

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

S. (n° 8)

c.

OMPI

139^e session

Jugement n° 4971

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la huitième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M. A. S. le 28 septembre 2021 et régularisée le 11 février 2022, le mémoire en réponse de l'OMPI du 24 juin 2022, la réplique du requérant du 9 septembre 2022 et la duplique de l'OMPI du 14 décembre 2022;

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

Après avoir examiné le dossier;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

Le requérant conteste son renvoi pour faute.

Le requérant est entré au service de l'OMPI en 1989. Au moment des faits, il était conseiller à la Division de l'appui aux petites et moyennes entreprises et à la création d'entreprises, Département pour les pays en transition et les pays développés.

Le 17 septembre 2018, la Division de la supervision interne (DSI) reçut un rapport selon lequel le requérant avait vraisemblablement participé à des activités non autorisées en dehors de l'Organisation en assumant des responsabilités de gestion au sein d'une organisation non gouvernementale. Après une évaluation préliminaire, le directeur de la DSI décida d'ouvrir une enquête complète sur ces allégations et, par mémorandum du 11 janvier 2019, le requérant reçut notification de cette enquête. Le 22 janvier, il fut interrogé par la DSI. Le même jour,

il envoya un courriel au Directeur général de l'époque, mettant en copie plusieurs membres du personnel, pour l'informer qu'il avait participé à un certain nombre d'activités en dehors de l'Organisation. Il affirmait que, selon son interprétation des dispositions réglementaires applicables, aucune de ces activités ne nécessitait une déclaration officielle ou une autorisation du Directeur général.

En février et mars 2019, la DSI tenta, en vain, d'obtenir des informations supplémentaires de la part du requérant. En parallèle, le requérant signala une faute de la part du directeur de la DSI à l'Organe consultatif indépendant de surveillance, ce qui aboutit à la suspension de l'enquête. En avril 2019, l'Organe consultatif indépendant de surveillance informa le requérant qu'il estimait que rien n'empêchait la DSI de poursuivre l'enquête, qui fut ensuite reprise.

Dans son rapport daté du 26 septembre 2019, la DSI conclut qu'il y avait des éléments de preuve indiquant que le requérant avait participé à des activités en dehors de l'Organisation par sa contribution à la «fondation et à la mise en place»* d'une association de droit suisse, à savoir l'*Association of Indian Professionals* (AIP), sans avoir demandé d'autorisation préalable au Directeur général. La DSI relevait que le requérant avait admis qu'il n'avait pas demandé une telle autorisation et n'avait pas coopéré pendant l'enquête. Elle recommandait d'entamer une procédure disciplinaire à son encontre.

Le 4 novembre 2019, la directrice du Département de la gestion des ressources humaines envoya au requérant une lettre d'accusation l'informant qu'une procédure disciplinaire avait été engagée contre lui. Quatre accusations étaient formulées: la première était sa participation à une activité en dehors de l'Organisation sans avoir demandé d'autorisation préalable; la deuxième était son manque d'indépendance et d'impartialité vis-à-vis du gouvernement indien en raison du rôle capital que l'intéressé avait joué dans la création et la mise en place de l'AIP; la troisième était son absence de coopération avec la DSI; et la quatrième était le fait que l'intéressé avait fait passer les intérêts de l'AIP avant ceux de l'Organisation. Le requérant était invité à faire part

* Traduction du greffe.

de ses observations, ce qu'il fit le 6 décembre 2019 après avoir demandé une prorogation du délai. Il admit qu'il avait participé aux activités de l'AIP, mais affirma que cela ne signifiait toutefois pas qu'il avait été déloyal envers l'Organisation, et qu'aucune autorisation préalable n'était requise. Il souligna qu'en tout état de cause il avait informé le Directeur général et demandé son autorisation pour ses activités sociales en janvier 2019. Le requérant indiqua également qu'il avait pris part à l'entretien mené par la DSI, mais qu'il n'avait pas répondu aux questions qui concernaient les activités internes de l'AIP et qui étaient donc confidentielles et «sans rapport»* avec la faute présumée.

En janvier 2020, le requérant reçut notification d'une autre lettre d'accusation, rédigée par la vice-directrice générale du Département de la gestion des ressources humaines – après la récusation de la directrice du Département de la gestion des ressources humaines pour conflit d'intérêts – concernant une autre série d'accusations portées contre lui. Il était informé que huit chefs d'accusation pour faute étaient retenus contre lui, y compris des critiques inappropriées de l'Organisation et de son personnel, l'usage d'un langage grossier envers plusieurs fonctionnaires en activité et anciens fonctionnaires, la diffusion de déclarations fausses et diffamatoires, ainsi que l'émission de griefs personnels et de critiques contre l'OMPI en public, donnant lieu à un manquement à son devoir de loyauté, dans ses lettres adressées aux présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination de l'Organisation, où il avait formulé des allégations de faute contre le directeur de la DSI et des collègues ou d'anciens collègues de ce dernier au sein de la DSI. Il était invité à faire part de ses observations, ce qu'il fit le 3 février 2020 après avoir demandé une prorogation du délai, dans une lettre adressée à la vice-directrice générale du Secteur du droit d'auteur et des industries de la création, qui avait été désignée par le Directeur général en tant qu'autorité compétente, ce dernier s'étant également récusé pour conflit d'intérêts. Le requérant contesta toutes les accusations portées contre lui, faisant notamment valoir sa liberté d'expression ainsi que son devoir de signaler toute faute et reprenant

* Traduction du greffe.

les allégations qu'il avait formulées contre plusieurs fonctionnaires de l'Organisation.

Par lettre du 11 mars 2020, la vice-directrice générale du Secteur du droit d'auteur et des industries de la création informa le requérant qu'elle avait décidé de le renvoyer avec effet immédiat et de lui accorder une indemnité de licenciement correspondant à six mois de traitement, ainsi qu'une somme équivalant à trois mois de traitement en guise de préavis.

Le 16 août 2020, le requérant saisit le Comité d'appel de l'OMPI. Dans ses conclusions datées du 17 juin 2021, le Comité d'appel indiquait qu'il existait des éléments de preuve clairs et convaincants selon lesquels le requérant avait commis la faute reprochée dans les lettres d'accusation, mais relevait qu'un chef d'accusation figurant dans la deuxième lettre d'accusation n'avait pas été dûment établi. Il recommandait le rejet du recours. Le 30 juin 2021, le requérant fut informé que le Directeur général nouvellement nommé – qui avait pris ses fonctions le 1^{er} octobre 2020 – avait décidé d'adopter cette recommandation. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner que «[l]a présente requête fasse rapidement l'objet d'un examen et d'une enquête par un organe compétent extérieur à l'OMPI»*, d'ordonner à l'Organisation de faire des excuses publiques reconnaissant l'illégalité de son renvoi, d'annuler la décision attaquée et de supprimer de son dossier personnel toute mention de son renvoi (à l'exception d'une copie des excuses publiques qu'il demande), et de le réintégrer. Le requérant demande également au Tribunal de lui accorder des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 500 000 francs suisses, des dommages-intérêts à titre exemplaire d'un montant de 250 000 francs suisses et des dépens. Enfin, il demande au Tribunal de lui octroyer toute autre réparation qu'il jugera juste, raisonnable et équitable.

L'Organisation demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant dénuée de fondement dans son intégralité.

* Traduction du greffe.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant sollicite la tenue d'un débat oral et fournit une liste de témoins. Aux termes de l'article V de son Statut, «[l]e Tribunal peut, s'il en décide ainsi, accepter ou refuser d'organiser une procédure orale, y compris à la demande d'une des parties». En l'espèce, le Tribunal estime que les écritures sont suffisantes pour lui permettre de statuer en toute connaissance de cause et, par conséquent, rejette cette demande.

2. L'analyse qui suit s'inscrit dans le contexte qui se dégage de l'état de faits ci-dessus. Le requérant conteste la décision du 30 juin 2021 par laquelle le Directeur général nouvellement nommé, approuvant le rapport du 17 juin 2021 du Comité d'appel de l'OMPI, a confirmé presque entièrement la décision du 11 mars 2020 par laquelle la vice-directrice générale du Secteur du droit d'auteur et des industries de la création avait décidé de renvoyer l'intéressé avec effet immédiat pour motif disciplinaire en application de la disposition 10.1.1 a) 5) du Règlement du personnel. Dans la décision du 11 mars 2020, il a été conclu que le requérant avait commis de nombreux actes constitutifs de faute, tels que décrits dans deux lettres d'accusation transmises le 4 novembre 2019 et le 3 janvier 2020. Le requérant était tenu responsable des actes décrits dans les quatre chefs d'accusation figurant dans la première lettre et des actes décrits dans les six premiers chefs d'accusation figurant dans la seconde lettre (les septième et huitième chefs d'accusation ayant été abandonnés). Par la suite, dans son rapport, le Comité d'appel a conclu que le sixième chef d'accusation figurant dans la seconde lettre n'avait pas été dûment établi et, dans la décision du 30 juin 2021, il était conclu que le requérant était coupable des quatre chefs d'accusation figurant dans la première lettre et des cinq premiers chefs d'accusation figurant dans la seconde lettre.

3. Il convient d'établir d'emblée la portée de la présente requête.

Premièrement, le requérant conteste, entre autres, une accusation qu'il identifie comme l'«Accusation 9»* et décrit comme suit: «Accusation 9 – Réunion avec le directeur exécutif du Centre Sud [...] pour discuter des griefs personnels [du requérant] contre deux concitoyens qui étaient à son service.»* Cela correspond en fait au sixième chef d'accusation figurant dans la seconde lettre d'accusation. Étant donné que ce chef d'accusation a été abandonné dans le rapport du Comité d'appel et dans la décision attaquée, la requête est sans objet à cet égard.

Deuxièmement, le requérant fait de multiples références à des actes de harcèlement qu'aurait commis la direction de l'OMPI contre des fonctionnaires autres que lui-même. Or de tels actes dépassant le cadre de la présente requête pour absence de qualité pour agir *ratione personae*, ils ne seront pas examinés par le Tribunal.

Troisièmement, le requérant fait état d'un harcèlement institutionnel systématique dont il aurait été victime. Il affirme que, depuis l'arrivée de l'ancien Directeur général et du chef du personnel, il a été harcelé, s'est vu refuser des possibilités d'avancement, a été suspendu et a reçu injustement un rapport d'évaluation insatisfaisant. Selon lui, la décision attaquée serait entachée de harcèlement moral institutionnel, de représailles et d'abus de pouvoir dirigés contre lui depuis 2008. Il ajoute qu'il a présenté, chaque fois, des éléments de preuve à l'appui de ses plaintes pour harcèlement, représailles ou faute. Toutefois, ces plaintes ont été rejetées, car les organes de l'Organisation avaient été compromis. En bref, il rappelle de multiples épisodes, en plus de la décision attaquée et de la décision disciplinaire, qui soit ont fait l'objet d'autres requêtes sur lesquelles le Tribunal a déjà statué, soit ont fait l'objet de plaintes internes dont le Tribunal n'a jamais été saisi, soit n'ont jamais été signalées en interne.

La portée de la présente requête se limite à l'appréciation de la légalité de la décision attaquée et de la décision disciplinaire. Le Tribunal déterminera bien évidemment si ces décisions pourraient constituer, en soi, des actes de harcèlement. Toutefois, le Tribunal ne

* Traduction du greffe.

saurait examiner les faits et les décisions déjà traités dans les jugements 4608, 4478, 4288, 4287 et 4002, dans lesquels les conclusions du requérant ont été rejetées. En effet, selon un principe général de droit reconnu, une personne ne peut demander qu'un même litige soit tranché dans deux procédures distinctes (voir, par exemple, les jugements 4778, au considérant 5, 4530, au considérant 7, 4085, au considérant 7, 3291, au considérant 6, et 2742, au considérant 16). Le Tribunal ne saurait non plus examiner de nouveaux actes de harcèlement allégués que le requérant n'a jamais signalés en interne ou qui ont été signalés et jugés en interne mais n'ont pas fait l'objet d'un recours et n'ont pas été contestés devant le Tribunal, puisque les voies de recours interne n'ont pas été épuisées (voir l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal). Le requérant insiste sur le fait que les épisodes de harcèlement ayant déjà fait l'objet d'un jugement devraient être examinés par le Tribunal dans la présente procédure, car il aurait été victime d'un «dénier de justice»*. Le Tribunal considère que cette allégation n'est que pure conjecture et n'est pas prouvée. En outre, le Tribunal relève que, dans la mesure où le requérant remet en question ses jugements antérieurs, il avait la possibilité de former un recours en révision en vertu de l'article VI, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, mais ne l'a pas fait.

4. Le requérant soutient qu'un certain nombre d'erreurs de procédure ont été commises dans la procédure disciplinaire, à savoir:

- i) la Division de la supervision interne (DSI) est devenue un instrument d'oppression, de répression et de persécution;
- ii) l'ancien Directeur général a influencé les organes de gouvernance et de justice de l'Organisation;
- iii) il n'a pas été consulté à l'étape de l'évaluation préliminaire;
- iv) l'enquête sur les allégations formulées contre lui était frauduleuse et avait pour véritable objectif de s'immiscer dans les affaires internes de l'*Association of Indian Professionals* (AIP);

* Traduction du greffe.

- v) les arguments qu'il a présentés dans ses réponses aux deux lettres d'accusation ont été ignorés ou mal interprétés.

S'agissant des arguments résumés aux points i) et ii) ci-dessus, le Tribunal rappelle que la partialité, la mauvaise foi et l'abus de pouvoir doivent être prouvés et que c'est au requérant qu'incombe la charge de la preuve. Bien que souvent la preuve du parti pris ne soit pas apparente et que celui-ci doive être induit des circonstances entourant l'affaire, le requérant, à qui incombe la charge de prouver ses allégations, n'est pas dispensé d'apporter des éléments d'appréciation d'une qualité et d'un poids suffisants pour persuader le Tribunal. De simples soupçons et des allégations sans preuve ne suffisent manifestement pas, d'autant moins lorsque, comme c'est le cas ici, les actes de l'Organisation, qui sont censés avoir été entachés de parti pris, se révèlent avoir une justification objective vérifiable (voir les jugements 4745, au considérant 12, 4608, au considérant 7, et la jurisprudence citée; en ce qui concerne le détournement de pouvoir, voir également le jugement 4427, au considérant 12; en ce qui concerne la mauvaise foi, voir également le jugement 3738, au considérant 9). En l'espèce, les allégations concernant la DSI et l'ancien Directeur général ne sont que pure conjecture et sont donc dénuées de fondement.

L'argument du requérant résumé au point iii) ci-dessus est dénué de fondement, aucune disposition réglementaire ne l'autorisant à être consulté à l'étape de l'évaluation préliminaire. De plus, les allégations résumées au point iv), selon lesquelles l'enquête était frauduleuse et avait pour véritable objectif de s'immiscer dans les affaires internes de l'AIP, ne sont que pure conjecture et ne sont pas étayées.

Le cinquième argument du requérant est également dénué de fondement, dès lors que la décision disciplinaire a dûment pris en compte les arguments qu'il a présentés concernant les deux lettres d'accusation.

5. Dans ses autres arguments, le requérant tente d'établir que la décision attaquée et la décision disciplinaire sont entachées d'un vice substantiel. Il conteste expressément tous les chefs d'accusation retenus contre lui.

Avant d'examiner les arguments du requérant concernant chacune des accusations, il convient de rappeler la limite du contrôle que le Tribunal peut exercer en ce qui a trait aux questions disciplinaires, ainsi que le niveau de preuve requis à l'égard des sanctions disciplinaires.

Premièrement, le Tribunal ne mettra en cause les constatations d'un organe d'enquête formulées dans le cadre d'une procédure disciplinaire qu'en cas d'erreur manifeste (voir les jugements 4770, au considérant 12, 4745, au considérant 5, 4579, au considérant 4, 4460, au considérant 8, et les autres jugements cités).

En matière disciplinaire, il ressort d'une jurisprudence bien établie du Tribunal que c'est à l'organisation qu'incombe la charge de prouver au-delà de tout doute raisonnable que le fonctionnaire visé est coupable des actes reprochés avant d'infliger une sanction disciplinaire (voir le jugement 4749, au considérant 5). Le Tribunal n'a pas pour rôle d'évaluer lui-même les éléments de preuve ni de déterminer si l'accusation de faute a été établie au-delà de tout doute raisonnable; il doit plutôt apprécier si le décideur disposait d'éléments de preuve lui permettant de parvenir à cette conclusion (voir le jugement 4362, au considérant 7). Une partie du rôle du Tribunal consiste à déterminer si le décideur a correctement appliqué le niveau de preuve au moment d'évaluer les éléments de preuve (voir le jugement 3863, au considérant 8).

6. Le Tribunal va maintenant examiner les arguments du requérant concernant les première, deuxième et quatrième accusations figurant dans la première lettre d'accusation. Elles étaient formulées comme suit. Le requérant a:

- «participé à une activité en dehors de l'Organisation, à savoir la fondation et la mise en place de l'AIP, sans avoir demandé d'autorisation préalable à l'OMPI. Ce faisant, [il] n'[a] respecté ni l'alinéa a) de l'article 1.6 du Statut du personnel, ni la procédure d'autorisation prévue aux paragraphes 24 et 25 de l'ordre de service n° 1/2018 ("Activités exercées en dehors du Bureau

international”), ni le paragraphe 45 des Normes de conduite de la fonction publique internationale (“Normes de conduite”)*;

- «manqué d’indépendance et d’impartialité envers le gouvernement de la République de l’Inde, en violation de l’alinéa a) de l’article 1.5 et de l’article 1.9 du Statut du personnel, du fait qu[’il avait] joué un rôle capital dans la fondation et la mise en place de l’AIP, même si le but déclaré de cette association consistait notamment à contribuer aux objectifs de développement et aux aspirations de l’Inde»*;
- «fait passer les intérêts de l’AIP avant ceux du Bureau international. [Le requérant] n’[a] donc pas agi avec l’intégrité, l’indépendance et l’impartialité exigées par [son] statut selon l’alinéa a) de l’article 1.5 et l’article 1.9 du Statut du personnel, ainsi que les paragraphes 2, 5 et 8 des Normes de conduite, et n’[a] pas réglé [sa] conduite en ayant uniquement en vue l’intérêt de l’OMPI, comme l’exigent l’article 1.1 du Statut du personnel et le paragraphe 4 des Normes de conduite»*.

Le requérant considère que ces accusations constituent une «atteinte à la liberté d’association des Indiens»* et soutient, en bref, que:

- i) les fonctionnaires internationaux ont le droit de créer des associations, des syndicats ou d’autres groupes et d’y adhérer en vertu du droit à la liberté d’association, sans avoir à obtenir une autorisation préalable;
- ii) l’Organisation n’a pas établi que son engagement auprès de l’AIP était lié d’une quelconque façon à ses fonctions officielles ou était incompatible avec son statut;
- iii) en tout état de cause, même si une autorisation n’était pas requise, il avait demandé au Directeur général de l’autoriser à participer à l’AIP après avoir été informé de l’enquête, mais il n’a jamais reçu de réponse;

* Traduction du greffe.

- iv) l'AIP est une activité sociale privée non rémunérée en dehors de l'Organisation. Rien dans le dossier n'indique que la participation du requérant à cette association pourrait être qualifiée de «profession» ou d'«emploi» en violation de l'alinéa a) 1) de l'article 1.6 du Statut du personnel ou du paragraphe 1 de l'ordre de service n° 1/2018 ni que cet engagement aurait été incompatible avec ses obligations envers l'Organisation;
- v) dans l'éventualité où la participation à l'AIP aurait été une activité extérieure non autorisée, l'Organisation aurait dû l'avertir qu'il violait le Statut et Règlement du personnel de l'OMPI et lui donner la possibilité de mettre ses affaires en ordre;
- vi) l'Organisation a considéré que le but de l'AIP consistant à contribuer au développement de l'Inde constituait un manquement à l'impartialité du requérant envers le gouvernement indien. Toutefois, un tel but n'a jamais été poursuivi et il ne s'agissait que de l'un des nombreux objectifs qui ont été ignorés par l'Organisation;
- vii) rien dans le dossier n'indique que le requérant aurait fait passer les intérêts de l'AIP avant ceux de l'Organisation. Pendant la longue carrière du requérant à l'OMPI, personne ne s'est plaint du fait qu'il n'avait pas promu ou protégé les intérêts de l'Organisation;
- viii) il a été victime d'une inégalité de traitement et de discrimination. Un collègue qui avait participé dans la même mesure que lui à l'AIP a été dispensé de sanctions disciplinaires.

Il convient de rappeler les dispositions applicables du Statut et Règlement du personnel concernant les «activités en dehors de l'Organisation» des fonctionnaires et les objectifs de l'AIP tels qu'ils sont décrits dans le statut de l'Association.

En vertu de l'alinéa a) de l'article 1.5 du Statut du personnel:

«Les fonctionnaires doivent, en toutes circonstances, conformer leur conduite à leur qualité de fonctionnaires internationaux. Ils ne doivent se livrer à aucune forme d'activité incompatible avec l'exercice convenable de leurs fonctions au Bureau international. Ils doivent éviter tout acte et, en particulier, toute déclaration publique de nature à discréditer la fonction publique internationale ou incompatible avec l'intégrité, l'indépendance et

l'impartialité qu'exige leur statut. Ils n'ont pas à renoncer à leurs sentiments nationaux ou à leurs convictions politiques ou religieuses, mais ils doivent, à tout moment, observer la réserve et le tact dont leur statut international leur fait un devoir.»

L'alinéa a) de l'article 1.6 du Statut du personnel, intitulé «Activités et intérêts en dehors du Bureau international», précise que:

«Les fonctionnaires :

1) ne peuvent exercer aucune profession, ni occuper aucun emploi, rémunéré ou non, de façon continue ou intermittente en dehors du Bureau international, sans l'autorisation préalable de la Directrice ou du Directeur général[.]»

L'article 1.9 du Statut du personnel, intitulé «Activité politique», souligne que:

«Les fonctionnaires ne peuvent se livrer à aucune activité politique qui soit incompatible avec l'indépendance et l'impartialité qu'exige leur qualité de fonctionnaires internationaux ou qui puisse en faire douter.»

Les Normes de conduite se lisent notamment comme suit:

«8. Pour préserver l'impartialité de la fonction publique internationale, il est indispensable que le fonctionnaire international reste indépendant de toute autorité extérieure à l'organisation qu'il sert et manifeste cette indépendance dans sa conduite. Conformément au serment prêté lors de son entrée en fonctions, il ne doit ni solliciter ni accepter d'instructions d'aucun gouvernement ou personne ou autre autorité extérieure à l'organisation. On ne saurait trop insister sur le fait que le fonctionnaire international n'est en aucune façon le représentant d'un gouvernement ou d'une autre entité ou le défenseur de sa politique. [...]

9. L'impartialité implique la tolérance et la réserve, en particulier à l'égard des convictions politiques ou religieuses des autres. Le droit du fonctionnaire international d'avoir des opinions personnelles demeure intact, mais il ne lui est pas permis, comme à un particulier, de "prendre parti" ou d'exprimer publiquement ses opinions sur des questions controversées, que ce soit à titre individuel ou en tant que membre d'un groupe, et ce quel que soit le support de communication utilisé. Cela peut signifier que, dans certains cas, il doit faire preuve de tact et de discrétion lorsqu'il exprime des opinions personnelles.»

Les obligations prévues par les articles 1.5, 1.6 et 1.9 du Statut du personnel sont précisées dans l'ordre de service n° 1/2018, qui établit également les procédures à suivre pour présenter des demandes d'autorisation pour de telles activités. Aux fins de la présente requête,

il convient de citer les paragraphes 2, 14, 15, 24 et 25 de cet ordre de service:

«Définitions

2. Aux fins du présent ordre de service, le terme :

- a) “profession ou emploi” englobe l’emploi indépendant et l’exercice d’une profession, soit en tant qu’employé soit en tant qu’entrepreneur indépendant;
- b) “activité exercée en dehors du Bureau international” vise toute activité qui n’entre pas dans le cadre des fonctions officielles de l’intéressé.

[...]

Activités liées à l’OMPI

14. Sous réserve de ce qui précède, les activités exercées en dehors du Bureau international peuvent être profitables tant aux fonctionnaires qu’à l’Organisation. Elles peuvent favoriser les contacts avec des organismes privés et publics et contribuer ainsi à entretenir et à renforcer les compétences professionnelles et techniques des intéressés. Les activités exercées en dehors du Bureau international qui sont profitables à l’Organisation ou à la réalisation de ses objectifs ou qui contribuent au perfectionnement des compétences professionnelles des fonctionnaires sont bien accueillies, à condition que : 1) ces activités soient autorisées en vertu de l’article 1.6 du Statut du personnel et 2) que les fonctionnaires observent la plus grande discrétion sur toutes les questions officielles et évitent toute déclaration publique de nature à discréditer la fonction publique internationale ou incompatible avec l’intégrité, l’indépendance et l’impartialité que leur statut exige.

Activités particulières exercées en dehors du Bureau international

Activités à caractère social, artistique, religieux ou caritatif

15. Le fonctionnaire peut s’adonner, à sa propre discrétion, à des activités privées non rémunérées à des fins sociales, artistiques, religieuses ou caritatives si celles-ci sont sans rapport avec ses fonctions officielles ou avec l’Organisation, et si elles sont exercées en dehors des heures de travail ou lorsque le fonctionnaire est en congé. Le fonctionnaire doit dans tous les cas s’assurer que l’activité est et reste compatible avec sa qualité de fonctionnaire international.

[...]

Procédure d’autorisation

24. Avant de s’engager dans une activité en dehors du Bureau international ou de confirmer qu’il accepte d’y participer, le fonctionnaire demande l’autorisation du directeur du [Département de la gestion des ressources humaines (DGRH)] (en vertu des pouvoirs qui lui sont délégués par le Directeur général), au moyen du formulaire qui figure dans l’annexe 2.

Le fonctionnaire transmet sa demande par l'intermédiaire des supérieurs hiérarchiques concernés et du chef de programme s'il est ou s'il peut être raisonnablement considéré que l'activité est en rapport avec ses fonctions officielles.

25. La demande indique :

- a) la nature de l'activité;
- b) l'employeur, le partenaire ou l'organisateur de l'activité;
- c) le moment où l'activité sera exercée, sa fréquence (le cas échéant), la durée prévue de l'activité et le nombre d'heures qui y seront consacrées chaque semaine ou chaque mois;
- d) si l'activité est rémunérée ou non et, si elle l'est, le montant prévu de la rémunération;
- e) pour quelles raisons, de l'avis du fonctionnaire, l'activité visée n'est pas incompatible avec ses fonctions et obligations en vertu des articles 1.5 et 1.6 du Statut du personnel et des sections 45 à 49 des Normes de conduite de la fonction publique internationale;
- f) tout autre élément pertinent en rapport avec la demande;
- g) Le fonctionnaire doit soumettre des extraits des documents qu'il souhaite publier ou de tout autre document appuyant sa demande.»

En ce qui concerne les objectifs de l'AIP, le statut de l'Association se lit notamment comme suit:

«ARTICLE PREMIER

L'Association of Indian Professionals (AIP) est une association à but non lucratif. En tant qu'association régie par le présent Statut et Règlement ainsi que les articles 60 et suivants du Code civil suisse, l'AIP est dotée d'une personnalité juridique. Elle est impartiale sur le plan politique, non confessionnelle et de durée illimitée.

[...]

OBJECTIFS

ARTICLE 3

Les objectifs de l'Association sont les suivants:

[...]

- o Améliorer la bonne gestion, la transparence et la responsabilité, en particulier dans les organisations internationales intergouvernementales et non gouvernementales.
- o Faire office de plateforme pour réunir l'excellence professionnelle et contribuer:

- o à l'amélioration des relations entre la Suisse, pays de résidence des membres, les organisations internationales intergouvernementales et non gouvernementales respectives de ses membres et l'Inde;
- o aux aspirations et objectifs de développement de l'Inde.
- o Protéger les intérêts professionnels de ses membres, notamment:
[...]
- o en relevant des problèmes, des préoccupations et des défis précis et en tentant d'y trouver des solutions;
[...]
- o Favoriser la compréhension des grandes questions d'importance pour l'Inde et la communauté indienne liées aux relations internationales, et ce, en offrant une tribune où les avis peuvent être échangés, étudiés et débattus.
- o Atteindre les objectifs susmentionnés en collaboration avec les institutions, les organismes et les autorités concernés.
- o L'Association peut ajouter tout autre but et objectif dans la ligne de ces objectifs généraux.*

À la lumière des dispositions susmentionnées du Statut et Règlement du personnel et des Normes de conduite, les fonctionnaires internationaux doivent être impartiaux et indépendants par rapport aux États et ne peuvent participer à des activités extérieures à leur organisation qui peuvent porter atteinte à leur indépendance et à leur impartialité. Il ne fait aucun doute que la liberté d'association est un droit universel bien établi et reconnu, dont tous les travailleurs, y compris les fonctionnaires internationaux, devraient jouir (voir le jugement 4551, au considérant 9, et la jurisprudence citée). Les fonctionnaires internationaux ont le droit d'adhérer à des syndicats sans demander une autorisation préalable à leur employeur.

De plus, les activités privées des fonctionnaires de l'OMPI sont respectées dans la mesure où le Statut et Règlement du personnel autorise le fonctionnaire à prendre part à des «activités particulières exercées en dehors du Bureau international» qui sont définies comme des «activités privées non rémunérées à des fins sociales, artistiques, religieuses ou caritatives si celles-ci sont sans rapport avec ses fonctions officielles ou avec l'Organisation», sans avoir à obtenir une autorisation

* Traduction du greffe.

préalable. Toutefois, pour devenir membre d'autres types d'associations privées entrant dans la définition des «activités en dehors de l'Organisation», les fonctionnaires de l'OMPI doivent demander l'autorisation préalable à leur employeur, processus visant à vérifier que les objectifs des associations privées ne sont pas incompatibles avec le devoir d'impartialité et d'indépendance des fonctionnaires. En ce qui concerne les objectifs statutaires de l'AIP, cette association ne correspond pas à la définition des «activités particulières exercées en dehors du Bureau international – activités à caractère social, artistique, religieux ou caritatif» énoncée au paragraphe 15 de l'ordre de service n° 1/2018. Elle ne peut pas non plus être qualifiée de syndicat ou d'association du personnel. Bien que l'article 1 de son statut indique que l'AIP est une «association à but non lucratif»* et qu'«[e]lle est politiquement neutre»*, l'article 3 vient contredire ces énoncés. Les objectifs décrits à l'article 3 du statut concernent les intérêts de l'Inde et des ressortissants indiens et sont de nature politique, car ils font notamment mention de l'amélioration des relations entre l'Inde, la Suisse et les organisations internationales et non gouvernementales respectives des membres de l'AIP, ainsi que de la contribution aux aspirations et objectifs de développement de l'Inde. Par conséquent, le requérant ne pouvait participer à l'AIP de sa propre initiative sans demander d'autorisation préalable à son employeur.

À la lumière de ce qui précède, le Tribunal estime que la décision attaquée et la décision disciplinaire ne sont pas viciées s'agissant des premier, deuxième et quatrième chefs d'accusation de la première lettre d'accusation. Dans ces décisions, il a été considéré à juste titre que les objectifs de l'AIP étaient incompatibles avec le devoir d'impartialité et d'indépendance d'un fonctionnaire de l'OMPI et que, par conséquent, le requérant avait participé à une activité extérieure incompatible avec ses fonctions sans même avoir tenté d'obtenir une autorisation préalable. En outre, la décision disciplinaire présentait des éléments de preuve convaincants concernant la «contribution essentielle [du

* Traduction du greffe.

requérant] à la fondation et à la mise en place de l'AIP»*, étant donné que:

- le requérant était l'un des huit membres du comité préparatoire qui a organisé et convoqué, par courriel du 4 juin 2018, l'assemblée constituante de l'AIP qui s'est tenue le 9 juin 2018, et élaboré le projet de statut de l'Association;
- durant l'assemblée constituante de l'AIP, le requérant a été élu président de celle-ci et désigné comme l'un des 14 membres du comité exécutif de transition de l'Association, dont le rôle consistait à «assumer des fonctions exécutives et administratives afin d'établir les fondations de l'[A]ssociation et de la mettre en place»*.

S'agissant de l'affirmation selon laquelle le requérant a demandé l'autorisation après avoir été informé des accusations, le Tribunal relève que l'intéressé aurait dû demander l'autorisation avant son engagement auprès de l'AIP, et pas seulement après avoir été accusé de ne pas l'avoir fait. En tout état de cause, même après avoir été informé des accusations, le requérant n'a pas demandé d'autorisation conformément aux règles applicables pour ce qui est de l'autorité à laquelle adresser la demande et des informations à fournir. L'Organisation n'était aucunement tenue de l'avertir qu'il devait obtenir l'autorisation, car il était censé connaître le Statut et Règlement du personnel et s'y conformer (voir le jugement 4823, au considérant 23, et la jurisprudence citée). L'Organisation n'avait pas l'obligation d'aviser le requérant sur les activités extérieures de celui-ci, mais le requérant avait l'obligation d'en informer l'Organisation sans délai.

S'agissant de l'argument du requérant selon lequel l'objectif de l'AIP de contribuer au développement de l'Inde n'a jamais été poursuivi et qu'il ne s'agissait que de l'un des nombreux objectifs qui ont été ignorés par l'Organisation, le Tribunal rappelle que le statut de l'AIP énonce de manière non équivoque des objectifs politiques dans l'intérêt de l'Inde. Par conséquent, il importe peu de savoir si le requérant a effectivement pris des mesures pour atteindre l'objectif

* Traduction du greffe.

énoncé dans le statut. Il importe peu également d'examiner les nombreux objectifs de l'AIP, étant donné que ceux qui ont été pris en compte par l'OMPI sont incompatibles avec les devoirs d'un fonctionnaire international.

De surcroît, le simple fait que le requérant ait joué un rôle significatif dans la fondation et la mise en place de l'AIP, tel que décrit dans la première lettre d'accusation, vient prouver l'accusation selon laquelle il a fait passer les intérêts de l'AIP avant ceux de l'Organisation.

Pour ce qui est de l'allégation d'inégalité de traitement, le Tribunal rappelle tout d'abord sa jurisprudence, selon laquelle le principe d'égalité de traitement n'offre pas de protection en cas d'inconduite. Une décision de ne pas engager une procédure contre un autre fonctionnaire est sans incidence sur la légalité de la mesure adoptée à l'égard de l'intéressé (voir les jugements 4247, au considérant 13, et 3575, au considérant 5, ainsi que la jurisprudence citée). Il est également de jurisprudence constante que l'inégalité de traitement présuppose que deux personnes se trouvant dans la même situation sont traitées différemment. Le principe d'égalité de traitement implique, d'une part, que des fonctionnaires se trouvant dans une situation identique ou analogue soient soumis aux mêmes règles et, d'autre part, que des fonctionnaires se trouvant dans des situations dissemblables soient régis par des règles différentes définies en fonction même de cette dissemblance (voir le jugement 4712, au considérant 5). Or tel n'est pas le cas en l'espèce, car le requérant et l'autre membre de l'AIP qui n'a pas été renvoyé pour motif disciplinaire, M. Sa., ne se trouvaient pas dans la même situation. Comme le requérant le reconnaît lui-même, au moment des faits, M. Sa. n'était pas fonctionnaire, car il était titulaire d'un contrat de service contractuel de personnes.

En conclusion, le Tribunal estime qu'au vu des éléments de preuve, l'Organisation pouvait conclure que les premier, deuxième et quatrième chefs d'accusation énoncés dans la première lettre d'accusation étaient prouvés au-delà de tout doute raisonnable. En conséquence, les moyens connexes avancés par le requérant sont rejetés.

7. Dans le présent considérant, le Tribunal va examiner les arguments du requérant concernant la troisième accusation figurant dans la première lettre d'accusation. Elle était formulée comme suit. Le requérant:

«[...] n'[a] pas coopéré avec la DSI, violant ainsi l'alinéa b) de l'article 1.7 du Statut du personnel, le paragraphe 13 de la Charte de la supervision interne de l'OMPI, le paragraphe 26 de la Politique en matière d'enquêtes et le paragraphe 110 du manuel d'enquête»*.

Le requérant objecte qu'il a participé à un entretien d'une heure avec les enquêteurs de la DSI et qu'il a seulement refusé de répondre à des questions de la DSI qui n'étaient pas pertinentes et qui, selon lui, constituaient une «prospection à l'aveugle»* visant à s'immiscer dans les affaires de l'AIP.

Il convient de rappeler les dispositions applicables du Statut et Règlement du personnel concernant l'obligation du personnel de collaborer avec les enquêteurs.

L'alinéa b) de l'article 1.7 du Statut du personnel se lit comme suit:

«Les fonctionnaires sont tenus de signaler les irrégularités présumées au sein de l'OMPI et de collaborer à toute enquête dûment autorisée.»

Cette obligation est réitérée au paragraphe 13 de la Charte de la supervision interne de l'OMPI, comme suit:

«Les fonctionnaires, prestataires et autres catégories de personnel de l'OMPI sont tenus de collaborer à toute enquête dûment autorisée.»

Le paragraphe 26 de la Politique en matière d'enquête ajoute ce qui suit:

«[L]a formulation d'allégations ou la communication d'informations qui sont fausses ou fallacieuses ou au mépris de leur exactitude, de manière intentionnelle et délibérée, constitue une faute grave et peut entraîner des sanctions disciplinaires ou toute autre mesure appropriée.»*

Selon le paragraphe 110 du manuel d'enquête:

«À titre exceptionnel, le directeur de la DSI peut dispenser un fonctionnaire de participer à un entretien et exiger de sa part qu'il fournisse plutôt des réponses par écrit à des questions écrites. Cela peut être le cas, en particulier,

* Traduction du greffe.

lorsque le fonctionnaire concerné est médicalement inapte à assister à l'entretien.»*

Il convient de rappeler que, selon la jurisprudence du Tribunal, lorsque des dispositions sont prévues en la matière dans le règlement du personnel, la personne visée par une enquête menée par une organisation internationale est tenue de coopérer dans le cadre de l'enquête et peut faire l'objet de sanctions si elle refuse de le faire (voir le jugement 4858, au considérant 25).

Le requérant reconnaît lui-même qu'il n'a pas répondu aux questions qui, selon lui, constituaient «une intrusion non justifiée dans les affaires internes d'une organisation "souveraine" et indépendante et une enquête inacceptable sur celles-ci»*. Ce faisant, le requérant a manqué non seulement à son obligation de collaborer à l'enquête, mais également à son devoir de faire passer les intérêts de l'Organisation avant ses propres intérêts. En sa qualité de fonctionnaire international, il n'était pas autorisé à invoquer un devoir de confidentialité envers l'AIP pour refuser de répondre aux questions de la DSI. Il a ainsi manqué à son devoir d'indépendance et d'impartialité. En conclusion, les allégations contestant la troisième accusation de la première lettre d'accusation sont dénuées de fondement et doivent être rejetées.

8. Dans le présent considérant, le Tribunal va examiner les arguments du requérant concernant les cinq premiers chefs d'accusation figurant dans la seconde lettre d'accusation. Ces accusations étaient formulées comme suit. Le requérant:

- 1) «[a] formulé des critiques extrêmement inappropriées à l'égard de l'OMPI et de son personnel en général dans les lettres d'avril et de mai 2018 et [...] banalisé les atrocités endurées par les personnes envoyées dans des camps de concentration et des camps de travail forcé [et, ce faisant, n'a pas] respecté les normes de conduite les plus élevées, tel qu'il est exigé au paragraphe 2 des Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux [...] [Il n'a] pas conformé [sa] conduite à [sa] qualité de fonctionnaire international et [a] adopté un comportement incompatible avec l'intégrité et

* Traduction du greffe.

l'impartialité exigées par [son] statut, en violation de l'alinéa a) de l'article 1.5 du Statut du personnel ("Conduite"). Par ces critiques, [il a] également manqué à [son] devoir de loyauté envers l'Organisation prévu à l'article 1.11 du Statut du personnel ("Serment ou déclaration") et violé les paragraphes 4 et 37 des Normes de conduite. [Il a] en outre enfreint la disposition 1.5.1 du Règlement du personnel ("Discrimination ou harcèlement"), qui interdit toute forme d'insulte sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail»* ;

- 2) « [a] utilisé un langage grossier envers plusieurs fonctionnaires en activité et anciens fonctionnaires de l'OMPI, ainsi que des parties externes à l'Organisation, dans les lettres d'avril et de mai 2018, dans l'annexe 1 de ces lettres et dans la réponse de décembre 2019, [et, ce faisant, n'a pas] respecté les normes de conduite les plus élevées, comme exigé au paragraphe 2 des Normes de conduite. Au contraire, [il n'a] pas conformé [sa] conduite à [sa] qualité de fonctionnaire international et [a] adopté un comportement incompatible avec l'intégrité et l'impartialité exigées par [son] statut, en violation de l'alinéa a) de l'article 1.5 du Statut du personnel. En faisant ces déclarations, [il a] en outre enfreint la disposition 1.5.1 du Règlement du personnel, qui interdit toute forme d'insulte sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail»* ;
- 3) « [a] fait des déclarations dans les lettres d'avril et de mai 2018 qu'[il savait] être fausses ou fallacieuses ou au mépris de leur exactitude, au sens de l'alinéa e) de l'article 1.7 du Statut du personnel ("Communication de renseignements")»* ;
- 4) « [a] fait des déclarations diffamatoires au sujet de M. [P.] et du Directeur général, en violation des obligations figurant à l'alinéa a) de l'article 1.5 du Statut du personnel de conformer [sa] conduite à [sa] qualité de fonctionnaire international et d'éviter tout acte de nature à discréditer la fonction publique internationale ou incompatible avec l'intégrité exigée par ce statut»* ;

* Traduction du greffe.

- 5) « [a] émis en public des griefs personnels et critiqué publiquement l'OMPI et, ce faisant, n'[a] pas donné une image positive de la fonction publique internationale et de l'OMPI, lorsqu'[il a] envoyé les lettres d'avril et de mai 2018 à des parties non autorisées externes à l'Organisation, [agissant ainsi] en violation du paragraphe 37 des Normes de conduite et de l'alinéa a) de l'article 1.5 du Statut du personnel. De plus, [il] n'[a] pas agi avec la réserve, le tact et la discrétion attendus des fonctionnaires internationaux, comme prévu au paragraphe 9 des Normes de conduite, et n'[a] pas réglé [sa] conduite en ayant uniquement en vue l'intérêt de l'OMPI, comme l'exigent les articles 1.1 ("Statut des fonctionnaires") et 1.11 du Statut du personnel, ainsi que le paragraphe 4 des Normes de conduite. En outre, [il a] manqué à [son] devoir de loyauté envers l'Organisation prévu à l'article 1.11 du Statut du personnel et aux paragraphes 4 et 37 des Normes de conduite»*.

Le requérant considère ces accusations comme une «atteinte à [son] droit à la liberté d'expression, à [son] devoir de signaler toute faute et irrégularité, ainsi qu'à [son] droit inaliénable de demander justice»*. Il affirme qu'aucune de ses déclarations n'avait atteint le niveau d'un langage grossier ou offensant.

En substance, il soutient qu'il a dûment exercé sa liberté d'expression et son devoir de signaler toute faute, et que le langage qu'il avait utilisé devrait être remis dans son contexte. Il tente, par de multiples arguments, de démontrer que l'Organisation a mal interprété ses expressions.

En ce qui concerne la première accusation (de la seconde lettre d'accusation), il affirme que:

- elle contenait des erreurs de fait et déformait ses propos. Il n'a pas fait de comparaison, au sens littéral du terme, entre Auschwitz et un goulag et l'Organisation, il a seulement utilisé une métaphore pour comparer l'oppression et les persécutions dont il avait été

* Traduction du greffe.

témoin et qu'il avait vécues; l'objet de cette comparaison était les acteurs qui avaient perpétré les horreurs et non les victimes;

- l'analogie qu'il a faite entre la Fédération internationale de Football Association (FIFA) et l'OMPI visait à dénoncer les politiques de l'ancien Directeur général;
- il a mentionné les massacres de My Lai dans le contexte de la suspension de ses fonctions en 2016; il entendait, par cette analogie, faire passer le message que le fonctionnaire qui l'en avait informé aurait dû «résister»* à la mise en œuvre de la décision de suspension rendue par le Directeur général;
- il a fait une comparaison entre sa situation et la ségrégation raciale afin de dénoncer le racisme déguisé qui existait au sein de l'OMPI sans manquer de respect aux victimes de la ségrégation.

En ce qui concerne la deuxième accusation (de la seconde lettre d'accusation), il soutient qu'elle est inexacte car:

- il n'a fait que se défendre de la diffamation qu'il a subie de la part du Directeur général et mettre en lumière le fait que la DIS n'était plus un dépositaire de la supervision;
- il a utilisé le terme «mouchard»* pour qualifier M. Sa., car ce dernier travaillait en tant qu'informateur pour la DSI.

S'agissant des troisième et quatrième accusations (de la seconde lettre d'accusation), il affirme que ses déclarations n'étaient pas diffamatoires, car, dans ses lettres de 2018 et 2019, il faisait référence à la faute de M. P. dénoncée en 2016. Il ajoute qu'il n'a jamais formulé d'allégations infondées ou irréfléchies contre quiconque, que ses allégations étaient fondées sur des motifs raisonnables.

S'agissant de la cinquième accusation (de la seconde lettre d'accusation), il fait valoir qu'il a envoyé des copies de sa plainte pour faute contre M. Si. aux membres du Comité de coordination et au président de l'Assemblée générale de l'OMPI, car le système de justice interne ne rend pas justice.

* Traduction du greffe.

Il convient de citer les dispositions pertinentes du Statut et Règlement du personnel sur lesquelles sont fondées les accusations susvisées.

Outre l'alinéa a) de l'article 1.5 du Statut du personnel et le paragraphe 9 des Normes de conduite, déjà cités au considérant 6 ci-dessus, les dispositions pertinentes sont l'alinéa e) de l'article 1.7 et l'article 1.11 du Statut du personnel, la disposition 1.5.1 du Règlement du personnel et le paragraphe 37 des Normes de conduite.

L'alinéa e) de l'article 1.7 du Statut du personnel dispose ce qui suit:

«Sont considérées comme fautes graves les dénonciations, déclarations ou allégations intentionnellement et sciemment fausses ou fallacieuses ou faites au mépris de l'exactitude des informations.»

L'article 1.11 du Statut du personnel porte sur le serment ou la déclaration que font les fonctionnaires lors de leur entrée en fonctions.

La disposition 1.5.1 du Règlement du personnel se lit comme suit:

«Discrimination ou harcèlement

Sont interdites toutes formes de discrimination ou de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel ou sexiste, ainsi que les voies de fait ou les insultes sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail.»

Le paragraphe 37 des Normes de conduite prévoit ce qui suit:

«Un fonctionnaire international s'abstient d'émettre en public des griefs personnels ou de critiquer publiquement l'organisation qui l'emploie; il doit en toutes circonstances s'attacher à donner une image positive de la fonction publique internationale, conformément à son serment de loyauté.»

Pour examiner les moyens du requérant qui se fondent sur les droits fondamentaux que sont la liberté d'expression et les droits de la défense, il convient de rappeler la jurisprudence du Tribunal en ce qui concerne la liberté d'expression et ses limites, la diffamation et l'«immunité applicable aux actions en justice».

S'agissant de la liberté d'expression, dans les jugements 4551 et 3156, le Tribunal a déclaré qu'elle n'était pas sans limite. Le droit à la liberté d'expression ne saurait autoriser à user de procédés incompatibles avec la dignité de la fonction publique internationale ou à commettre des abus manifestes de ce droit et, en particulier, à porter

atteinte aux intérêts individuels de certaines personnes en mettant en cause celles-ci par des allégations malveillantes, diffamatoires ou touchant à leur vie privée (voir les jugements 4551, au considérant 9, et 3156, au considérant 15).

En ce qui concerne la diffamation, dans le jugement 3106, au considérant 9, le Tribunal a identifié deux aspects essentiels du droit de la diffamation, qui ne pose pas seulement la question de savoir si une déclaration est diffamatoire au sens où elle porte atteinte à la réputation d'une personne ou à son honneur, mais également celle de savoir si les circonstances de cette déclaration en atténuent la gravité. Pour l'essentiel, les arguments opposables à une plainte en diffamation marquent les limites de ce qui est admissible dans le débat et la discussion. Comme relevé dans le jugement 3106, au considérant 9, en règle générale, une déclaration, même si elle est diffamatoire au sens indiqué, n'engage pas la responsabilité de son auteur si elle a été faite en réaction à des critiques émises par la personne qui se dit victime de diffamation ou si elle a été faite au cours de la discussion d'un sujet d'intérêt légitime pour les destinataires de sa publication et, dans un cas comme dans l'autre, si la portée de la publication était raisonnable compte tenu des circonstances. S'agissant du premier aspect, c'est à l'organisation qu'il appartient de prouver que la déclaration était diffamatoire. La question est de savoir si la publication d'une déclaration porte atteinte à la réputation d'une personne ou à son honneur (voir également le jugement 4478, au considérant 7). Ni l'intention du requérant ni la malveillance ne sont des éléments essentiels de la diffamation (voir le jugement 4478, au considérant 8). S'agissant du deuxième aspect, c'est au requérant qu'il appartient de prouver qu'il peut se prévaloir d'une exception valable en matière de diffamation. Dans le jugement 3106, au considérant 9, le Tribunal a identifié deux types d'exceptions: la discussion d'un intérêt légitime et la réaction à des critiques ou attaques. Dans le jugement 2751, au considérant 5, le Tribunal a admis une autre exception opposable en la matière, à savoir que les déclarations faites dans le cadre d'une procédure juridictionnelle bénéficient d'une immunité, ce qui vaut également pour celles faites dans le cadre de procédures de recours interne, car cela est nécessaire au bon déroulement de la procédure et

au règlement des questions susceptibles de se poser au cours de celle-ci: «Un requérant qui, dans ses conclusions, emploie des termes inadmissibles ou malvenus, ou des moyens d'expression préjudiciables ou inconvenants, ne perd pas pour autant le bénéfice de l'immunité qui s'attache aux déclarations faites en justice, même si l'on peut fortement déplorer l'absence de bon goût.» Il ressort de la jurisprudence du Tribunal que «[l]es déclarations faites au cours de procédures judiciaires sont protégées par l'immunité, qu'elles soient formulées dans les écritures ou au cours d'une audition. Il en résulte que, même si elles sont diffamatoires, elles ne peuvent faire l'objet de poursuites judiciaires ou de sanctions. Cette immunité, qui est parfois appelée "immunité applicable aux actions en justice", existe non pas pour protéger les parties ou leurs représentants mais parce qu'elle est nécessaire au bon déroulement de la procédure et au règlement des questions susceptibles de se poser dans le cadre de celle-ci» (voir le jugement 2751, au considérant 3). Toutefois, selon la jurisprudence citée, l'«immunité applicable aux actions en justice» s'applique à toute instance engagée devant le Tribunal ainsi que devant les organes de recours interne (voir, là encore, le jugement 2751, au considérant 3, et la jurisprudence citée). La jurisprudence du Tribunal ne prévoit pas l'application de l'«immunité applicable aux actions en justice» à d'autres procédures.

En l'espèce, les lettres envoyées par le requérant et visées dans les accusations ne relevaient pas de la catégorie des déclarations couvertes par cette immunité, dès lors qu'elles n'ont pas été faites dans le cadre d'une procédure judiciaire engagée devant un tribunal ou un organe de recours interne. Elles ne peuvent pas non plus être considérées comme un signalement de faute en bonne et due forme, puisqu'elles n'ont pas été adressées à l'autorité chargée de recevoir de tels signalements. Par conséquent, les lettres d'avril et de mai 2018 du requérant ne peuvent être considérées comme l'exercice des droits de la défense de l'intéressé. En conséquence, pour déterminer si le langage utilisé par le requérant était justifié, il n'y a pas lieu d'invoquer les droits de la défense. Il sera fait seulement référence à la liberté d'expression. À la lumière de la jurisprudence susmentionnée, la liberté d'expression n'est pas sans limite, car elle «ne saurait autoriser à user de procédés

incompatibles avec la dignité de la fonction publique internationale» et ne permet pas la diffamation. Quant à la diffamation, l'intention de diffamer ou la malveillance n'en sont pas des éléments constitutifs. Les éléments requis sont i) des déclarations injurieuses et ii) l'absence de raisons valables de faire de telles déclarations.

Eu égard au contenu des lettres du requérant d'avril et de mai 2018 et de 2019, aux accusations portées contre ce dernier et aux arguments qu'il a présentés dans la présente procédure, le Tribunal estime que la décision attaquée et la décision disciplinaire ne sont pas entachées d'erreurs de droit. Le requérant a utilisé un langage inapproprié et offensant qui était susceptible de porter atteinte à la dignité de la fonction publique internationale et était diffamatoire envers le personnel dont la prétendue responsabilité n'a jamais été prouvée. De surcroît, le langage employé par le requérant était gratuit et n'était pas justifié par la nécessité de défendre ses droits ou de signaler une faute. Aucune pièce du dossier ne vient par ailleurs étayer la thèse selon laquelle le requérant aurait été «provoqué»* et devait réagir en réponse à des critiques formulées contre lui.

En conclusion, l'Organisation a prouvé que les déclarations du requérant étaient diffamatoires, et le requérant n'a pas prouvé qu'il existait des circonstances qui en atténuaient la gravité, à savoir qu'il aurait fait ses déclarations en réponse à des critiques ou au cours de la discussion d'un sujet d'intérêt légitime. De plus, le requérant a été accusé non seulement de critiques inappropriées et de grossièreté de langage, mais également de violation de l'alinéa e) de l'article 1.7 du Statut du personnel, et ce, pour les déclarations qu'il avait faites «au mépris de l'exactitude des informations»*. C'est donc à juste titre et à bon droit que l'Organisation a conclu que le requérant avait formulé des critiques inappropriées contre l'OMPI et des membres de son personnel en général, utilisé un langage grossier envers plusieurs fonctionnaires en activité et anciens fonctionnaires de l'OMPI ainsi que des parties externes à l'Organisation, diffusé des déclarations fausses et diffamatoires, émis des griefs personnels et des critiques en public, et

* Traduction du greffe.

omis de protéger l'image de la fonction publique internationale et de l'OMPI.

9. Le requérant prétend également que la sanction disciplinaire était le dernier acte d'une série d'actes de harcèlement institutionnel dirigés contre lui. Comme déjà indiqué, c'est au requérant qu'il incombe de prouver que la décision était entachée de parti pris, d'abus de pouvoir et de préjugé. En l'espèce, la décision disciplinaire avait des justifications objectives et rien ne prouve qu'elle visait à harceler le requérant.

10. Tous les moyens du requérant étant dénués de fondement, il n'y a pas lieu d'accueillir ses conclusions, et la requête devra être rejetée sans qu'il soit nécessaire d'examiner les questions de recevabilité soulevées par l'Organisation, en dehors de celles qui ont déjà été expressément examinées par le Tribunal.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 17 octobre 2024, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 6 février 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE ROSANNA DE NICTOLIS HONGYU SHEN

MIRKA DREGER