

B. S.

c.

OMC

135^e session

Jugement n° 4601

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale du commerce (OMC), formée par M. E. B. S. le 9 mai 2019 et régularisée le 28 mai, la réponse de l'OMC du 9 août 2019, la réplique du requérant du 4 octobre 2019 et la duplique de l'OMC du 25 novembre 2019;

Vu les documents transmis par l'OMC et le requérant, respectivement les 23 et 27 juin 2022, dans le cadre d'un supplément d'instruction ordonné par le Tribunal;

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 la sanction de renvoi sans préavis qui lui a été infligée à la suite d'une plainte pour harcèlement déposée contre lui.

Le requérant, fonctionnaire de l'OMC (alors Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (GATT)) depuis 1979, était, depuis 1998, chef de la Section de la création graphique, de l'impression et de la distribution des documents (GDPDD selon le sigle anglais) auprès de la Division des services linguistiques, de la documentation et de la gestion de l'information (LDIMD selon le sigle anglais), détenant le grade G.9 au moment des faits.

Le 3 août 2018, le Bureau du contrôle interne de l'OMC (ci-après le «BCIn») reçut une demande d'enquête pour harcèlement et abus de pouvoir visant le requérant, déposée par l'une de ses anciennes subordonnées, M^{me} F., et se rapportant à des faits survenus entre 2001 et début 2014. Un mémorandum préparé par une personne travaillant au sein de la Division des affaires juridiques contenant une analyse juridique au soutien des allégations de M^{me} F., elle-même affectée depuis peu à cette division, était joint à cette demande. Le 6 août suivant, le BCIn reçut également un mémorandum de la médecin-chef du Service médical de l'OMC dénonçant l'impact du comportement prétendument inapproprié du requérant sur la santé physique et mentale de nombreux autres fonctionnaires travaillant ou ayant travaillé sous sa supervision depuis 2001.

Après un examen préliminaire des allégations et éléments de preuve présentés, le chef du BCIn informa le Directeur général, le 11 septembre 2018, de l'ouverture d'une enquête administrative, en application des dispositions du mémorandum administratif n° 974 du 30 novembre 2015 portant sur le BCIn. Le 17 septembre, il remit en main propre au requérant une copie de la notification d'enquête, du serment de confidentialité et de la procédure d'enquête suivie. Le requérant refusa de signer ces documents «pour des raisons à [lui]». Le jour même, ces documents lui furent transmis par courriel. L'intéressé était invité à un entretien avec le BCIn le 19 septembre afin de se voir communiquer de plus amples détails quant aux allégations reçues et au déroulement du processus d'enquête. Par ailleurs, il était informé du fait que, en cas de reproches avérés, il était susceptible de se voir infliger une mesure disciplinaire. Il lui était demandé de coopérer dans le cadre de l'enquête et de n'échanger avec personne à ce sujet sauf autorisation préalable du BCIn. Enfin, la possibilité lui était offerte de bénéficier d'un congé spécial à plein traitement afin notamment de lui permettre d'avoir le temps de préparer sa défense.

Le requérant rencontra le chef du BCIn et le directeur de la Division des ressources humaines le 19 septembre 2018 pour leur faire part de son intention de ne pas participer à l'enquête et de partir en retraite anticipée avec effet au 31 décembre 2018. Il refusa d'être

informé sur les allégations portées contre lui et sur le nom de la plaignante mais s'engagea à n'entreprendre aucune mesure de représailles à l'encontre de ses collègues. Le 20 septembre, il présenta sa démission au Directeur général avec un préavis courant jusqu'au 31 décembre, ce qui fut accepté par celui-ci le 21 septembre. Le 24 septembre, il reçut notification de la décision du chef exécutif de le placer en congé spécial avec plein traitement jusqu'à la fin de l'enquête à titre de mesure préventive. Dès le lendemain, il fut placé en arrêt de travail à 100 pour cent par son médecin traitant. Le 5 octobre, le chef du BCIn le contacta pour lui rappeler son devoir de coopération dans le cadre de l'enquête et l'inviter à prendre connaissance des allégations portées contre lui. Aucune réponse ne fut apportée à cette lettre. Le 30 octobre, le requérant demanda à pouvoir partir en retraite anticipée le 30 novembre, ce qui lui fut refusé en raison de l'enquête administrative en cours le concernant.

Lors d'une rencontre avec le BCIn organisée le 15 novembre, le requérant réaffirma son intention de ne pas participer à l'enquête, fit part de son désaccord avec la décision de le placer en congé spécial et exprima son inquiétude quant à la confidentialité de l'enquête. Les 3 et 4 décembre, M^{me} F. et lui-même reçurent le projet du rapport d'enquête pour commentaires éventuels, qu'ils soumièrent le 10 décembre. Le requérant joignit à ses commentaires un rapport médical de son médecin traitant, portant la date du 7 décembre 2018, dans lequel ce praticien expliquait l'évolution de l'état de santé fluctuant et fragile de son patient de juin 2015 à décembre 2018, état qui avait engendré plusieurs arrêts de travail au cours de ces années.

Le BCIn présenta son rapport final au Directeur général le 13 décembre 2018, en concluant au caractère fondé des allégations de harcèlement et d'abus de pouvoir. Il était précisé dans ce rapport que l'enquête avait porté sur des faits de harcèlement survenus depuis 2002, plus précisément entre 2002 et 2003, en 2007, 2011 et 2014. Il était recommandé de sanctionner le requérant à la mesure de sa faute, soit par son renvoi sans préavis, soit par un licenciement sans préavis ou indemnité. Compte tenu de la démission présentée par l'intéressé le 20 septembre 2018, le Directeur général était invité à considérer l'option

d'une sanction financière, sachant que plusieurs paiements, relatifs notamment à des indemnités de départ, avaient été temporairement retenus par la Division des ressources humaines dans l'attente d'une décision finale, et ce pour un montant total de 63 764 francs suisses. Le BCIn considéra néanmoins que l'OMC avait failli à son devoir de protection envers les nombreuses personnes victimes des agissements du requérant et invita l'Organisation à faire «un geste fort» en reconnaissance des souffrances endurées.

Sur la base de ce rapport, le requérant reçut, dès le lendemain, soit le 14 décembre 2018, notification de la proposition du Directeur général de lui infliger la sanction de renvoi sans préavis ni indemnités. Il était invité à soumettre ses commentaires éventuels avant le mercredi 19 décembre pour 18 heures. Il le fit par l'intermédiaire de son conseil mais seulement le 25 janvier 2019 du fait qu'une prolongation de délai lui avait été accordée le 21 décembre 2018, après que l'intéressé eut accepté un report de la date de sa démission au 15 février 2019.

Par un mémorandum du 12 février 2019, prenant effet immédiatement, le requérant fut informé de la décision du Directeur général de le renvoyer sans préavis pour faute grave et de retenir le montant de 63 764 francs suisses au titre des différentes indemnités de départ qui auraient dû lui être versées. Il était précisé que la sanction disciplinaire infligée pouvait faire l'objet d'un recours direct devant le Tribunal. Telle est la décision attaquée. Le requérant fut par ailleurs admis à faire valoir ses droits à la retraite à la date du 13 février 2019.

Par courriel du 8 avril 2019, le requérant demanda auprès du directeur de la Division des ressources humaines à obtenir le badge remis aux retraités de l'OMC afin qu'il puisse participer aux activités de l'Assemblée des retraités, dont il était membre. Le 18 avril, il lui fut répondu qu'au vu des circonstances liées à son départ de l'Organisation, la remise d'un tel badge n'était pas possible.

Dans sa requête, le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de tirer toutes les conséquences de droit de cette annulation, à savoir ordonner à l'OMC de lui rembourser la somme, indûment retenue selon lui, de 63 764 francs suisses et de lui délivrer le badge remis aux retraités pour lui permettre de participer aux activités

de l'Assemblée des retraités. Par ailleurs, il réclame une indemnité pour tort moral, ainsi que l'octroi de dépens.

L'OMC, pour sa part, demande au Tribunal de rejeter la requête comme infondée.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant demande l'annulation de la décision du Directeur général de l'OMC du 12 février 2019 de lui infliger la sanction disciplinaire de renvoi sans préavis ni indemnités pour faute grave. Il demande, en conséquence, que le Tribunal ordonne le versement de la somme, indûment retenue selon lui, de 63 764 francs suisses, de même que la remise du badge destiné aux retraités de l'Organisation. Il réclame par ailleurs le versement d'une somme en vue de réparer le préjudice moral qu'il prétend avoir subi, dont le montant sera à définir par le Tribunal, de même que le remboursement des frais juridiques exposés.

2. Le requérant invoque différents vices qui auraient affecté tant la procédure d'enquête menée par le BCIn dans le cadre de l'examen de la plainte pour harcèlement déposée par M^{me} F. que la procédure suivie par la suite en vue du prononcé de la sanction disciplinaire attaquée.

3. Le requérant observe tout d'abord que certains fonctionnaires travaillant sous sa responsabilité et ne parvenant pas à accomplir leurs tâches de manière satisfaisante ou à suivre le rythme dynamique qu'il leur imposait ont, à diverses reprises, porté plainte pour harcèlement moral à son encontre. Ce ne sont, en effet, pas moins de quatorze fonctionnaires qui ont déposé une telle plainte entre 2002 et 2003, de même qu'en 2007, 2011 et 2014. L'intéressé relève cependant qu'aucune de ces plaintes n'a été considérée par les autorités de l'OMC comme de nature à justifier une sanction disciplinaire à son égard. Il a, en effet, à chaque fois été considéré qu'il n'y avait pas de preuve suffisante à l'appui des allégations de harcèlement et d'abus de pouvoir formulées contre lui. Ces différentes plaintes ont, au contraire, généralement été réglées dans le cadre de solutions amiables, passant notamment par des réorganisations

du service ou des mutations de certains des plaignants, effectuées avec leur accord. Parmi les cinq fonctionnaires qui avaient déposé une plainte entre décembre 2013 et janvier 2014 figurait M^{me} F., qui a, par la suite, fait l'objet d'une telle mutation. Or, c'est cette même personne qui, en 2018, et alors qu'elle ne se trouvait pourtant plus sous la supervision du requérant depuis plus de quatre ans, a déposé une nouvelle plainte qui reposait sur les mêmes faits que ceux déjà allégués en 2014. En outre, le Directeur général, se fondant à cette fin sur le rapport d'enquête établi par le BCIn, a considéré que le requérant avait exercé diverses formes de harcèlement moral et d'abus de pouvoir pendant plus de dix ans, de 2003 à 2014, à l'encontre de ses subordonnés et en a conclu que celui-ci devait se voir infliger la sanction disciplinaire de renvoi sans préavis ni indemnités.

Le requérant en déduit que l'enquête menée par le BCIn en 2018 a porté sur les mêmes faits que ceux ayant fait l'objet de l'enquête préliminaire menée en 2014. Or, cette enquête préliminaire n'avait pas donné lieu à l'ouverture d'une procédure disciplinaire et la plainte avait, selon lui, été classée sans suite, de sorte que la nouvelle plainte pour harcèlement moral et abus de pouvoir déposée par M^{me} F. en 2018 ne pouvait plus s'appuyer sur ces faits de 2014. Il affirme que c'est donc à tort que tant le BCIn, dans son rapport d'enquête, que le Directeur général, dans la décision attaquée, se sont fondés sur ces faits. Ainsi, comme le requérant le faisait valoir dans ses commentaires formulés au sujet de la proposition de sanction et le rappelle dans sa requête, l'Organisation aurait failli au principe général de droit *non bis in idem* selon lequel nul ne peut être mis en cause une seconde fois en raison des mêmes faits ni faire l'objet, pour lesdits faits, d'une nouvelle sanction ou, comme dans le cas d'espèce, d'une première sanction succédant au classement sans suite de la procédure initiale. Le requérant considère de même que, en agissant de la sorte, l'OMC aurait procédé à un revirement d'attitude illégal par rapport aux décisions prises en 2014 du fait du classement sans suite, décidé à l'époque, des plaintes déposées collectivement en décembre 2013 et janvier 2014.

4. Pour justifier la nouvelle enquête lancée en 2018, le Directeur général a fait valoir, dans la décision du 12 février 2019, que les faits qui s'étaient produits entre 2003 et 2014 n'avaient «donné lieu à aucune qualification juridique et, par conséquent, ne pouvaient conduire à aucune sanction». Il considère de même que, pour les faits antérieurs à 2014, il n'y aurait eu, tout au plus, qu'une enquête préliminaire et non une enquête approfondie ou un examen poussé de la situation. Il s'ensuit que l'avertissement informel qui avait été donné à l'époque à l'intéressé par la personne chargée de mener l'enquête préliminaire, selon lequel toute nouvelle plainte à son encontre conduirait à l'ouverture immédiate d'une procédure disciplinaire, doit être replacé dans ce contexte, avec cette conséquence qu'il faut comprendre cet avertissement comme l'admission d'une erreur dans l'appréciation de la gravité des faits qui avaient été reprochés à l'époque.

Dans son mémoire en réponse, l'OMC fait valoir à cet égard ce qui suit. La raison pour laquelle le BCIn a pu remonter dix ans en arrière, par rapport à 2014, et son enquête couvrir des faits ayant déjà donné lieu à des plaintes antérieures, formelles ou informelles, tient tout d'abord à ce que ces plaintes n'ont jamais fait l'objet d'enquêtes en tant que telles. Selon l'Organisation, il n'y a pas eu en 2018 de «ré-investigation» de faits déjà établis et ayant donné lieu à des décisions formelles, mais plutôt un examen nouveau, rigoureux et professionnel, de faits examinés de manière trop superficielle par le passé. Il n'y avait donc pas eu de classement sans suite et l'OMC nie également avoir procédé en l'espèce à un revirement d'attitude.

5. Dans sa réplique, le requérant maintient qu'il y a eu un revirement d'attitude des autorités de l'OMC à son égard. Il rappelle que les plaintes déposées collectivement en décembre 2013 et janvier 2014 ont donné lieu à des mesures concrètes, dont des mutations de certain(e)s des plaignant(e)s dans d'autres divisions, notamment en ce qui concerne M^{me} F., et qu'il n'a pas fait l'objet d'une sanction disciplinaire à l'époque. Selon lui, il était donc fondé à considérer que l'affaire était close. Une nouvelle plainte n'aurait dès lors pu porter que sur des faits nouveaux et non sur des faits ayant fait l'objet de l'enquête préliminaire de 2014. Or, à la date de la plainte de M^{me} F. en 2018, il

n'y aurait pas eu de faits postérieurs à ceux examinés lors des plaintes de décembre 2013 et janvier 2014. En réalité, le seul fait nouveau était la nette amélioration de l'environnement de travail dans la Section GDPDD que dirigeait le requérant, comme cela est reconnu par la plaignante elle-même. Il n'y avait dès lors aucun élément justifiant l'ouverture d'une procédure disciplinaire en 2018, ce qui rendrait la sanction disciplinaire prononcée à son encontre nulle et non avenue.

6. Après avoir observé qu'il n'y a pas de délai de prescription applicable en la matière, l'OMC nie par ailleurs qu'il y aurait eu en l'espèce violation du principe *non bis in idem* ou du principe *nemo auditur propriam turpitudinem allegans*, en ce que les faits antérieurs à 2014 auraient fait l'objet d'une nouvelle enquête administrative en 2018. Les cinq plaignants de 2014 avaient été entendus dans le cadre d'une enquête préliminaire; or, comme l'a rappelé le Tribunal dans sa jurisprudence (voir les jugements 4101, au considérant 16, et 3640, au considérant 5), «l'évaluation préliminaire d'une plainte a pour seul but de déterminer s'il y a lieu d'ouvrir une enquête en vue d'instruire celle-ci». La note rédigée par la personne ayant procédé à l'évaluation préliminaire des plaintes déposées collectivement ne constituait pas un rapport d'enquête. Il ne se déduit nullement de cette circonstance que le requérant aurait été exonéré de toute faute ou qu'une quelconque prescription s'attacherait désormais aux allégations concernant les faits antérieurs à 2014.

7. Le Tribunal tient tout d'abord à observer que l'OMC reconnaît qu'il y avait, jusqu'en 2018, une absence persistante de procédures écrites relatives à la manière dont étaient conduites les enquêtes administratives et les actions disciplinaires en son sein. L'approche de l'Organisation en matière de lutte contre les faits de harcèlement ou d'abus de pouvoir a profondément évolué à la suite de l'examen stratégique de 2014 visant à promouvoir un environnement de travail plus productif grâce à une protection améliorée des droits individuels des fonctionnaires. C'est alors qu'ont notamment été adoptés différents textes destinés à étoffer les dispositions pertinentes du Statut du personnel de l'OMC, y compris les normes de conduite de l'OMC et le Règlement du personnel. Il s'agit:

- du mémorandum administratif n° 973 sur les bons offices, la médiation et la conciliation;
- du mémorandum administratif n° 974 portant sur le BCIn;
- du mémorandum administratif n° 985 sur le droit de travailler dans un environnement exempt de discrimination, de harcèlement et d’abus de pouvoir (entré en vigueur le 30 avril 2018); et
- de l’avis au personnel OFFICE (14)/17 du 16 octobre 2014 sur la «Procédure applicable à titre provisoire aux enquêtes administratives et aux actions disciplinaires».

8. En vertu du paragraphe 5 du mémorandum administratif n° 985 précité, le harcèlement suppose d’ordinaire une série d’incidents échelonnés dans le temps, et il n’est donc pas exclu qu’une plainte pour harcèlement puisse reposer sur des faits relativement anciens. Cette disposition rejoint la jurisprudence du Tribunal selon laquelle, d’une part, des manifestations d’une conduite pendant une période donnée peuvent conférer à une conduite particulière les caractéristiques d’un harcèlement (voir, notamment, les jugements 4288, au considérant 3, et 4233, au considérant 3) et, d’autre part, une accumulation d’incidents répétés, de même qu’une longue suite d’erreurs de gestion et d’omissions, peuvent être de nature à avoir porté atteinte à la dignité d’un fonctionnaire et à ses objectifs de carrière (voir, notamment, le jugement 4286, au considérant 17). Un harcèlement peut, en effet, être caractérisé par un ensemble de faits s’échelonnant dans le temps et résulter de l’effet cumulatif de plusieurs manifestations d’une conduite, qui, prises isolément, ne pourraient être considérées comme du harcèlement (voir le jugement 4233, au considérant 3, et la jurisprudence citée), et ce même si elles n’ont pas été contestées au moment des faits (voir le jugement 4253, au considérant 5, et les jugements cités).

Il n’est donc en soi pas anormal que le BCIn ait aussi pris en considération les faits de harcèlement qui avaient déjà été dénoncés lors de plaintes, formelles ou informelles, déposées précédemment, notamment ceux visés par les plaintes déposées collectivement en décembre 2013 et janvier 2014. La circonstance que ces dernières plaintes n’aient pas donné lieu à l’ouverture d’une enquête approfondie et, à la suite d’une

telle enquête, au lancement d'une procédure disciplinaire dirigée contre le requérant, est sans pertinence, dès lors que rien n'empêchait l'Organisation de se fonder, entre autres, sur ces faits allégués de harcèlement lors de l'examen d'une plainte ultérieure dénonçant de nouveaux faits. Est tout autant dénuée de pertinence la circonstance, mise en avant par le requérant, qu'aucun des plaignants à l'origine de ces plaintes n'ait, à l'époque, dénoncé l'insuffisance des mesures concrètes décidées par l'Organisation.

L'invocation par le requérant d'une éventuelle violation du principe *non bis in idem* n'est donc pas fondée, dans les circonstances de l'espèce, dès lors que l'intéressé n'a pas fait l'objet, à la suite de l'enquête préliminaire de 2014, d'une procédure disciplinaire et n'a, a fortiori, pas déjà été puni pour les faits de harcèlement allégués à l'appui de ces plaintes et reformulés dans le cadre de la plainte déposée en 2018.

9. Ce qui vicie, en revanche, fondamentalement la décision attaquée est l'ensemble des circonstances de fait dans lesquelles celle-ci a été adoptée en l'espèce.

L'enquête a été déclenchée sur la base de la plainte déposée en 2018 par l'une des cinq personnes qui avaient formulé celles de décembre 2013 et janvier 2014, soit plus de quatre ans après la fin de l'examen de ces dernières plaintes, et après qu'un certain nombre de mesures d'organisation internes eurent été décidées à l'époque, dont la mutation de M^{me} F. vers une autre division dès la mi-janvier 2014. Par la force des choses, cette plaignante n'était donc, en principe, plus susceptible de faire encore l'objet, après sa mutation, de nouveaux faits de harcèlement de la part du requérant. C'est d'ailleurs ce qui ressort clairement de la nouvelle plainte déposée en 2018 par l'intéressée, plainte dans laquelle elle s'est bornée à exposer des faits de harcèlement qui avaient déjà été allégués par elle-même ou par les autres plaignant(e)s dans le cadre des plaintes de décembre 2013 et janvier 2014.

Il ressort par ailleurs d'une lecture attentive tant du rapport d'enquête du BCIn que des témoignages des diverses personnes entendues par cet organe et de la décision attaquée elle-même que les faits de harcèlement

et d'abus de pouvoir reprochés au requérant sont antérieurs à 2014 et qu'aucun nouveau fait de harcèlement postérieur à cette période n'a été allégué à son encontre. L'affirmation, qui figure dans la décision attaquée du Directeur général, selon laquelle les comportements imputés au requérant se sont produits sur une période de plus de dix ans et ont continué malgré l'avertissement adressé à l'intéressé en 2014, est donc manifestement dénuée de fondement. Bien au contraire, il ressort du rapport d'enquête établi par le BCIn que les témoins entendus, ainsi que la plaignante, ont reconnu que la situation au sein de la Section GDPDD dirigée par le requérant s'était nettement améliorée depuis 2014.

De même, si dans le mémorandum rédigé par la médecin-chef du Service médical de l'OMC, en date du 6 août 2018, il est fait état de ce que diverses consultations effectuées par elle en 2018 avaient permis de mettre en évidence l'impact du comportement prétendument inapproprié du requérant sur la santé physique et mentale de nombreux fonctionnaires travaillant ou ayant travaillé sous sa supervision depuis 2001, aucun fait concret de harcèlement postérieur à 2018 n'a été mis en évidence par ce médecin.

Dans de telles conditions, l'OMC a donc bien procédé, lors de l'examen de la plainte déposée par la plaignante le 3 août 2018 relative aux mêmes faits de harcèlement que ceux qui avaient déjà été allégués dans les plaintes de décembre 2013 et janvier 2014, à un revirement d'attitude qui ne repose sur aucune justification légitime.

À cet égard, l'affirmation de l'OMC selon laquelle ces plaintes n'auraient, à l'époque, pas fait l'objet d'un examen rigoureux et poussé de la situation, en raison de l'insuffisance de la procédure applicable en matière d'examen des plaintes pour harcèlement, n'est, de toute évidence, pas un argument de nature à justifier ce revirement d'attitude. D'une part, à supposer même que la procédure de l'époque n'aurait pas été adéquate, l'OMC ne saurait s'en prévaloir dès lors qu'il est de jurisprudence constante que les organisations internationales sont tenues d'enquêter sur les plaintes en cette matière et de garantir la protection de la personne qui se déclare victime de harcèlement (voir les jugements 2706, au considérant 5, et 2552, au considérant 3), ainsi que de veiller à ce que les organes chargés des enquêtes et des recours internes dans le cadre

de cette procédure fonctionnent correctement (voir les jugements 3314, au considérant 14, et 3069, au considérant 12), sachant que ces obligations s'inscrivent dans le cadre du devoir plus général qu'ont ces organisations d'assurer aux membres de leur personnel un environnement sûr et adéquat, exempt de tout risque de préjudice physique et psychologique (voir les jugements 4299, au considérant 4, et 4171, au considérant 11). D'autre part, rien ne permet au Tribunal de considérer que la procédure applicable à l'époque de l'examen des plaintes de décembre 2013 et janvier 2014 aurait été effectivement inefficace. Il convient à cet égard de noter que trois mémorandums administratifs étaient applicables en la matière à cette époque, à savoir les mémorandums n° 858 du 19 septembre 1994 («Prévention du harcèlement sexuel»), n° 941 du 23 janvier 2003 («Procédures pour le traitement des plaintes et recours des fonctionnaires») et n° 967 du 23 février 2010 («Gestion du comportement professionnel»). S'agissant plus particulièrement du mémorandum n° 941, il prévoyait la possibilité, si un premier médiateur arrivait à la conclusion qu'il était nécessaire de mener une enquête approfondie, de confier cette enquête à un collège de trois médiateurs, ce qui aurait donc pu être décidé à l'époque. Il convient à cet égard de noter qu'une plainte collective déposée en 2002 et 2003 par huit fonctionnaires travaillant dans la Section GDPDD dirigée par le requérant avait bien fait l'objet d'une telle enquête approfondie, le collège de médiateurs étant cependant parvenu à la conclusion qu'il n'y avait, à l'époque, pas suffisamment de preuves pour justifier l'application d'une mesure disciplinaire.

10. Compte tenu de l'ensemble des considérations qui précèdent, le Tribunal estime que la décision attaquée est entachée d'illégalité et doit par suite être annulée.

11. En raison de cette annulation, il y a lieu, en conséquence, de conclure que le requérant doit, avec effet rétroactif, être considéré comme ayant été admis à la retraite à la date du 13 février 2019, date qui avait été convenue d'un commun accord par les parties avant même l'adoption de la décision attaquée.

12. Le requérant demande au Tribunal qu'en cas d'annulation de la décision attaquée soit également ordonné le versement d'un montant de 63 764 francs suisses, correspondant au total des diverses indemnités de départ qui auraient dû lui être versées s'il avait effectivement été admis à la retraite, comme cela avait été initialement convenu par les parties.

Dans un courrier du 23 juin 2022, par lequel l'OMC a, à la demande du Président du Tribunal, adressé au greffe un certain nombre de renseignements complémentaires, cette dernière reconnaît expressément que le requérant aurait eu droit, sur présentation des justificatifs nécessaires, au paiement de la somme de 63 764 francs suisses, s'il avait été considéré comme démissionnaire au 13 février 2019.

Pour autant que soient effectivement présentés par le requérant l'ensemble des justificatifs nécessaires à cet effet, le Tribunal ordonnera donc que soit versée à l'intéressé la somme de 63 764 francs suisses.

13. Le requérant demande également au Tribunal de lui octroyer une indemnisation pour tort moral «dont le montant est laissé à la sagesse du Tribunal». Il ne justifie cependant pas, dans ses divers écrits de procédure, de la pertinence d'une telle demande.

Dans les circonstances particulières de l'espèce, le Tribunal considère que le préjudice moral que le requérant prétend avoir subi est suffisamment réparé par l'annulation de la décision attaquée.

14. Le requérant demande aussi que, à la suite de l'annulation de la décision attaquée par le Tribunal, injonction soit faite à l'OMC de lui délivrer le badge remis aux retraités pour lui permettre de participer aux activités de l'Assemblée des retraités de l'OMC. Il ressort cependant de la jurisprudence que le Tribunal n'est pas compétent pour prononcer une injonction de cette nature.

Il en va d'autant plus ainsi qu'en l'espèce le requérant ne se prévaut d'aucune obligation de délivrer le badge de «retraité» de l'OMC qui serait prévue en application des stipulations de son contrat d'engagement ou des dispositions des Statut et Règlement du personnel. Le Tribunal n'a

donc, en tout état de cause, aucune compétence en la matière, en application de l'article II, paragraphe 5, de son Statut.

Le Tribunal relève seulement que, compte tenu de l'annulation de la décision attaquée résultant du présent jugement, le refus de délivrer le badge en question ne se justifie plus.

15. Obtenant en grande partie gain de cause, le requérant a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 8 000 francs suisses.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision du Directeur général de l'OMC du 12 février 2019 est annulée.
2. L'OMC versera au requérant, comme indiqué au considérant 12 ci-dessus, les sommes qui auraient dû lui être versées lors de son admission à la retraite en février 2019.
3. Elle lui versera également la somme de 8 000 francs suisses à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 8 novembre 2022, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 1^{er} février 2023 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ