

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M. T. R. F. le 12 août 2005 et régularisée le 3 janvier 2006, la réponse de l'UNESCO du 1^{er} mars, la réplique du requérant du 22 juillet et la duplique de l'Organisation du 19 octobre 2006;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande d'audition de témoins formulée par le requérant;

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

A. Le requérant, ressortissant des Etats Unis d'Amérique né le 18 mars 1944, est un ancien fonctionnaire de l'UNESCO. Il est entré au service de l'Organisation le 1^{er} août 1984. De 1987 à 2000, il a travaillé au cabinet du Directeur général. En mai 2000, il a été blessé lors d'un acte terroriste alors qu'il était en mission à Bogota (Colombie). Il a par la suite été établi qu'il était atteint d'un syndrome de stress post-traumatique. A l'époque des faits, il occupait, à la classe P 5, le poste de chef de la Sous unité du savoir et des valeurs, dans le Secteur des sciences sociales et humaines.

Le 21 mai 2002, une copie d'un article sur le financement de l'extrême droite a été glissée sous la porte des locaux de l'Association internationale du personnel de l'UNESCO. Deux délégués permanents auprès de l'Organisation ont également reçu une copie dudit article. Ayant des doutes sur l'exactitude du contenu de celui-ci, il a été demandé à l'Office du contrôleur interne (l'IOS, selon son sigle anglais) de procéder à une enquête préliminaire pour déterminer s'il était diffamatoire à l'égard du Directeur général et établir qui en était l'auteur et qui l'avait diffusé.

Après les heures de bureau, le 29 mai 2002, le requérant a eu un entretien avec le Sous directeur général chargé du Secteur des sciences sociales et humaines auquel s'étaient joints la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines et le directeur de l'IOS. Des questions lui ont été posées sur son éventuelle participation à la production ou à la diffusion de l'article anonyme en cause. Les trois fonctionnaires l'ont ensuite accompagné jusqu'à son bureau où ils ont procédé à une brève fouille. Ils ont emporté un sac en plastique contenant de la documentation et ont chargé un informaticien de faire une copie du disque dur de l'ordinateur du requérant. Par un mémorandum du 30 mai 2002, le Directeur général adjoint a informé ce dernier que l'IOS allait entreprendre une enquête approfondie sur la «préparation et la diffusion» de ce qui était considéré comme «des informations et une documentation diffamatoires» et qu'étant donné son «éventuelle implication personnelle» le Directeur général le suspendait immédiatement de ses fonctions avec traitement jusqu'à la fin de cette enquête. Il ajoutait que pendant la durée de sa suspension l'accès aux locaux du Siège lui serait interdit. Le 31 mai 2002, le requérant s'est présenté dans un commissariat de police situé près de son domicile et a fait une déposition — dont la police a dressé un procès verbal — dans laquelle il se plaignait de l'attitude agressive des trois fonctionnaires de l'UNESCO qui l'avaient interrogé et avaient fouillé son bureau le 29 mai.

Le 20 juin, le Directeur général adjoint a envoyé au requérant un mémorandum intitulé «Accusations formulées contre vous». L'intéressé était avisé que les agissements qu'on lui reprochait constituaient une «conduite ne donn[ant] pas satisfaction» au sens de l'article 10.2 du Statut du personnel ainsi qu'une «faute grave», car il avait enfreint les articles 1.4, 1.5, 1.7 et 1.9 et les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux. Le requérant a soumis ses observations en réponse à ces accusations. Par un mémorandum du 17 juillet, il a été informé que le Comité paritaire de discipline avait été saisi. Le 20 août 2002, le directeur de l'IOS a fait rapport sur l'enquête menée par son service.

Le 23 août, le Directeur général adjoint a adressé au requérant un nouveau mémorandum intitulé «Autres

accusations formulées contre vous». Ce document concernait la déposition que le requérant avait faite auprès de la police française le 31 mai 2002. Il lui était reproché d'avoir formulé des allégations mensongères contre les trois fonctionnaires qui avaient fouillé son bureau le 29 mai et d'avoir diffusé des documents diffamatoires contre des fonctionnaires de l'UNESCO. L'intéressé a également soumis des observations en réponse à ces nouvelles allégations.

Saisi de l'affaire, le Comité paritaire de discipline a rendu son rapport le 18 novembre 2002. Il y recommandait que la mesure disciplinaire de licenciement prescrite à l'alinéa a) de la disposition 110.1 du Règlement du personnel soit appliquée au requérant. Le Directeur général adjoint a informé ce dernier, par un mémorandum du 16 décembre 2002, que le Directeur général avait décidé d'accepter cette recommandation et qu'il serait donc licencié avec effet au 20 décembre 2002. Le requérant a adressé une réclamation au Directeur général le 9 janvier 2003, lui demandant de reconsidérer cette décision. Par lettre du 25 février 2003, la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines lui a fait savoir que le Directeur général confirmait sa décision de le licencier à titre de mesure disciplinaire.

Le 8 septembre 2003, le requérant a introduit un recours interne contre cette mesure. Le Conseil d'appel a rendu son rapport le 24 février 2005. Il y recommandait i) d'établir un bilan approfondi de l'état de santé du requérant depuis la période précédant le moment où des accusations avaient été formulées pour la première fois contre lui, ii) d'étudier, à la lumière de ce bilan, la possibilité d'annuler la mesure disciplinaire ayant pris effet le 20 décembre 2002 et iii) d'envisager la possibilité de remplacer le licenciement par «un accord global négocié». L'un des membres du Conseil a émis une opinion dissidente, recommandant de maintenir la mesure disciplinaire à l'encontre du requérant mais de lui verser «une réparation financière appropriée» en reconnaissance de sa contribution à l'action de l'Organisation, à condition qu'il s'abstienne de tout autre recours. Le Directeur général adjoint a informé le requérant par lettre du 23 mai 2005, que, tenant compte du fait que le Conseil était «manifestement divisé» sur les recommandations qu'il convenait de formuler, il avait décidé de maintenir les décisions précédemment prises sur la base de la recommandation du Comité paritaire de discipline. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soulève trois moyens principaux. Premièrement, il s'élève contre les mesures prises à son égard, dont sa suspension, soutenant qu'elles étaient trop sévères par rapport à la faute qui lui était reprochée. A son avis, le fait qu'un document anonyme aurait été distribué à trois personnes n'a pas pu causer à l'Organisation un préjudice aussi grave qu'elle le prétend; de plus, il ne justifiait ni sa suspension ni son licenciement. En le suspendant de ses fonctions et en le faisant accompagner par un garde dans tous ses déplacements à l'intérieur du bâtiment du Siège, l'administration faisait savoir clairement qu'elle le considérait comme «coupable» alors même que l'enquête de l'IOS ne faisait que commencer. Par suite de sa suspension, il a été privé des garanties d'une procédure régulière et du droit d'être entendu de manière équitable.

Deuxièmement, il soutient que les allégations formulées à son encontre ne reposent sur aucune preuve. L'Organisation n'a jamais produit le moindre élément établissant qu'il avait écrit ou distribué l'article en question. Au moment où les preuves ont été réunies, il n'a pas été interrogé et n'était pas présent, et il affirme que le dossier que l'administration a constitué contre lui est fondé sur «des préjugés et des suppositions erronées». Des éléments essentiels ne lui ont pas été communiqués, pas plus qu'au Comité paritaire de discipline. Il fait valoir en particulier que, lorsqu'il a examiné son cas, ce dernier ne disposait ni du document du 23 août contenant les nouvelles accusations formulées contre lui ni de sa réponse à ces accusations.

Troisièmement, il se plaint de ce qu'il n'a pas été tenu compte de son état de santé. Les recommandations à cet effet ont été purement et simplement ignorées. Il fait état «de préjugés et d'actes de harcèlement systématiques qui ont commencé en 2000».

De l'avis du requérant, les éléments susmentionnés constituent un déni de ses droits à la présomption d'innocence et à être traité avec respect et dignité, d'autant plus qu'il était un haut fonctionnaire ayant une longue ancienneté. S'agissant des recommandations du Conseil d'appel, il se déclare disposé à participer à la procédure que celui-ci a préconisée et à collaborer pleinement à «l'établissement du bilan de santé ainsi qu'à la conduite de négociations» que celui-ci a suggérés.

Le requérant demande l'annulation de la décision par laquelle l'administration a rejeté les recommandations du Conseil d'appel. Il réclame des dommages intérêts pour le tort matériel que représente la perte de «traitement, droits à pension et allocations familiales» pour la période allant du 26 [sic] décembre 2002 au 18 mars 2004 (date à

laquelle il aurait atteint l'âge obligatoire de la retraite), ainsi que des dommages intérêts pour tort moral et les dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation soutient que la conclusion du requérant concernant la recommandation du Conseil d'appel est irrecevable *ratione materiae*. Elle considère que cet organe a outrepassé ses pouvoirs en recommandant un accord négocié, et cela pour plusieurs motifs. Premièrement, le rapport du Conseil doit être conforme aux Statut et Règlement du personnel, or rien dans les règles internes de l'UNESCO ne lui permet de recommander une cessation de service négociée. Deuxièmement, le requérant s'était déjà vu accorder la possibilité de négocier son départ mais avait opposé un refus de principe. Il aurait également pu refuser que le Comité paritaire de discipline soit saisi mais ne l'a pas fait. En recommandant une cessation de service négociée dans une affaire à caractère disciplinaire, le Conseil d'appel a outrepassé ses pouvoirs puisqu'il n'ait ainsi la compétence dudit comité. Par ailleurs, la question de l'état de santé du requérant n'avait pas été soumise au Conseil et le Tribunal n'en est pas davantage saisi. L'Organisation indique qu'elle répondra aux arguments de l'intéressé pour autant qu'ils concernent la question de savoir si la mesure disciplinaire prise à son encontre est contraire aux termes de son engagement ou à l'une quelconque des dispositions des Statut et Règlement du personnel.

La défenderesse fait valoir que la mesure de suspension de fonctions qui a été infligée au requérant était essentiellement une mesure provisoire prise dans l'intérêt de l'Organisation; or, comme il ressort clairement de la jurisprudence du Tribunal, une telle mesure ne peut faire l'objet de d'un contrôle restreint de la part de ce dernier. Elle soutient que le principe de proportionnalité a été respecté.

S'agissant de la décision de licenciement proprement dite, l'UNESCO prend note de l'argument du requérant selon lequel rien ne prouvait qu'il était l'auteur de l'article anonyme. Elle souligne que le Comité paritaire de discipline lui a en fait accordé le bénéfice du doute sur ce point mais non sur les autres charges retenues contre lui. Il a été établi qu'il avait été «gravement impliqué» dans la préparation dudit article et y avait été «étroitement associé». L'accusation de faute a été prouvée et justifiait son licenciement. L'article diffusé le 21 mai dénotait une «absence totale de respect» des normes de conduite requises des fonctionnaires et il existait manifestement un rapport entre cet article et la documentation découverte dans le sac en plastique saisi dans le bureau du requérant le 29 mai. «Un faisceau de preuves précises et concordantes» montrait que le requérant avait diffamé le Directeur général et porté atteinte à la réputation de l'Organisation. La défenderesse soutient que la décision attaquée était licite et que rien ne justifie l'octroi de dommages intérêts au requérant.

Elle rejette l'argument selon lequel le mémorandum où étaient consignées les «autres accusations» n'aurait pas été communiqué au Comité paritaire de discipline. Les accusations en question ont bien fait l'objet de discussions au sein de ce comité, ainsi que le rapport rendu par celui-ci le fait apparaître, et le requérant n'a pas démontré que la procédure devant cette instance était viciée. Il ressort clairement du mémorandum susmentionné que le requérant avait commis une «nouvelle faute aggravée» puisque, bien qu'il ait été suspendu de ses fonctions, il avait pris contact avec un autre délégué permanent auprès de l'UNESCO pour l'informer qu'il avait fait une déposition à la police française en vue d'engager des poursuites pénales contre les trois fonctionnaires qui l'avaient interrogé dans la soirée du 29 mai. La défenderesse nie qu'il y ait eu manquement aux garanties d'une procédure régulière et soutient que le droit du requérant à être entendu a été respecté tant au cours de la procédure disciplinaire que devant le Conseil d'appel.

L'UNESCO rejette les allégations de harcèlement formulées par le requérant, faisant observer qu'elles portent sur des problèmes antérieurs aux actes qui ont conduit à l'adoption de la sanction disciplinaire à son égard et que l'intéressé n'avance aucune preuve pour les étayer.

D. Dans sa réplique, le requérant dément qu'on lui ait donné la possibilité de négocier son départ. Au contraire, l'administration lui a offert une somme sous réserve qu'il renonce à son droit de recours, ce qu'il a refusé par principe.

Le requérant fait remarquer que, si l'UNESCO prétend que le Comité paritaire de discipline a examiné les autres accusations formulées contre lui, elle ne va cependant pas jusqu'à affirmer que le mémorandum où celles-ci étaient consignées avait été versé au dossier dont ledit comité a été saisi. Se plaignant d'un autre manquement aux garanties d'une procédure régulière, il fait observer que le Directeur général adjoint a été à la fois accusateur et «juge en dernier ressort». Il prétend qu'il n'a pas respecté le principe de proportionnalité. Il réaffirme que les preuves à sa charge étaient insuffisantes, qu'il n'a pas été établi qu'il a porté préjudice à l'Organisation et que son licenciement était une sanction inappropriée.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient sa position sur la proportionnalité de la sanction. Elle fait observer que le Comité paritaire de discipline a estimé que les éléments retenus à la charge du requérant étaient suffisamment probants et la faute suffisamment grave pour qu'il recommande le licenciement.

La défenderesse estime qu'à aucun moment de la procédure il n'y a eu violation des garanties d'une procédure régulière. Elle rappelle que l'intéressé a eu la possibilité de répondre aux deux séries d'accusations portées contre lui et de présenter de nouveau ses arguments lors de son audition par ledit comité.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'UNESCO en 1984. Pendant de nombreuses années, il a été employé au cabinet du Directeur général. Il a cessé d'y travailler peu après la nomination du nouveau Directeur général en 1999. En mai 2000, alors qu'il se trouvait à Bogota (Colombie) dans le cadre de la mission de l'UNESCO pour la paix, il a été la cible d'un acte terroriste. Un diagnostic a été ultérieurement établi selon lequel il était atteint d'un syndrome de stress post traumatique. En 2002, il occupait, à la classe P 5, le poste de chef de la Sous unité du savoir et des valeurs, dans le Secteur des sciences sociales et humaines.
2. Le 21 mai 2002, une copie d'un article a été adressée anonymement à l'Association internationale du personnel de l'UNESCO. Cet article contenait entre autres de graves allégations contre le Directeur général. Deux délégués permanents auprès de l'Organisation ont également reçu une copie dudit article. C'est cet élément déclencheur qui a finalement amené le Directeur général adjoint à informer le requérant qu'il était licencié avec effet au 20 décembre 2002.
3. L'Office du contrôleur interne n'est pas parvenu à établir de manière concluante qui était l'auteur de l'article mais a suggéré qu'il pouvait s'agir du requérant car son nom y était mentionné. Le 29 mai 2002, cet article a été montré au requérant qui a nié en être l'auteur, l'avoir distribué ou même l'avoir jamais vu. Le lendemain matin, après une fouille de son bureau et un examen du disque dur de son ordinateur auxquels il a consenti, l'intéressé a été suspendu de ses fonctions avec traitement. Au cours de la fouille, les enquêteurs ont découvert des papiers dans un sac en plastique ainsi que des informations sur le disque dur de son ordinateur qui pouvaient avoir un rapport avec le contenu de l'article, même si rien ne permettait d'associer le requérant à sa distribution.
4. Quelques jours après sa suspension, l'intéressé a, apparemment sur le conseil de son médecin, fait une déposition auprès de la police sur la manière dont il avait été traité par les trois fonctionnaires qui avaient procédé à l'enquête préliminaire dans son bureau. Il a donné une copie du procès verbal dressé à cette occasion à la personne qui était alors président de la Conférence générale en même temps que délégué permanent auprès de l'UNESCO.
5. Au début du mois de juin 2002, une observatrice auprès de l'UNESCO a informé l'administration que le requérant lui avait tenu des propos semblables à ceux figurant dans l'article. Par la suite, un délégué permanent auprès de l'UNESCO a également informé l'administration qu'à lui aussi l'intéressé avait tenu des propos analogues.
6. Le 20 juin 2002, des accusations ont été portées contre le requérant auxquelles il a répondu au début du mois de juillet. A la mi juillet, il a été informé par memorandum que le Comité paritaire de discipline serait saisi et qu'il avait le droit de se faire représenter lors de son audition devant cette instance. Sa suspension avec traitement était prolongée de trois mois au minimum ou bien jusqu'au terme de la procédure disciplinaire. Le 23 août 2002, un autre memorandum lui a été adressé dans lequel étaient portées d'autres accusations contre lui auxquelles il a répondu au début du mois de septembre.
7. Le requérant a comparu devant le Comité paritaire de discipline le 5 novembre 2002. Celui ci a estimé que plusieurs des accusations étaient fondées et que les agissements reprochés avaient porté atteinte à la réputation de l'Organisation et constituaient une conduite non satisfaisante en violation des dispositions des Statut et Règlement du personnel. Il recommandait le licenciement du requérant à titre de mesure disciplinaire. Par ailleurs, il jugeait préoccupants l'état de santé de ce dernier et la manière dont l'Organisation avait traité cet aspect du dossier.
8. Par un memorandum daté du 16 décembre 2002, l'Organisation a licencié le requérant avec effet au 20

décembre 2002. Quelques jours plus tard, celui-ci s'est vu offrir onze mois de traitement sous réserve qu'il ne fasse pas recours.

9. L'intéressé a présenté le 9 janvier 2003 une réclamation contre la décision de le licencier, mais il a été informé le 25 février 2003 que le Directeur général maintenait sa décision. Il a alors saisi le Conseil d'appel qui s'est réuni le 16 novembre 2004 et dont le rapport et les recommandations lui ont été communiqués le 18 avril 2005.

10. Le Conseil d'appel a estimé à la majorité de ses membres que le requérant n'avait pas agi de mauvaise foi pendant le déroulement de l'enquête et a exprimé la crainte que son comportement n'ait été imputable à son état de santé. Il a considéré :

i) qu'il était peu vraisemblable que l'intéressé ait délibérément tenté de retenir des éléments de preuve car un tel comportement aurait été en contradiction avec l'esprit de collaboration qu'il avait manifesté en général au cours de la procédure;

ii) que, conformément aux articles 1.1, 1.4 et 1.9 du Statut du personnel, le critère à appliquer pour déterminer la gravité de la faute commise pour possession de documents diffamatoires consiste à déterminer si, en détenant de tels documents, le requérant a méprisé les intérêts de l'Organisation ou s'est départi de la réserve et du tact dont il était tenu de faire preuve en tant que fonctionnaire international. Toutefois, le Statut ne précisait pas si la possession de ce type de documents constituait à elle seule une faute, et le simple fait que le requérant ait détenu les documents en cause ne suffisait pas à établir qu'il en était l'auteur ou les avait diffusés;

iii) que, s'agissant des propos tenus à l'observatrice auprès de l'UNESCO — et repris dans des courriels qui lui ont été adressés ultérieurement — et des propos semblables tenus au délégué permanent, même s'ils l'ont été dans le cadre de conversations privées, il est normal et juste de penser qu'il incombe aux fonctionnaires de faire preuve de réserve ainsi que d'une certaine loyauté et discrétion à l'égard du Secrétariat, notamment en montrant la déférence qui convient envers le chef exécutif de l'Organisation. Par ailleurs, même si le Comité paritaire de discipline a semblé conclure que l'accusation concernant les propos qu'aurait tenus le requérant était fondée, il y avait lieu de noter que ni l'observatrice ni le délégué permanent n'avaient estimé être impliqués dans une affaire mettant en cause le Secrétariat et que tous deux avaient contesté la véracité desdits propos ou considéré qu'il s'agissait de pures affabulations;

iv) que le fait de s'adresser à la police au lieu de se prévaloir des voies de recours interne pouvait être attribué à l'état de nervosité et d'agitation dans lequel se trouvait le requérant, et que le fait de remettre une copie du procès verbal au président de la Conférence générale était également imputable «au poids de la dépression et de l'angoisse»; et

v) que, tout en reconnaissant qu'il n'était pas saisi de la question de l'état de santé du requérant, il était impossible de ne pas en tenir compte pour bien comprendre le comportement de l'intéressé et les accusations formulées contre lui.

11. Les membres du Conseil ont notamment conclu à la majorité que les Statut et Règlement du personnel ne contenaient pas de dispositions spécifiques indiquant la méthode à suivre pour conduire une enquête à caractère disciplinaire. Ils ont recommandé :

i) que l'Organisation «procède, suivant les voies appropriées, à l'établissement d'un bilan de santé approfondi du [requérant] depuis la période précédant le moment où les charges ont été formulées pour la première fois contre lui jusqu'à présent»;

ii) que l'Organisation étudie la possibilité, à la lumière de ce bilan et de l'avis émis par le Conseil d'appel, d'annuler la mesure disciplinaire prise à l'encontre du requérant; et

iii) que l'Organisation «étudie la possibilité de remplacer son licenciement par un accord global négocié».

12. Un membre du Conseil a émis une opinion dissidente, recommandant que la mesure disciplinaire soit maintenue et que le Directeur général définisse «une réparation financière appropriée» à l'intention du requérant en reconnaissance de son travail (pour prendre en compte son état de santé et la nécessité de rétablir sa dignité), sous réserve que l'intéressé s'abstienne de tout nouveau recours.

13. Le 23 mai 2005, le Directeur général adjoint a informé le requérant que, vu les divergences d'opinions au sein du Conseil d'appel, l'Organisation rejetait sa recommandation. Il ajoutait que la décision précédemment prise de le licencier sans indemnités était maintenue.

14. Dans ses écritures, le requérant demande entre autres au Tribunal d'annuler «le rejet par l'administration de l'UNESCO de la recommandation du Conseil d'appel». Il se déclare disposé à participer à la procédure préconisée par le Conseil et à collaborer à l'établissement d'un bilan de santé ainsi qu'à la conduite de négociations. En fait, le requérant semble demander au Tribunal de rétablir la recommandation du Conseil d'appel. Pour l'Organisation, il n'entre pas dans la compétence du Conseil d'examiner les questions de santé ou de recommander un règlement négocié. S'agissant de cette conclusion particulière de la requête, le Tribunal tient à rappeler certains principes concernant son rôle énoncés dans sa jurisprudence.

15. Dans la requête ayant donné lieu au jugement 158, un requérant avait invité le Tribunal à entériner les recommandations d'un comité d'enquête et d'appel. Le Tribunal a expliqué que celui-ci, en sa qualité d'organe consultatif, pouvait s'inspirer de considérations d'opportunité mais que le Tribunal en revanche, en tant qu'organe juridictionnel, devait se borner à examiner si la décision attaquée était conforme aux prescriptions en vigueur.

16. Par la suite, dans l'affaire ayant conduit au jugement 513, un autre requérant avait demandé l'annulation d'un rapport du Comité d'enquête et d'appel susmentionné, dans lequel celui-ci avait recommandé de rejeter son recours dirigé contre la décision de le révoquer pour faute. Cette recommandation avait ultérieurement été acceptée par le Directeur général. Le Tribunal a estimé que, conformément à l'article VII de son Statut, seule la décision définitive du Directeur général pouvait être entreprise devant le Tribunal.

17. Pour ces raisons, il n'y a pas lieu de déterminer si le Conseil d'appel a outrepassé sa compétence en examinant les questions de santé ou en recommandant un règlement négocié. Il n'entre pas non plus dans la compétence du Tribunal de rétablir les recommandations du Conseil d'appel.

18. Comme indiqué ci-dessus, le requérant demande l'annulation de la décision du Directeur général adjoint portant rejet des recommandations du Conseil d'appel. En rejetant ces recommandations, le Directeur général adjoint réaffirmait, sans la modifier, la décision du 16 décembre 2002 de mettre fin aux services du requérant, c'est donc cette décision antérieure qui fait l'objet de la présente procédure.

19. Dans cette décision, le Directeur général faisait siennes les conclusions du Comité paritaire de discipline selon lesquelles certains agissements de l'intéressé — identifiés selon la numérotation attribuée aux accusations formulées contre lui dans la correspondance pertinente — avaient porté atteinte à la réputation de l'Organisation et étaient constitutifs d'une «conduite ne donn[ant] pas satisfaction» en violation des termes du Statut du personnel.

Le Directeur général répartissait les faits reprochés au requérant en deux groupes. Ceux classés dans le premier groupe et constituant une conduite non satisfaisante peuvent se résumer comme suit :

- a) tentative du requérant de sortir de son bureau des documents l'incriminant;
- b) association étroite à la préparation de l'article diffamatoire;
- c) propos diffamatoires, semblables à ceux figurant dans ledit article, tenus à l'observatrice auprès de l'UNESCO ainsi qu'à un délégué permanent; et
- d) possession de documents contenant des remarques discréditant l'UNESCO, dont la diffusion pouvait nuire aux intérêts de l'Organisation.

Les faits classés dans le second groupe concernaient la formulation d'allégations mensongères devant la police française et la communication d'une copie du procès-verbal de sa déposition au président de la Conférence générale. Sur ce point, le Directeur général a accepté la conclusion du Comité paritaire de discipline selon laquelle le requérant avait diffusé des allégations mensongères contre des fonctionnaires de l'UNESCO, avait impliqué des fonctionnaires du pays hôte dans les affaires intérieures du Secrétariat et avait sollicité l'intervention de représentants d'Etats membres afin de résoudre une question d'ordre personnel.

20. Le Tribunal estime, pour les raisons exposées ci-après, que la décision du 16 décembre 2002 de licencier le

requérant était entachée d'une erreur de droit.

21. S'agissant du reproche adressé au requérant selon lequel il aurait été étroitement associé à la préparation de l'article en cause, le Tribunal note que cette conclusion reposait uniquement sur le fait que des papiers en la possession du requérant et des fichiers trouvés sur le disque dur de son ordinateur pouvaient avoir un rapport direct avec le contenu dudit article. Des conclusions peuvent certes être raisonnablement tirées de faits connus mais, étant donné que la possession de documents ayant un rapport direct avec le contenu d'un autre document peut donner lieu à un certain nombre d'explications plausibles (autres que la collaboration à la préparation de ce document), déduire que l'intéressé était associé à la préparation de l'article en cause du simple fait qu'il avait en sa possession certains papiers est une pure conjecture. Dans son propre rapport, l'IOS a indiqué que le fait que le requérant détenait certains documents «laisse supposer» l'existence d'un lien avec la préparation de l'article. Or une conjecture ou une supposition ne suffisent pas pour conclure que le requérant était «étroitement associé» à la préparation de l'article en question.

22. Pour ce qui est de la tentative visant à subtiliser des pièces compromettantes, il s'agit là d'une question ayant trait à l'administration de la preuve, c'est à dire d'un élément de preuve susceptible d'être retenu à la charge du requérant. Mais cette tentative ne constitue pas en elle-même une «conduite ne donn[ant] pas satisfaction» au sens du Statut du personnel. L'importance d'un tel élément de preuve et la déduction que l'on peut éventuellement en faire doivent être appréciées, comme pour tout élément de preuve, à la lumière de l'ensemble des circonstances de l'espèce.

23. Il ne saurait davantage être retenu que le fait que le requérant ait été en possession de documents contenant des remarques discréditant l'Organisation ait, d'une quelconque manière, porté atteinte à la réputation de l'UNESCO.

24. S'agissant des accusations formulées à l'encontre du requérant au sujet du procès verbal établi par la police et de la divulgation de son contenu, le Tribunal considère que le fait que le Comité paritaire de discipline puis le Directeur général n'aient pas tenu compte d'éléments probants quant à l'état de santé du requérant constitue aussi une erreur de droit.

25. La seule question restant à traiter est celle des propos que le requérant a tenus à une observatrice auprès de l'UNESCO et à un délégué permanent. Il est indéniable que c'est en violation des termes du Statut du personnel que l'intéressé a tenu de tels propos. Toutefois, étant donné que ni l'observatrice ni le délégué permanent n'y ont prêté foi et que l'un d'entre eux a pensé que, dans un des cas, ces propos étaient imputables à l'état de santé mentale du requérant, le risque d'atteinte à la réputation de l'Organisation ne pouvait au pire qu'être minime.

26. Etant donné que les conclusions selon lesquelles les agissements du requérant constituaient une conduite non satisfaisante sont entachées d'erreurs de droit et qu'il est impossible de déterminer si, en l'absence de telles erreurs, les propos qu'il a tenus auraient entraîné la même sanction, la décision de licenciement doit être annulée dans son intégralité. Dans la mesure où la décision du 23 mai 2005 confirmait la décision du 16 décembre 2002, qui est fondamentalement viciée, elle est entachée de la même erreur de droit. Ces deux décisions doivent donc être annulées. Il en résulte que la relation d'emploi n'a pas cessé.

27. Le requérant ayant depuis lors pris sa retraite, l'Organisation doit lui verser son traitement et toutes les indemnités y afférentes, droits à pension inclus, pour la période allant de la date de son licenciement, le 20 décembre 2002, à la date à laquelle il aurait pris sa retraite s'il n'avait pas été licencié, à savoir le 18 mars 2004, assortis d'intérêts composés au taux de 8 pour cent l'an. L'Organisation est en droit de déduire de cette somme tous les gains que le requérant aurait perçus pendant cette période ainsi que les sommes qu'elle a pu lui verser en application des dispositions du Règlement du personnel régissant les indemnités de licenciement. Toutefois, l'accusation de faute formulée à l'encontre de l'intéressé par suite des propos qu'il a tenus demeure, et il n'y a pas lieu d'accorder de dommages intérêts pour tort moral. Ayant eu partiellement gain de cause, le requérant a droit aux dépens que le Tribunal fixe à 1 000 euros. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision de l'Organisation du 23 mai 2005 est annulée au même titre que la décision datée du 16 décembre 2002.
2. L'UNESCO versera au requérant son traitement et toutes les indemnités y afférentes, droits à pension inclus, pour la période allant de la date de son licenciement, le 20 décembre 2002, à la date à laquelle il aurait pris sa retraite s'il n'avait pas été licencié, à savoir le 18 mars 2004, assortis d'intérêts composés au taux de 8 pour cent l'an. L'Organisation est en droit de déduire de cette somme tous les gains que le requérant aurait perçus pendant cette période ainsi que les sommes qu'elle a pu lui verser en application des dispositions du Règlement du personnel régissant les indemnités de licenciement.
3. L'Organisation versera également au requérant 1 000 euros à titre de dépens.
4. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 10 novembre 2006, par M^{me} Mary G. Gaudron, Juge président la séance, M. Agustín Gordillo, Juge, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

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

Mary G. Gaudron

Agustín Gordillo

Dolores M. Hansen

Catherine Comtet