

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

P.
c.
OMPI

131^e session

Jugement n° 4376

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M. M. P. le 3 janvier 2019 et régularisée le 5 février, la réponse de l'OMPI du 14 mai, la réplique du requérant du 2 septembre, régularisée le 26 septembre 2019, et la duplique de l'OMPI du 6 janvier 2020;

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:

Le requérant conteste le fait que l'OMPI n'aurait pas pris les mesures appropriées pour le protéger conformément à la Politique de protection des lanceurs d'alerte après qu'il eut signalé une faute.

En septembre 2011, le requérant fut recruté par l'OMPI dans le cadre d'un contrat de prestation de services (ci-après «contrat SSA» selon son sigle anglais) pour une période de trois semaines en tant qu'enquêteur consultant au sein de la Division de l'audit et de la supervision internes. Après une courte interruption de contrat, il se vit accorder un deuxième contrat SSA, qui arriva à expiration en décembre 2011. Quelques mois plus tard, il se vit de nouveau offrir un emploi au sein de la Division de l'audit et de la supervision internes, dans le cadre d'un contrat de travail spécial (ci-après «contrat SLC» selon son sigle anglais) couvrant la

période du 12 mars 2012 au 3 mars 2013. Le requérant n'était pas satisfait des conditions de l'offre, car la rémunération proposée correspondait au grade P-3, alors qu'il estimait devoir être classé au grade P-4 compte tenu des fonctions qu'il aurait à exercer. Toutefois, le Département de la gestion des ressources humaines considéra que son expérience professionnelle ne satisfaisait pas aux exigences d'un poste P-4, et le requérant finit par accepter un niveau de rémunération correspondant à un poste P-3, échelon 4, soit un niveau légèrement plus élevé que dans l'offre initiale.

En décembre 2012, dans le cadre d'une procédure à l'échelle de l'Organisation visant à convertir les contrats de courte durée en engagements temporaires, l'OMPI proposa de convertir le contrat SLC du requérant en engagement temporaire au grade P-3. Le 6 décembre 2012, le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes écrivit à la directrice du Département de la gestion des ressources humaines, indiquant que le nouveau contrat devait être au grade P-4, car les fonctions que le requérant exerçait étaient identiques à celles attachées à un autre poste au sein de la Division de l'audit et de la supervision internes (le poste d'enquêteur principal) qui était classé au grade P-4, et parce que, selon lui, les qualifications et l'expérience du requérant justifiaient de le recruter à ce grade. Toutefois, le Département de la gestion des ressources humaines maintint que le requérant ne satisfaisait pas aux exigences requises pour une nomination au grade P-4 et confirma que la conversion de son contrat se ferait donc au grade P-3. Finalement, le requérant refusa l'offre de conversion.

En février 2013, l'OMPI publia un avis de vacance pour le poste d'enquêteur principal au sein de la Division de l'audit et de la supervision internes. Il s'agissait d'un poste temporaire au grade P-4. Le requérant se porta candidat et, après avoir passé un examen écrit, fut interrogé par un jury de sélection composé du directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes, du chef de la Section des enquêtes et d'un fonctionnaire du Département de la gestion des ressources humaines. Entre-temps, comme le contrat SLC du requérant arrivait à expiration, le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes avait demandé au Département de la gestion des ressources humaines de lui

établir un contrat SSA, affirmant que la Division de l'audit et de la supervision internes avait besoin de la collaboration du requérant jusqu'à ce que la procédure de recrutement pour le poste d'enquêteur principal soit terminée. Le requérant obtint un contrat SSA pour la période du 4 au 26 mars 2013.

Le 27 mars 2013, le requérant se vit offrir un autre contrat SSA à compter du 8 avril, qu'il accepta. Quelques jours plus tard, il fut informé par le Département de la gestion des ressources humaines que, conformément à une décision du jury de sélection, un nouvel avis de vacance pour le poste d'enquêteur principal avait été publié, mais que la candidature qu'il avait déjà déposée serait automatiquement prise en considération dans le cadre de cette nouvelle procédure de recrutement. Lorsque le requérant s'enquit des raisons de cette décision, il fut informé par le chef de la Section des enquêtes que le premier avis de vacance n'avait pas généré suffisamment de candidatures satisfaisant aux exigences formelles du poste. Le requérant obtint deux autres contrats SSA en mai 2013, après quoi il resta sans emploi pendant environ deux mois et demi.

Le 24 juin 2013, le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes offrit au requérant un contrat SSA d'une durée de trois mois à compter du 1^{er} août 2013. Deux jours plus tard, le requérant fut informé par le Département de la gestion des ressources humaines que le deuxième avis de vacance pour le poste d'enquêteur principal avait été «annulé»*. Le 12 juillet 2013, le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes informa le requérant que le Directeur général avait demandé qu'il soit recruté pour une période de six mois. En conséquence, il offrit au requérant un engagement temporaire de six mois, au grade P-3, au sein de la Section de l'audit de la Division de l'audit et de la supervision internes, en lieu et place du contrat SSA qui avait été précédemment envisagé. Le requérant demanda une nouvelle fois à être nommé au grade P-4, mais le Département de la gestion des ressources humaines maintint que l'offre portait sur des fonctions de grade P-3. Le Département accepta cependant de lui accorder deux

* Traduction du greffe.

échelons supplémentaires eu égard à son expérience, et le requérant accepta la nomination au grade P-3, échelon 6. Il prit ses fonctions le 7 août 2013.

Le 19 août 2013, le poste P-4 d'enquêteur principal fut mis au concours pour la troisième fois. La candidature initiale du requérant fut de nouveau automatiquement prise en considération dans la procédure de sélection.

Par une lettre du 22 août 2013 adressée au président du Comité de coordination de l'OMPI avec copie au Directeur général, le requérant alléguait que le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes avait omis de communiquer des informations essentielles au Comité de l'audit et de la supervision internes concernant deux plaintes visant le Directeur général qui étaient en cours d'examen par la Division de l'audit et de la supervision internes. Selon le requérant, cette omission «soul[evait] des questions relatives à l'indépendance, l'objectivité et l'intégrité du directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes»*. Se fondant sur l'article 1.7 des Statut et Règlement du personnel, le requérant demanda que la protection des lanceurs d'alerte lui soit accordée. Il indiqua également qu'il pensait avoir déjà fait l'objet de représailles de la part du directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes en raison de la connaissance qu'il avait des événements décrits dans sa lettre. À titre d'exemple, il mentionna l'«annulation» en mai 2013 du concours pour le poste d'enquêteur principal auquel il s'était porté candidat.

Après avoir rencontré le président du Comité de coordination de l'OMPI le 2 septembre 2013, le requérant reçut une lettre du Directeur général, datée du 10 septembre 2013, en réponse à sa lettre du 22 août. Le Directeur général écrivait ce qui suit: «[...] Je tiens à confirmer que l'Organisation vous fera bénéficier de la protection accordée aux lanceurs d'alerte»*. Il indiquait également que, comme les questions soulevées dans la lettre du requérant pouvaient être perçues comme le concernant personnellement, il s'était récusé et avait délégué la

* Traduction du greffe.

responsabilité du suivi de ces questions au Sous-directeur général chargé du Secteur de l'administration et de la gestion (M. S.).

Le 6 octobre 2013, le requérant passa un autre examen écrit dans le cadre de la procédure de sélection en cours pour le poste d'enquêteur principal. Cette fois, cependant, il ne fut pas invité à passer un entretien à la suite de l'examen écrit. Le 7 octobre 2013, il rencontra M. S. pour discuter des questions soulevées dans sa lettre du 22 août. Plus tard dans le mois, il indiqua à M. S. que la secrétaire du directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes lui avait montré les résultats de son examen écrit, qui le classaient pratiquement en bas de la liste des candidats. Il affirma que, même si les examens étaient anonymes, le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes, qui était l'un des responsables ayant attribué les notes, pouvait facilement avoir reconnu son écriture et lui avait délibérément attribué une mauvaise note pour exclure sa candidature.

En décembre 2013, l'OMPI publia un avis de vacance pour le poste de chef des enquêtes, au grade P-5. Le requérant se porta candidat le 27 janvier 2014, peu avant l'expiration de son engagement temporaire. En février 2014, M. S. l'informa que l'OMPI avait recruté des enquêteurs externes pour procéder à une évaluation préliminaire des allégations de faute contenues dans sa lettre du 22 août 2013. Le requérant fut interrogé par les enquêteurs le 24 mars 2014.

Dans un courriel daté du 29 avril 2014, le requérant demanda à la directrice du Département de la gestion des ressources humaines pourquoi il n'avait pas encore été invité à passer l'examen écrit dans le cadre du concours pour le poste de chef de la Section des enquêtes. Le lendemain, il écrivit à M. S., alléguant que le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes l'avait délibérément exclu de ce concours au motif qu'il était un candidat externe. Le requérant fit valoir que cela était inexact étant donné qu'il travaillait pour l'OMPI au moment où il s'était porté candidat et qu'en tout état de cause il savait qu'au moins un autre candidat externe avait déjà passé l'examen écrit. Le requérant conclut qu'il s'agissait là d'une nouvelle mesure de représailles de la part du directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes, visant à l'empêcher de poursuivre sa carrière à l'OMPI. Le 7 mai 2014,

il reçut un courriel de la directrice du Département de la gestion des ressources humaines, qui répondait non seulement à la question qu'il lui avait posée le 29 avril, mais aussi à la lettre du 30 avril qu'il avait adressée à M. S., que ce dernier avait transmise à la directrice. Elle nia formellement que le requérant avait été exclu du concours au motif qu'il était un candidat externe et lui assura que sa candidature avait été soigneusement examinée.

En mai 2014, le requérant obtint un contrat de vacataire (ci-après «contrat ICS» selon son sigle anglais) dans le Secteur de l'administration et de la gestion pour la période allant du 12 mai au 30 juillet 2014. Dans une lettre du 14 juin 2014 adressée au Directeur général, il indiqua qu'il n'avait plus confiance dans la capacité de M. S. de mettre en œuvre la protection des lanceurs d'alerte qui lui avait été accordée, et il demanda que cette responsabilité soit confiée à un autre haut fonctionnaire. Il mentionna notamment le fait que M. S. avait transmis sa lettre du 30 avril à la directrice du Département de la gestion des ressources humaines, alors qu'elle portait clairement la mention «confidentiel», et indiqua qu'il avait été informé que le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes en avait également reçu une copie.

Le 29 août 2014, le requérant demanda à M. S. de lui communiquer une copie du rapport établi par les enquêteurs externes, s'il était terminé. Du mois d'octobre au mois de décembre 2014, il travailla pour l'OMPI à temps partiel dans le cadre d'un autre contrat ICS. Le 15 octobre, il écrivit une nouvelle fois à M. S., réitérant sa demande d'informations sur l'avancement de l'enquête. Toutefois, M. S. l'informa par lettre du 11 novembre 2014 qu'«en raison d'un conflit d'intérêts supposé»* il s'était récusé et que le Directeur général avait délégué la responsabilité du suivi des questions soulevées dans sa lettre du 22 août 2013 à la Vice-directrice générale chargée du Secteur des marques et des dessins et modèles (M^{me} W.).

Le 13 novembre 2014, le requérant écrivit à M^{me} W. pour lui demander des informations sur l'enquête. Le jour même, M^{me} W. répondit qu'elle reprendrait contact avec lui en temps voulu, si nécessaire. Après

* Traduction du greffe.

une interruption de contrat de trois mois, le requérant obtint un troisième contrat ICS, du 2 mars au 15 août 2015. Le 2 avril, il envoya un rappel à M^{me} W. concernant sa demande d'informations sur l'enquête, mais M^{me} W. répondit le 5 mai qu'elle s'était elle aussi récusée «pour des raisons indépendantes de [s]a volonté»*. Elle informa le requérant que le Sous-directeur général chargé du Secteur des questions mondiales (M. G.) assurerait désormais le suivi de sa lettre du 22 août 2013. Le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes démissionna à la fin du mois d'avril 2015.

Le requérant rencontra M. G. le 27 mai 2015. En août, il demanda à M. G. de lui communiquer une copie du rapport des enquêteurs externes, sans succès. Il quitta l'OMPI le 15 août au terme de son contrat, mais, en janvier 2016, l'OMPI lui offrit un engagement temporaire de six mois au grade P-3, qu'il accepta. Une deuxième rencontre entre le requérant et M. G. eut lieu le 15 avril 2016.

Par une lettre du 23 juin 2016 adressée au Directeur général, le requérant demanda un réexamen de ce qu'il décrivait comme la «décision [de M. G.] de ne pas accéder à [s]a demande visant à régler [s]a situation professionnelle précaire et à obtenir une copie du rapport d'enquête [...] sur les allégations [qu'il avait] formulées le 22 août 2013»*. Son engagement temporaire prit fin quelques semaines plus tard, mais il revint à l'OMPI en novembre après avoir réussi le concours pour un poste d'enquêteur principal, qui faisait l'objet d'un engagement temporaire d'un an. Le 18 novembre 2016, n'ayant reçu aucune réponse à sa demande de réexamen, il forma un recours devant le Comité d'appel de l'OMPI.

Le 10 mars 2017, alors que la procédure devant le Comité d'appel était en cours, M. G. adressa un courriel au requérant, dans lequel il expliquait qu'il n'y avait jamais eu d'évaluation préliminaire des allégations de représailles contenues dans sa lettre du 22 août 2013, car les enquêteurs externes avaient été uniquement chargés d'examiner ses «allégations de lanceur d'alerte»*. Il invita le requérant à soumettre ses allégations de représailles à la chef du Bureau de la déontologie, conformément à la procédure applicable. M. G. indiqua également que,

* Traduction du greffe.

depuis que les enquêteurs externes avaient terminé leur évaluation préliminaire en 2014, il n'y avait eu aucun suivi des allégations du requérant relatives à d'éventuelles irrégularités de la part du directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes. Il informa le requérant qu'il avait transmis le rapport des enquêteurs au nouveau directeur de la Division de la supervision interne (la Division de l'audit et de la supervision internes était devenue la Division de la supervision interne en septembre 2014), qui déterminerait si une enquête exhaustive était justifiée. Finalement, une enquête exhaustive a par la suite été menée.

Le requérant prit contact avec le chef du Bureau de la déontologie en avril 2017. En février 2018, celle-ci décida de soumettre les allégations de représailles formulées par le requérant à la Division de la supervision interne, qui chargea à son tour une autre agence d'enquêteurs de procéder à une évaluation préliminaire. Le requérant fut interrogé par ces enquêteurs en avril 2018.

Le Comité d'appel rendit ses conclusions sur le recours du requérant le 4 mai 2018. Même si l'OMPI avait suggéré que le Comité d'appel pourrait envisager de suspendre sa procédure dans l'attente du résultat de l'évaluation des allégations de représailles, le Comité décida d'examiner le recours, compte tenu en particulier du temps qui s'était déjà écoulé depuis que les allégations avaient été formulées. Le Comité d'appel releva que six événements avaient été mentionnés par le requérant comme exemples des mesures de représailles que le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes auraient prises: l'offre d'un contrat SLC en 2012 assorti d'un traitement correspondant au grade P-3 et non P-4; l'offre de conversion de son contrat SLC en engagement temporaire au grade P-3 et non P-4; sa candidature non retenue au poste d'enquêteur principal; l'établissement d'un contrat SSA d'une durée très courte en mars 2013; le grade de l'engagement temporaire qui lui avait été offert en juillet 2013 (P-3); et sa candidature non retenue au poste de chef de la Section des enquêtes. Le Comité d'appel estima qu'aucun de ces événements ne prouvait l'existence de représailles ou de toute autre irrégularité et conclut donc que le requérant n'avait pas droit à l'indemnisation qu'il réclamait pour compenser la différence entre la rémunération perçue au titre de ses différents contrats

en 2012 et 2013 et la rémunération correspondant au grade P-4 qu'il s'estimait en droit de percevoir. S'agissant de la mise en œuvre de la protection des lanceurs d'alerte, le Comité d'appel releva que les termes de la lettre du Directeur général du 10 septembre 2013, selon lesquels «l'Organisation vous fera bénéficier de la protection accordée aux lanceurs d'alerte»*, auraient pu être plus clairs quant à la date et aux conditions de mise en œuvre de cette protection. Il estima que la communication au directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes de la lettre du requérant du 30 avril 2014 constituait une violation de l'obligation de l'Organisation de le protéger en tant que lanceur d'alerte, mais il releva que l'OMPI avait exprimé sa volonté de lui verser une indemnité à ce titre, ainsi que pour les retards enregistrés dans le traitement de son signalement d'une irrégularité** et de sa plainte pour représailles. Concernant la demande du requérant visant à obtenir une copie du rapport d'enquête, le Comité d'appel considéra que, conformément aux dispositions applicables du Manuel de procédure en matière d'enquêtes de l'OMPI, il n'était pas en droit de la recevoir à moins que, et jusqu'à ce que, sa communication soit autorisée par le directeur de la Division de la supervision interne ou par le Directeur général. Enfin, le Comité d'appel conclut que, même si la réputation du requérant pouvait avoir été ternie par des publications dans les médias émanant de tiers, rien ne permettait de justifier que l'OMPI, qui n'aurait pas pu empêcher ces publications, soit tenue de verser une indemnité pour un tel préjudice. À la lumière de ces conclusions, le Comité d'appel recommanda au Directeur général de verser au requérant une indemnité raisonnable pour les retards enregistrés dans le traitement de son signalement d'une irrégularité et de sa plainte pour représailles, et pour le fait de ne pas avoir préservé son anonymat en tant que lanceur d'alerte, mais de rejeter le recours pour le surplus. Toutefois, le Comité formula une recommandation plus générale tendant à ce qu'à l'avenir les communications établissant la protection des lanceurs d'alerte soient plus précises quant à la date et aux conditions de mise en œuvre de cette protection.

* Traduction du greffe.

** Terminologie de l'OMPI.

En août 2017, la chef du Bureau de la déontologie envoya au requérant une copie du rapport établi par les enquêteurs externes à l'issue de leur évaluation préliminaire de ses allégations de représailles. Par une lettre datée du 27 août 2017, M. G. informa le requérant qu'au vu de ce rapport, qui n'avait relevé aucune preuve de représailles, il avait décidé de clore le dossier.

Par une lettre datée du 8 octobre 2018, le Directeur général informa le requérant qu'il avait décidé de faire siennes les recommandations du Comité d'appel dans leur intégralité et de lui accorder 100 000 francs suisses à titre d'indemnité. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner le versement de l'ensemble des traitements, indemnités et autres avantages, y compris les contributions à la caisse de pension et à l'assurance-maladie, auxquels il aurait pu prétendre depuis le 3 mars 2013, calculés au grade P-4 et en tenant compte de toute augmentation d'échelon dans le grade, assortis d'intérêts moratoires au taux de 5 pour cent, après déduction de tout revenu professionnel qu'il aurait perçu pendant la même période. Il demande également au Tribunal d'ordonner qu'il soit autorisé à contribuer à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU) pour la période allant du 12 mars 2012 au 3 mars 2013, et que l'Organisation paie sa part des contributions correspondantes. Il réclame une indemnité de 100 000 francs suisses pour l'atteinte portée à sa réputation et le même montant pour la perte de perspectives et d'opportunités de carrière. Il demande que lui soit accordé un contrat de durée déterminée de deux ans en tant que fonctionnaire, à un poste correspondant à ses compétences, ses qualifications et son expérience, à un grade à définir en consultation avec lui. Enfin, il sollicite l'octroi de dommages-intérêts à titre punitif.

L'OMPI demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable en partie et dénuée de fondement dans son intégralité.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant attaque la décision, datée du 8 octobre 2018, dans laquelle le Directeur général a accepté la recommandation du Comité d'appel de lui verser une indemnité raisonnable pour la manière dont son signalement d'une irrégularité et ses allégations de représailles ont été traités, ainsi que pour le fait de ne pas avoir préservé son anonymat en tant que lanceur d'alerte. Le Directeur général a accordé au requérant une indemnité de 100 000 francs suisses, tout en précisant qu'il avait été guidé par la jurisprudence du Tribunal et qu'il estimait que ce montant était plus que raisonnable.

2. Dans la décision attaquée, le Directeur général a également accepté la recommandation du Comité d'appel tendant à ce qu'il soit précisé, dans les communications pertinentes, quand et dans quelles conditions la protection des lanceurs d'alerte doit être accordée aux fonctionnaires, ainsi que sa recommandation tendant au rejet du surplus des conclusions émises par le requérant dans son recours interne. Le Directeur général a également présenté des excuses au requérant pour la manière dont les allégations qu'il avait formulées dans sa lettre du 22 août 2013 avaient été traitées par l'administration jusqu'à ce que des mesures soient prises en 2017 afin qu'elles soient activement examinées. De plus, le Directeur général a indiqué que, dans la mesure où il avait accepté les recommandations du Comité d'appel, il n'était pas nécessaire pour lui de se prononcer sur la recevabilité de certaines des conclusions du requérant, mais que l'OMPI se réservait le droit de contester ces conclusions si le requérant saisissait le Tribunal.

3. Dans sa requête, le requérant soutient que la somme qui lui a été accordée dans la décision attaquée est suffisante pour couvrir le préjudice moral qu'il a subi. Toutefois, il réclame à l'OMPI une indemnité supplémentaire, correspondant notamment à la rémunération (y compris les traitements, avantages et indemnités) qu'il aurait perçue depuis le 3 mars 2013 s'il avait été engagé par l'OMPI de manière continue au grade P-4 dans le cadre de contrats qui prévoyaient sa participation à la CCPPNU et au régime d'assurance-maladie de l'OMPI,

assortie d'intérêts au taux de 5 pour cent, déduction faite de tout revenu professionnel perçu pendant la même période. Ces conclusions sont rejetées.

4. La conclusion du requérant visant à obtenir une indemnité correspondant à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été employé sans interruption au grade P-4 depuis le 3 mars 2013 est fondée, implicitement, sur l'hypothèse selon laquelle l'obligation de l'OMPI de le protéger contre les représailles dans le cadre de la Politique de protection des lanceurs d'alerte imposait à l'Organisation de lui garantir un emploi continu pendant toute cette période. Toutefois, comme le souligne le requérant dans ses écritures, ses allégations de représailles «concernaient essentiellement le fait [qu'il n'avait] pas été traité de manière équitable dans le cadre des procédures de sélection»*. Pendant la période visée, le requérant était titulaire de contrats temporaires ponctués de fréquentes interruptions. Ces divers contrats avaient pris fin parce qu'ils étaient arrivés à leur terme conformément aux conditions qui y étaient énoncées. Même si le requérant aurait pu conserver son emploi s'il avait été sélectionné pour l'un des postes auxquels il s'était porté candidat au sein de la Division de l'audit et de la supervision internes, il n'existe pas de lien de causalité direct entre les interruptions ponctuelles dans sa relation professionnelle avec l'OMPI et le rejet de sa candidature à ces postes. Ainsi, même si les préoccupations soulevées par le requérant concernant d'éventuelles représailles de la part du directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes dans le cadre des procédures de recrutement avaient été justifiées, les mesures de protection adaptées dans le cadre de la Politique de protection des lanceurs d'alerte n'auraient pas nécessairement supposé le renouvellement des contrats temporaires du requérant à leur expiration de façon à lui assurer la continuité de son emploi. Pour ces raisons, l'octroi d'une indemnité, qui aurait, de fait, redéfini rétroactivement la relation contractuelle du requérant avec l'OMPI depuis 2013 sans aucun fondement légal, n'est pas justifié.

* Traduction du greffe.

5. La conclusion du requérant tendant à ce que le Tribunal ordonne qu'il soit autorisé à contribuer à la CCPPNU pour la période allant du 12 mars 2012 au 3 mars 2013 concerne une situation contractuelle antérieure à son signalement d'une irrégularité et dépasse donc le cadre de la requête.

6. S'agissant de sa conclusion tendant à ce qu'un contrat de durée déterminée lui soit accordé, le requérant souligne que le Directeur général a déclaré que la protection des lanceurs d'alerte lui serait accordée, mais qu'en fait il n'en a pas bénéficié. Il soutient qu'il aurait dû se voir accorder une protection temporaire et que l'OMPI aurait dû protéger ses intérêts en lui garantissant le maintien de son emploi jusqu'à la fin de l'enquête sur ses allégations. Il entend notamment obtenir un contrat de durée déterminée de deux ans à un poste correspondant à ses compétences, ses qualifications et son expérience, «équivalent en termes de grade à la perte de chances d'avancement de carrière qu'il a subie, au niveau le plus élevé au sein ou en dehors de l'OMPI [...], à définir après [l']avoir dûment consulté»*. La conclusion du requérant visant à l'obtention d'un contrat de durée déterminée est rejetée, premièrement, parce que le Tribunal n'est pas compétent pour ordonner une telle mesure. La nomination des fonctionnaires d'une organisation internationale relève du pouvoir exclusif de l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'organisation concernée. Deuxièmement, dans une organisation internationale au sein de laquelle, en principe, les nominations se font à la suite d'une procédure de recrutement par concours, l'octroi d'un engagement ne peut constituer une forme appropriée d'indemnisation, car cela porterait atteinte aux droits d'autres personnes qui auraient autrement été fondées à concourir pour le poste en question.

7. La question centrale qui se pose donc est celle de savoir s'il convient d'accorder au requérant une indemnité supplémentaire aux 100 000 francs suisses que le Directeur général lui avait accordés. Le requérant affirme qu'il a droit à une indemnité supplémentaire, notamment pour l'atteinte portée à sa réputation et pour la perte de chances et de

* Traduction du greffe.

perspectives de carrière, ainsi qu'à des dommages-intérêts à titre punitif. Le Tribunal rejette d'emblée la conclusion du requérant tendant à l'octroi d'une indemnité supplémentaire dans la mesure où cette conclusion repose sur ses allégations de représailles et de harcèlement institutionnel. Comme le soutient l'OMPI, les conclusions du requérant relatives aux représailles sont irrecevables. En mars 2017, il a été invité à soumettre ses allégations de représailles (contenues dans la plainte dans laquelle il signalait une faute) à la chef du Bureau de la déontologie. Cette question fait l'objet d'un recours interne en instance dirigé contre la décision du Directeur général de confirmer la décision du 27 août 2018 de clore le dossier. Les conclusions du requérant relatives au harcèlement institutionnel sont également irrecevables pour non-épuisement des moyens de recours interne à sa disposition, conformément à l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, et ce, parce qu'il n'avait pas préalablement déposé de plainte pour harcèlement en vertu du chapitre XI des Statut et Règlement du personnel.

8. La portée de la décision attaquée se limite à l'indemnisation du requérant pour a) l'absence de traitement de son signalement d'une irrégularité et de ses allégations de représailles et b) un manquement au devoir de confidentialité. C'est à juste titre qu'elle ne vise pas la reconnaissance d'une quelconque mesure de représailles, qui, comme indiqué plus haut, fait actuellement l'objet d'une procédure distincte en cours. La question qui se pose est celle de savoir si la somme que le Directeur général a accordée au requérant l'indemnisait suffisamment pour les irrégularités mentionnées ci-dessus aux points a) et b) et pour l'absence présumée de mesures de protection temporaires, qui ne dépendait pas de l'existence de mesures de représailles établies. Se pose également la question de l'atteinte portée à la réputation du requérant, pour laquelle aucune indemnité n'a été accordée. Afin de déterminer si une indemnité supplémentaire doit être versée parce que des mesures temporaires auraient dû être prises et qu'elles ne l'ont pas été, le Tribunal examinera, comme l'a fait le Comité d'appel, les six événements mentionnés par le requérant.

9. Le premier des six événements mentionnés était l'offre d'un contrat SLC en mars 2012 assorti d'un traitement inférieur à celui que le requérant pensait recevoir. D'après lui, cette situation était imputable à des mesures de représailles de la part du directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes. Toutefois, indépendamment de la question de savoir si les soupçons du requérant étaient fondés, le contrat en question avait déjà pris fin plusieurs mois avant que le Directeur général n'informe le requérant que la protection des lanceurs d'alerte lui serait accordée. Il est difficile de savoir quelles mesures utiles, le cas échéant, auraient pu être prises à ce moment-là pour protéger le requérant contre des représailles liées aux conditions de ce contrat. Ce premier événement ne permet pas de conclure qu'une indemnité supplémentaire devrait être versée au requérant au motif que l'OMPI n'aurait pas pris de mesures de protection temporaires.

10. Le deuxième événement concernait les conditions de l'offre faite par l'OMPI de convertir le contrat SLC du requérant en un engagement temporaire et, notamment, le fait que cette offre était valable pour le grade P-3 et non P-4. Ce choix résultait manifestement d'une décision du Département de la gestion des ressources humaines fondée sur les critères de recrutement habituels. Partant, aucune raison évidente ne justifiait de prendre des mesures de protection temporaires pour protéger le requérant d'éventuelles représailles. Ce dernier avait d'ailleurs refusé l'offre de conversion plusieurs mois avant son signalement d'une irrégularité.

11. Le troisième événement porte sur la procédure de recrutement pour le poste temporaire d'enquêteur principal, qui a fait l'objet de trois avis de vacance. Il ressort du dossier que les inquiétudes du requérant concernant cette procédure de recrutement ont bien été examinées par M. S., qui les a transmises à la directrice du Département de la gestion des ressources humaines. Compte tenu de la réponse communiquée par cette dernière, qui a expliqué notamment que la candidature du requérant n'avait pas été exclue du fait qu'il était un candidat externe, contrairement à ce qu'il affirmait, et que la liste restreinte définitive avait été approuvée par tous les membres du jury de sélection, il était

loisible à M. S. de conclure qu'aucune mesure de protection temporaire n'était justifiée dans le cadre de la procédure de recrutement à laquelle le requérant participait.

12. Le quatrième événement concernait la durée d'un contrat SSA que le requérant s'était vu accorder en mars 2013. Le Comité d'appel a estimé que, même si le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes n'avait pas accepté de modifier les conditions d'un contrat SSA ultérieur, comme demandé par le requérant, il avait accepté de prolonger le contrat initial à plusieurs reprises pour permettre au requérant de terminer les tâches qui lui avaient été confiées. Cet événement ne permet pas d'établir un manquement de la part de l'OMPI tenant à l'absence de mesures de protection temporaires.

13. Le cinquième événement concerne le niveau de traitement dont était assorti l'engagement temporaire que le requérant a accepté en juillet 2013. Selon lui, la décision d'offrir le contrat au grade P-3 a été influencée par le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes, qui avait été consulté à ce sujet par le Département de la gestion des ressources humaines. Rien dans les écritures ne suggère que la détermination du grade adapté à cette nomination, effectuée par le Département de la gestion des ressources humaines, se serait déroulée de façon inhabituelle ou incohérente. En conséquence, le Tribunal ne saurait conclure que des mesures de protection temporaires auraient dû être prises à cet égard.

14. Le sixième événement concerne la candidature du requérant non retenue pour le poste P-5 de chef de la Section des enquêtes. Le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes était un membre du Comité des nominations pour ce concours en vertu de sa position de responsable du poste à pourvoir. Dès lors, les responsables qui étaient chargés d'accorder au requérant la protection des lanceurs d'alerte pouvaient raisonnablement conclure qu'il était inapproprié d'exclure le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes dès le début de la procédure de sélection, à titre de mesure de protection temporaire, en se fondant exclusivement sur les craintes exprimées par le requérant. Cela est d'autant plus vrai que les candidats

devaient en fin de compte être présélectionnés par tous les membres du Comité des nominations, et pas uniquement par le responsable du poste à pourvoir.

15. Compte tenu des conclusions qui précèdent et sans préjudice du résultat des procédures internes en instance concernant la décision de clore le dossier relatif aux allégations de représailles formulées par le requérant, le Tribunal estime que les événements sur lesquels le requérant s'appuie pour établir des représailles ne permettent pas de conclure qu'une indemnité supplémentaire devrait lui être versée pour la perte de chances et de perspectives de carrière, au motif que l'OMPI n'aurait pas pris de mesures de protection temporaires. Pour les mêmes raisons, rien ne justifie l'octroi au requérant de dommages-intérêts à titre punitif.

16. Quant à la conclusion du requérant visant à l'octroi d'une indemnité pour l'atteinte portée à sa réputation, le Comité d'appel a estimé, à juste titre, que l'OMPI ne pouvait pas être tenue responsable de l'atteinte qui aurait pu être portée à la réputation du requérant en raison de publications faites par des tiers dont elle n'avait pas préalablement connaissance et qu'en tout état de cause elle n'aurait pas été en mesure d'empêcher. En conséquence, cette conclusion est dénuée de fondement.

17. Afin de déterminer si la somme accordée au requérant par le Directeur général, à titre d'indemnité pour la façon dont son signalement d'une irrégularité et ses allégations de représailles ont été traités jusqu'à ce que des mesures soient prises en 2017 pour les examiner, constituait une indemnité suffisante, le Tribunal tient compte du fait que le retard enregistré dans le traitement de ces allégations était essentiellement dû au non-respect par le requérant de la procédure énoncée dans la Politique de protection des lanceurs d'alerte. Le paragraphe 15 a) de la Politique prévoit notamment ce qui suit:

«Pour bénéficier de l'application de la présente politique, les personnes qui ont des motifs raisonnables et tangibles de croire qu'ils font l'objet de mesures de représailles ou qui craignent d'en faire l'objet pour avoir participé à une activité de supervision ou signalé une irrégularité, déposent une plainte écrite et communiquent tous les renseignements et documents dont ils disposent pour étayer leur plainte au Bureau de la déontologie, dès que possible [...]»

18. Le requérant a jugé inutile de soumettre ses allégations au Bureau de la déontologie et ne l'a pas fait avant le mois d'avril 2017. Toutefois, les responsables qui successivement ont été chargés d'assurer le suivi de la décision du Directeur général d'accorder la protection des lanceurs d'alerte au requérant n'ont pas attiré son attention sur le fait qu'en application de la Politique il était tenu de déposer une plainte au Bureau de la déontologie, qui, eu égard à l'étendue de son mandat, aurait pu prendre les mesures nécessaires pour tenir compte des réserves que le requérant pouvait avoir quant à d'éventuels conflits d'intérêts. L'OMPI a reconnu ce manquement, qui est l'une des principales raisons pour lesquelles elle a versé une indemnité. Dans ces circonstances, le Tribunal conclut que la somme octroyée au requérant, qui visait également à l'indemniser pour le manquement au devoir de confidentialité dans le traitement de son signalement d'une irrégularité, était suffisante.

19. Au vu de ce qui précède, la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 11 décembre 2020, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 18 février 2021 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

PATRICK FRYDMAN GIUSEPPE BARBAGALLO HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ