de confier tout travail au requérant tant qu'un autre poste n'avait pu être trouvé pour répondre à ses problèmes de santé.

26. Quant à l'allégation selon laquelle l'état de santé du requérant a été non seulement aggravé par son travail mais en était le résultat direct, le Tribunal estime que l'intéressé n'a pas prouvé, comme cela lui incombait, que ses affections étaient d'origine professionnelle. Le requérant soutient que l'obligation d'utiliser une perforatrice pendant trois semaines a nui à sa santé. L'avis médical du 15 février 2005 selon lequel les douleurs dont il se plaint avaient été provoquées par cette activité particulière fait suite à une consultation médicale ayant eu lieu une dizaine de mois après que le travail supposé être à l'origine de l'affection a été accompli. Cet avis médical repose sur l'explication donnée par le requérant de l'apparition de ses douleurs comme résultant de cette affection, explication qui est compatible avec la description faite dans la documentation médicale d'une affection résultant de gestes répétitifs. Etant donné la gravité de la pathologie dont il souffrait, on aurait raisonnablement pu s'attendre à ce que l'intéressé ait cherché à consulter un médecin au moment où les symptômes sont apparus. Ce fait, compte tenu également de l'avis médical concernant son épicondylite droite causée par la répétition du même geste pendant son travail, ne suffit pas à établir que son problème de santé était dû aux travaux de perforation.

27. Le Tribunal relève que l'avis médical émis en janvier 2005, selon lequel les dorsalgies chroniques dont souffrait le requérant ont été aggravées par son travail, ne précise pas les activités professionnelles ni les types d'activités qui ont entraîné l'aggravation de l'état de santé de l'intéressé. Cet avis ne dit rien non plus du rôle que les activités non professionnelles du requérant ont pu jouer dans l'aggravation de ses problèmes de dos. Le Tribunal considère que le requérant n'a pas établi à suffisance de preuves, comme il lui incombait, que l'aggravation de ses maux de dos est liée à ses activités professionnelles.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 3 novembre 2006, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 7 février 2007.

Michel Gentot

Giuseppe Barbagallo

Dolores M. Hansen

Catherine Comtet