

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

I.
c.
OIAC

124^e session

Jugement n° 3852

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC), formée par M^{me} B. E. I. le 21 novembre 2014 et régularisée le 19 décembre 2014, la réponse de l'OIAC du 14 avril 2015, la réplique de la requérante du 6 juillet et la duplique de l'OIAC du 11 septembre 2015;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

La requérante attaque la décision de la renvoyer sans préavis pour faute grave.

Lors d'un entretien avec le chef du Service des ressources humaines le 15 novembre 2012, la requérante s'est vu remettre un mémorandum du Directeur général daté du même jour, dans lequel ce dernier l'informait qu'il avait ordonné l'ouverture d'une enquête en vue de déterminer si elle avait eu un comportement répréhensible en lien avec : i) la rédaction et la signature d'une lettre d'appui à la délivrance d'un passeport diplomatique à un ancien fonctionnaire de l'Organisation; et ii) sa demande de remboursement de frais médicaux. Le Directeur général l'informait également qu'en attendant les résultats de l'enquête il avait décidé de la suspendre de ses fonctions avec effet immédiat.

Le 20 novembre 2012, la requérante écrivit au Directeur général pour se défendre et pour protester contre la décision de la suspendre de ses fonctions et la manière dont cette décision avait été exécutée. Elle soutenait en particulier qu'à la suite de l'entretien du 15 novembre 2012, elle avait été conduite hors des locaux de l'OIAC d'une façon humiliante, avec interdiction de pénétrer dans son bureau pour y récupérer des documents personnels qui auraient été utiles à sa défense, et qu'on lui avait refusé la présence d'un témoin, deux faits qui, selon elle, portaient atteinte à son droit à une procédure régulière et à sa dignité. Le Directeur général répondit le 30 novembre 2012 que l'administration menait l'enquête dans le strict respect des règles applicables et en observant les exigences d'une procédure régulière.

La requérante écrivit de nouveau au Directeur général ce même jour (le 30 novembre 2012) pour demander que l'administration respecte son droit à une procédure régulière, notamment en lui permettant de se faire assister par une tierce personne pour sa défense. Dans sa réponse du 13 décembre 2012, le directeur de l'administration prit note de sa demande d'être assistée par un autre membre du personnel, ce qui, indiquait-il, était un droit «conforme au Règlement du personnel». Il l'assurait que l'occasion lui serait donnée d'apporter une réponse aux éléments de preuve recueillis au cours de l'enquête et l'invitait à prendre connaissance de la directive administrative AD/PER/25 relative aux «Mesures et procédures disciplinaires».

Par un mémorandum du 6 décembre 2012, le Directeur général informa la requérante que d'autres éléments de preuve avaient été recueillis qui pouvaient donner lieu à deux autres accusations de comportement répréhensible de sa part et concernaient : i) ses demandes d'indemnités pour charges de famille et pour frais d'études; et ii) une lettre adressée aux services d'immigration de Nairobi (Kenya), demandant la délivrance de passeports, notamment pour sa sœur. Il indiquait avoir autorisé un complément d'enquête au sujet de ces accusations potentielles.

En décembre 2012, des éléments de preuve recueillis lors de l'enquête en cours furent présentés à la requérante, qui fut invitée à un entretien avec les enquêteurs le 14 janvier 2013. Elle fut avisée qu'elle

pouvait être accompagnée d'un observateur durant cet entretien, mais que celui-ci ne serait pas autorisé à s'exprimer. Le 8 janvier 2013, la requérante protesta par écrit contre cette façon de procéder, faisant valoir que cela constituait une violation de son droit à une procédure régulière. Le directeur de l'administration répondit le 9 janvier 2013 que l'entretien prévu n'entrait pas dans le cadre d'une procédure contradictoire ou disciplinaire mais avait pour objectif de contribuer à établir les faits et qu'en conséquence la directive administrative AD/ADM/26 relative aux «Lignes directrices uniformes en matière d'enquêtes», laquelle prévoyait le droit d'être accompagné d'un observateur, était applicable. Il ajoutait que, s'il était officiellement établi par la suite que la requérante avait eu un comportement répréhensible ou avait commis une faute grave, elle aurait le droit de demander l'assistance d'une tierce personne pour se défendre, conformément à la disposition 10.2.03 du Règlement provisoire du personnel.

Le 14 janvier, la requérante se présenta à l'entretien, mais au cours de celui-ci décida de se retirer au motif que son droit à une procédure régulière n'avait pas été respecté. Elle refusa par la suite toute autre invitation à un entretien au motif que son droit à une procédure régulière avait été violé. Il lui fut alors demandé de fournir ses réponses par écrit, ce qu'elle fit les 28 janvier et 1^{er} février 2013.

Dans leur rapport, remis le 21 février 2013, les enquêteurs conclurent que la requérante s'était livrée à des actes frauduleux concernant l'ensemble des sujets qui faisaient l'objet de l'enquête, à l'exception de ses demandes d'indemnités pour charges de famille, pour lesquelles les enquêteurs n'avaient pas été en mesure de conclure avec certitude qu'elle avait commis une fraude. La fraude a été établie concernant tous les autres points, la requérante ayant produit de faux documents aux fins d'obtenir soit un avantage financier de l'OIAC et de son prestataire d'assurance-maladie, soit des avantages pour d'autres personnes, notamment des documents de voyage officiels délivrés par les autorités kenyanes.

Par une lettre datée du 28 février 2013, la requérante fut informée que, sur la base des conclusions du rapport d'enquête, le Directeur général avait déterminé qu'elle avait sciemment fait de fausses

déclarations aux fins d'obtenir des remboursements au titre de la police d'assurance-maladie de l'OIAC ainsi que des indemnités pour frais d'études, en violation du Code de conduite. Le Directeur général avait également estimé que ces actes constituaient une faute grave et avait décidé de la renvoyer sans préavis avec effet immédiat, en application de l'article 10.3 du Statut du personnel et du Règlement provisoire du personnel et de l'alinéa c) de l'article 8 de la directive administrative AD/PER/25, et de lui demander de rembourser les sommes qu'elle avait perçues de l'Organisation à titre d'indemnités pour frais d'études, à concurrence de 31 526 euros.

À la demande de la requérante, la décision du Directeur général en date du 28 février fut transmise au Comité paritaire de discipline. Dans son rapport du 16 mai 2013, le Comité conclut que les actes de la requérante constituaient manifestement une faute grave et, compte tenu de la gravité des infractions commises, il approuva la décision du Directeur général de mettre fin à son engagement sans préavis à titre de mesure disciplinaire. Après examen du rapport du Comité paritaire de discipline, le Directeur général décida de confirmer sa décision initiale de renvoyer la requérante sans préavis. Cette dernière en fut informée par une lettre datée du 29 mai 2013.

Le 17 juillet 2013, la requérante introduisit un recours contre cette décision et le dossier fut transmis à la Commission de recours. Cette dernière rendit son rapport le 12 août 2014, recommandant au Directeur général de rejeter le recours dans son intégralité aux motifs que l'OIAC s'était conformée aux règles internes applicables et que la sanction disciplinaire infligée par le Directeur général était appropriée. Par lettre du 26 août 2014, la requérante fut avisée de la décision du Directeur général de rejeter son recours. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de tirer toutes les conséquences juridiques d'une telle annulation, à savoir : i) de la réintégrer à compter du 1^{er} mars 2013 et de renouveler son contrat jusqu'au 9 janvier 2017 (date à laquelle elle aurait atteint la durée maximale de service de sept ans); et ii) d'annuler son obligation de rembourser à l'OIAC la somme de 31 526 euros qui lui a été versée au titre des indemnités pour frais d'études. Elle réclame l'octroi des dépens.

L'OIAC demande au Tribunal de rejeter la requête.

CONSIDÈRE :

1. La requérante a été informée, par un mémorandum daté du 15 novembre 2012, qu'une procédure d'enquête formelle concernant son inconduite allait être ouverte et qu'elle serait suspendue de ses fonctions, avec traitement, jusqu'à l'issue de l'enquête. Il était indiqué dans le mémorandum que l'enquête visait deux accusations précises. Elle a été informée le 6 décembre 2012 que l'enquête avait été étendue pour inclure de nouvelles allégations formulées à son encontre. Ainsi, l'enquête préliminaire portait sur sept éléments, qui étaient les suivants :

- i. Une lettre adressée aux services d'immigration kenyans, signée par la requérante, aux fins d'obtenir un passeport diplomatique pour M. F.A., un ancien employé de l'OIAC.
- ii. Une demande de remboursement de frais médicaux soumise par la requérante au prestataire d'assurance-maladie concernant un traitement médical prétendument suivi à l'hôpital Karen.
- iii. Une demande de remboursement de frais médicaux soumise par la requérante au prestataire d'assurance-maladie concernant le traitement médical prétendument suivi par M^{lle} V.A., qui était enregistrée à l'OIAC comme étant la fille adoptive de la requérante et à la charge de celle-ci.
- iv. Une demande de remboursement de frais médicaux soumise par la requérante au prestataire d'assurance-maladie concernant le traitement médical prétendument suivi par M^{lle} T.T., qui était enregistrée à l'OIAC comme étant la fille adoptive de la requérante et à la charge de celle-ci.
- v. Une lettre adressée aux services d'immigration kenyans aux fins d'obtenir des passeports pour sa sœur et d'autres membres de sa famille.
- vi. Des versements effectués par l'OIAC à la requérante au titre de l'indemnité pour frais d'études concernant M^{lles} V.A. et T.T.

- vii. Des versements effectués par l’OIAAC à la requérante au titre des indemnités pour charges de famille concernant M^{lles} V.A. et T.T.

2. Les enquêteurs ont rendu leur rapport le 21 février 2013. S’agissant des paiements effectués par l’OIAAC à la requérante au titre des indemnités pour charges de famille pour M^{lles} V.A. et T.T., ils indiquaient que, même si les éléments de preuve recueillis tendaient à montrer que les documents relatifs à ses filles adoptives avaient été falsifiés, ils n’avaient pas pu conclure au-delà de tout doute que la requérante n’avait pas droit à des indemnités pour charges de famille sans une confirmation de la Haute Cour du Kenya, qu’ils n’avaient pas sollicitée compte tenu des difficultés, des coûts et du retard dans la remise de leur rapport qui en auraient résulté pour l’OIAAC. S’agissant des autres éléments mentionnés ci-dessus, ils concluaient que la requérante avait commis des actes frauduleux.

3. Par lettre du 28 février 2013, la requérante fut informée que le Directeur général avait conclu, sur la base du rapport d’enquête et des éléments de preuve recueillis, qu’elle avait commis une faute grave, et décidé, en conséquence, de la renvoyer avec effet immédiat, en application de l’article 10.3 du Statut du personnel et du Règlement provisoire du personnel et de l’alinéa c) de l’article 8 de la directive administrative AD/PER/25 relative aux «Mesures et procédures disciplinaires». La requérante demanda le réexamen de cette décision le 11 avril 2013. Conformément aux dispositions applicables, l’OIAAC transmit sa demande et les dossiers y relatifs au Comité paritaire de discipline.

4. Le Comité paritaire de discipline, dans son rapport daté du 16 mai 2013, conclut à l’unanimité qu’à l’exception des faits relatifs à sa demande d’indemnités pour charges de famille, les faits reprochés à la requérante s’agissant de l’ensemble des autres questions à l’examen avaient été prouvés au-delà de tout doute raisonnable et étaient manifestement constitutifs d’une faute grave. Il indiquait ce qui suit :

«7.1.1 Le Comité paritaire de discipline considère que la présentation de demandes d’indemnités pour frais d’études frauduleuses constitue une faute

disciplinaire qui ne peut être attribuée à l'ignorance ou à la naïveté puisque [la requérante] connaissait le contenu de la disposition 3.3.01 des Statut et Règlement du personnel relative à l'indemnité pour frais d'études, et a décidé de ne pas en tenir compte.

7.1.2. En ce qui concerne les demandes de remboursement de frais médicaux falsifiées adressées au [prestataire d'assurance-maladie de l'OIAC], le Comité estime qu'elles constituent manifestement une violation du Code de conduite de l'OIAC contenu dans la directive administrative ADM/PER/1.

7.1.3. Le Comité paritaire de discipline considère qu'en écrivant des lettres officielles sans y être autorisée à des représentants d'États parties, en violation de la disposition 1.11.01 du Règlement du personnel relative à la loyauté, [la requérante] a placé ses intérêts extérieurs au-dessus de ses obligations vis-à-vis du [Directeur général] de l'OIAC.

7.1.4. En outre, il est clairement indiqué dans le Code de conduite que l'utilisation inappropriée des biens appartenant à l'OIAC constitue une violation du Code de conduite. Eu égard aux faux reçus et factures découverts dans l'ordinateur professionnel de [la requérante], il ne fait aucun doute que le Code de conduite de l'OIAC a été violé.»*

Le Comité paritaire de discipline a conclu à l'unanimité que la requérante s'était rendue coupable d'une faute grave et recommandé que des mesures disciplinaires soient prises à son encontre. Il notait que l'une des mesures applicables était «le renvoi, avec ou sans préavis ou indemnité en guise de préavis, nonobstant la disposition 9.3.01 du Règlement du personnel»*. Le Comité paritaire de discipline approuvait donc la décision du Directeur général de mettre fin à l'engagement de la requérante. Celle-ci fut informée par lettre du 29 mai 2013 qu'après examen du rapport du Comité paritaire de discipline le Directeur général avait décidé de maintenir sa décision du 28 février 2013.

5. Le 17 juillet 2013, la requérante a saisi la Commission de recours. Dans son rapport daté du 12 août 2014, la Commission a conclu à l'unanimité que la requérante n'était pas parvenue à démontrer le bien-fondé de ses allégations, estimant qu'aucune violation de son droit à une procédure régulière n'avait été commise; que l'enquête avait été menée avec discrétion et dans le respect du principe du contradictoire et de son droit à vérifier les éléments de preuve; que le rapport d'enquête

* Traduction du greffe.

ou le rapport du Comité paritaire de discipline n'étaient entachés d'aucune irrégularité; et que la procédure disciplinaire ainsi que la résiliation de son contrat d'engagement avaient, à tous égards, été mises en œuvre conformément aux dispositions du Statut du personnel et du Règlement provisoire du personnel. La Commission de recours indiquait n'avoir trouvé aucune preuve d'un quelconque parti pris de la part de l'équipe d'enquête ou du Comité paritaire de discipline, et estimait que l'allégation tirée de l'illégalité de la décision du Directeur général était infondée. Elle a recommandé à l'unanimité au Directeur général de rejeter le recours dans son intégralité, de confirmer la sanction infligée et de ne pas accueillir les demandes de la requérante tendant à un allègement des sanctions prononcées à son encontre et à une réduction des montants relatifs à l'indemnité pour frais d'études qu'il lui avait été demandé de rembourser. Par lettre du 26 août 2014, la requérante a été informée de la décision du Directeur général de faire siennes les recommandations de la Commission de recours et de confirmer sa décision initiale du 28 février 2013.

6. Dans sa requête, datée du 21 novembre 2014, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision définitive du Directeur général datée du 26 août 2014, d'ordonner à l'OIAC de la réintégrer avec effet au 1^{er} mars 2013 et de lui accorder un renouvellement de contrat jusqu'au 9 janvier 2017, d'annuler la demande de remboursement des 31 526 euros qu'elle avait perçus de l'OIAC au titre de l'indemnité pour frais d'études et de lui octroyer les dépens. Elle fait valoir qu'elle n'a jamais admis la moindre conduite fautive; que des données ont été extraites illégalement de ses appareils électroniques; que la décision de la renvoyer sans préavis ne reposait sur aucune base légale; que les enquêteurs et le Comité paritaire de discipline ont fait preuve de parti pris à son encontre; et que son droit à une procédure régulière a été violé.

7. Le Tribunal relève que tant les enquêteurs que le Comité paritaire de discipline et la Commission de recours ont conclu que les faits relatifs à des actes frauduleux (à l'exception de ceux concernant les indemnités pour charges de famille versées pour les deux filles adoptives de la requérante, dont la preuve n'a pu être rapportée de

manière concluante) avaient été établis de façon irréfutable. Comme il a été indiqué plus haut, les enquêteurs ont examiné sept allégations formulées à l'encontre de la requérante et ont déterminé, s'agissant de la première, qu'elle avait utilisé son ordinateur professionnel pour rédiger un courrier portant l'en-tête et le tampon officiel numéro 8 (son accès était restreint à un petit nombre d'employés de la Division des relations extérieures, dont la requérante) qu'elle a signé en tant que chef par intérim du Service du protocole et des visas (poste qu'elle n'a jamais occupé), puis numérisé sur un scanner de l'Organisation et envoyé par courriel à M. A. En ce qui concerne les deuxième, troisième et quatrième allégations, les enquêteurs ont confirmé, après une enquête indépendante, les conclusions formulées par le prestataire d'assurance-maladie de l'OIAC. Au travers de communications avec les centres de soins concernés, ils ont pu établir que ni la requérante ni ses filles adoptives n'avaient reçu des soins dans ces deux centres et que les factures qu'elle avait produites étaient donc des faux. Ces factures portaient la signature de personnes qui n'étaient pas employées par les centres de soins, et ne correspondaient pas au format utilisé par eux. De surcroît, la présence de la requérante a été enregistrée dans les locaux de l'Organisation (à La Haye) le jour où ces soins auraient prétendument été dispensés (au Kenya). S'agissant de la cinquième allégation, les enquêteurs ont pu établir que la requérante avait utilisé son ordinateur professionnel pour rédiger une lettre adressée aux services d'immigration kenyans portant l'en-tête de l'OIAC et la signature falsifiée de M. E. en tant que directeur par intérim de la Division des relations extérieures, et demandant que des passeports soient délivrés à cinq membres de sa famille. Pour ce qui est de la sixième allégation, les enquêteurs ont déterminé que la requérante avait falsifié des documents et des reçus en vue de percevoir l'indemnité pour frais d'études pour ses deux filles adoptives. Il est apparu que l'établissement scolaire mentionné dans les reçus n'existait pas. Le courrier, remis ultérieurement par la requérante, émanant de l'ambassade du Kenya à La Haye qui confirmait le contenu d'une attestation, jointe au courrier, délivrée par le ministère kenyan de l'Éducation, selon laquelle «il existe bien à Nairobi une école Greenacres qui accueille des élèves», a été jugé extrêmement douteux pour plusieurs raisons (qui concernent notamment

une date erronée et des divergences de format). En tout état de cause, cette attestation a été considérée comme étant sans pertinence puisque sa demande de remboursement concernait les «Green Acres International Schools», prétendument un pensionnat pour filles, tandis que la «Greenacres School» avait fermé ses portes en 2004/2005 et que ses locaux avaient été repris en 2008 par la Tumaini High School, une institution réservée aux garçons. Il a été relevé par ailleurs que les numéros de téléphone et les signatures figurant à la fois sur les reçus présentés aux fins d'obtenir l'indemnité pour frais d'études et les factures de soins étaient ceux de M. C.M., qui n'était employé ni par les centres de soins ni par l'école dont il s'est avéré qu'elle n'existait pas. Concernant la septième allégation, les enquêteurs ont recueilli des éléments de preuve qui les ont amenés à soupçonner que les documents d'adoption relatifs à M^{lles} V.A. et T.T. avaient été falsifiés. Il n'a néanmoins pas été possible d'en établir la preuve au-delà de tout doute, les enquêteurs ayant renoncé à saisir la Haute Cour du Kenya pour en obtenir la confirmation en raison des frais, complications et retards que cela aurait occasionné. Le Tribunal considère que la requérante n'a pas apporté d'éléments de preuve susceptibles de remettre en cause les conclusions des enquêteurs, qui ont été analysées et confirmées par la suite, à la fois par le Comité paritaire de discipline et la Commission de recours.

8. Se référant à l'affirmation de l'OIAC devant la Commission de recours, selon laquelle «la [requérante] ne conteste pas le bien-fondé des accusations et ne plaide pas l'absence de culpabilité», la requérante soutient qu'elle n'a jamais admis sa culpabilité. Elle soutient qu'elle a implicitement nié les accusations relatives aux demandes frauduleuses par la production de preuves tendant à les réfuter. Le Tribunal relève que l'OIAC se borne à souligner que la requérante n'a pas explicitement dit qu'elle était innocente, fondant sa défense principalement sur des éléments d'ordre procédural. Quoi qu'il en soit, le Tribunal considère que les faits qui lui ont été reprochés ont été prouvés au-delà de tout doute raisonnable et qu'une reconnaissance de culpabilité n'est pas nécessaire pour qu'elle soit jugée coupable.

9. Le Tribunal rejette le moyen tiré de ce que des données ont été illégalement extraites d'appareils électroniques de la requérante comme étant infondé. L'ordinateur et le scanner qui ont été inspectés étaient des outils de travail mis à la disposition de son département. Ces appareils sont la propriété de l'OIAC et la requérante devait, avant de pouvoir se connecter à son ordinateur, accepter un message d'avertissement qui indiquait notamment : «En cliquant sur le bouton OK, vous confirmez que vous avez lu et que vous acceptez les conditions d'utilisation suivantes : L'utilisation de ce système est réservée exclusivement aux personnes autorisées. [...] En accédant à ce système ou en l'utilisant, vous acceptez automatiquement de vous soumettre à tout contrôle le concernant. [...]» La requérante invoque le jugement 2741, au considérant 3 a), à l'appui de son argument selon lequel elle aurait dû être présente lorsque les enquêteurs ont analysé le contenu de son ordinateur professionnel. Le jugement 2741 indique ce qui suit dans sa partie pertinente :

«Tout travailleur a le droit d'être protégé contre les immixtions arbitraires ou illégales de son employeur dans sa vie privée ou dans sa correspondance. Les interventions dans la sphère privée du travailleur, que l'employeur peut être appelé à ordonner exceptionnellement pour sauvegarder le fonctionnement normal et sécurisé du système informatique de l'entreprise, doivent être effectuées en présence du travailleur ou de ses représentants. Si cela n'est pas possible en raison de l'urgence de la situation, l'accès aux fichiers personnels de l'employé se fera par tous les moyens raisonnables pour que cet accès n'aille pas au-delà de ce qu'exige la sécurité de l'entreprise, pour que toute divulgation ou diffusion injustifiée de renseignements personnels soit évitée et pour que des manipulations du matériel informatique soient exclues. Il faut en outre que l'intéressé soit informé sans délai des investigations entreprises et que lui soit donné tout moyen utile de faire valoir ses droits. Ces principes de base s'appliquent aux rapports de travail au sein des organisations internationales.»

Le Tribunal se doit de préciser que ce jugement a été rendu dans une affaire dans laquelle l'ordinateur du fonctionnaire avait été saisi alors qu'il était en congé de maladie. En l'espèce, la requérante a été informée qu'une enquête était ouverte; elle pouvait faire des copies informatiques de ses dossiers personnels et a été avisée que la possibilité lui serait donnée de réagir aux résultats de l'expertise informatique. L'OIAC n'a édicté aucune règle ou disposition qui exige que le fonctionnaire soit

présent durant l'examen d'un ordinateur professionnel; le Tribunal estime donc que la saisie de l'ordinateur de la requérante a été faite en conformité avec les procédures applicables à l'enquête, qui sont détaillées dans la directive administrative AD/ADM/26, dans le respect de sa dignité et non de manière arbitraire.

10. La requérante soutient que l'enquête la concernant avait été ouverte dans le cadre d'une procédure disciplinaire et que, partant, elle aurait dû être autorisée à se faire assister par un autre fonctionnaire, conformément aux règles applicables en matière disciplinaire. Dans la mesure où elle a été autorisée uniquement à se faire accompagner par un autre fonctionnaire qui était tenu au silence pendant ses entretiens avec les enquêteurs, elle considère que la décision du Directeur général est entachée d'irrégularité. Ce moyen est dénué de fondement. Le Tribunal fait observer que l'article 5 du point B), intitulé «Activité d'enquête», de la section IV, intitulée «Directives de procédure», de la directive administrative AD/ADM/26 relative aux «Lignes directrices uniformes en matière d'enquêtes» prévoit notamment ce qui suit : «Tout plaignant, tout témoin ou toute personne faisant l'objet d'une enquête peut demander à être accompagné à un entretien par un observateur qui n'a pas de lien avec l'enquête et est disponible sans délai. L'observateur n'est pas autorisé à intervenir ou à agir en tant qu'interprète pendant ledit entretien.»* Les enquêteurs étaient chargés d'établir les faits concernant les allégations de faute. La procédure n'était pas contradictoire à ce stade.

11. La requérante n'a présenté aucune preuve convaincante tendant à démontrer un parti pris de la part des enquêteurs ou du Comité paritaire de discipline. Le Tribunal considère que ce moyen est infondé.

12. Le droit de la requérante à une procédure régulière n'a été violé à aucun stade de l'enquête, de la procédure disciplinaire ou de la procédure devant la Commission de recours. Le Directeur général s'est conformé à l'alinéa b) de la disposition 10.2.03 du Statut du personnel et du Règlement provisoire du personnel, relatif aux garanties d'une

* Traduction du greffe.

procédure régulière, qui prévoit notamment ce qui suit : «Aucun fonctionnaire ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires tant que son cas n'a pas été soumis au Comité paritaire de discipline, qui donne un avis sur les mesures qu'il convient de prendre; toutefois cet avis n'étant pas requis :

- (i) [...]
- (ii) dans le cas d'un renvoi sans préavis décidé par le Directeur général lorsque la gravité de la faute justifie la cessation de service immédiate.»

La requérante a été renvoyée sans préavis conformément à l'article 10.3 du Statut du personnel et à la disposition 10.3.01 du Règlement du personnel, et en application de l'alinéa c) de l'article 8 de la directive administrative AD/PER/25. L'article 10.3 du Statut du personnel prévoit que «[l]e Directeur général peut renvoyer sans préavis un fonctionnaire coupable de faute grave. Dans ce cas, il n'est pas dû d'indemnité de licenciement.» La disposition 10.3.01 du Règlement du personnel, relative au «Renvoi sans préavis pour faute grave», se lit comme suit :

- a) Un manquement à la Politique de l'OIAC en matière de confidentialité jugé grave par le Directeur général est considéré comme une faute grave.
- b) Le renvoi d'un fonctionnaire sans préavis pour faute grave ne porte aucunement préjudice à son droit à une procédure régulière comme prévu par la disposition 10.2.03.
- c) Dans le cas d'un renvoi sans préavis prononcé sans la saisine préalable d'un comité paritaire de discipline conformément aux alinéas b) i) et ii) de la disposition 10.2.03, le fonctionnaire (l'ancien fonctionnaire) peut, dans un délai de deux mois après que la mesure lui a été notifiée par écrit, demander qu'elle soit soumise à un comité paritaire de discipline. Cette demande n'a pas d'effet suspensif. Après avoir reçu l'avis du Comité, le Directeur général prend aussitôt que possible une décision quant à la suite à y donner.»

L'alinéa c) de l'article 8 de la directive administrative AD/PER/25, relatif aux suites qui peuvent être données au rapport d'enquête, indique notamment ce qui suit :

«Sur la base du rapport d'enquête et des preuves recueillies, le Directeur général peut décider :

[...] c) si le fonctionnaire doit être renvoyé sans préavis pour faute grave en vertu de la disposition 10.3.01 du Règlement du personnel. Dans ce cas, le fonctionnaire ou l'ancien fonctionnaire peut demander que la décision de renvoi sans préavis soit réexaminée par le comité paritaire de discipline, conformément à l'alinéa c) de la disposition 10.3.01 du Règlement du personnel.»*

13. Le Tribunal conclut que le Directeur général était fondé, sur la base des éléments de preuve recueillis, à considérer que la faute était prouvée au-delà de tout doute raisonnable. Il a donc correctement exercé son pouvoir d'appréciation en renvoyant la requérante sans préavis. Le Tribunal conclut, en outre, que le droit de la requérante à une procédure régulière n'a pas été violé et que la décision attaquée n'est entachée d'aucune autre irrégularité qui justifierait qu'elle soit annulée. En conséquence, la requête est dénuée de fondement et doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 17 mai 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

* Traduction du greffe.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 28 juin 2017.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ