

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**E.**  
**c.**  
**OIM**

**137<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4745**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), formée par M. Y. E. le 14 juin 2021, le mémoire en réponse de l'OIM du 8 octobre 2021, régularisé le 14 octobre, la réplique du requérant du 13 décembre 2021, la duplique de l'OIM du 16 mars 2022, les écritures supplémentaires du requérant du 27 avril 2022, les observations de l'OIM à leur sujet du 31 août 2022, les deuxièmes écritures supplémentaires du requérant du 5 octobre 2022 et les observations finales de l'OIM du 24 janvier 2023;

Vu le document produit par l'OIM le 7 novembre 2023 à la demande du Tribunal, les commentaires du requérant à son sujet datés du 10 novembre 2023 et les observations finales de l'OIM du 14 novembre 2023;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

Le requérant conteste la décision de le licencier après préavis.

Le requérant est un ressortissant égyptien qui possède 35 ans d'expérience continue dans le domaine de la sûreté et sécurité, des enquêtes et des opérations sur le terrain, au sein du système des Nations Unies. Le 1<sup>er</sup> novembre 2019, il fut recruté par l'OIM au titre d'une mutation interagences, au poste de spécialiste de la sécurité hors Siège

de grade P-4 au lieu d'affectation de Tripoli (Libye). Il prit effectivement ses fonctions le 11 novembre, après s'être installé à Tripoli et avoir quitté son ancien poste au Département de la sûreté et de la sécurité de l'ONU (ci-après le «DSS») à Tunis (Tunisie). Le 26 novembre, il se rendit à Manille (Philippines) pour assister à la retraite annuelle mondiale du Bureau de la sécurité et de la sûreté de l'OIM. À la fin de la retraite le 6 décembre 2019, il retourna à Tunis et exerça ses fonctions à distance, en raison des limites fixées par le DSS quant à la présence de fonctionnaires internationaux à l'OIM en Libye eu égard aux conditions de sécurité de l'époque.

Le 28 février 2020, le requérant informa le chef de mission (son supérieur hiérarchique) qu'il avait été sélectionné pour un poste au sein du DSS à Islamabad (Pakistan), soit un lieu d'affectation ouvert aux familles, qu'il avait l'intention d'accepter pour des raisons personnelles. Le chef de mission accusa réception de cette information le 29 février et lui fit part de son appui. Le 20 avril 2020, M<sup>me</sup> G., spécialiste des ressources humaines à l'OIM en Libye, demanda au requérant de remettre une lettre de démission officielle au chef de mission afin de pouvoir entreprendre les formalités de départ liées à sa mutation au DSS.

Le 2 mai 2020, le requérant envoya un courriel au chef de mission, avec copie à M<sup>me</sup> G., pour demander l'approbation de «quelques jours de congé [annuel]»\* avant son départ au DSS au Pakistan plus tard dans le mois. M<sup>me</sup> G. lui demanda de préciser sa date de cessation de service à l'OIM et lui fit savoir que, s'il prévoyait de prendre un congé annuel et de procéder à la mutation, il devrait effectuer la «procédure de cessation de service pour personnel de mission»\* avant son départ. Le 4 mai, le requérant expliqua que, en raison de problèmes liés à la pandémie de COVID-19, sa mutation au DSS serait retardée d'un mois et que, en attendant l'accomplissement de l'ensemble des formalités administratives et de voyage par le Département de la gestion des ressources humaines (HRM selon son sigle anglais) et le siège du DSS, «[s]on plan actuel [était] de commencer [s]on congé et de retourner dans

---

\* Traduction du greffe.

la région de la [M]ission à la mi-mai 2020»\*. Il ne reçut aucune confirmation indiquant que son congé annuel avait été officiellement accordé.

Le 8 mai, le requérant se rendit en Égypte. Il informa alors le chef de mission et M<sup>me</sup> G. qu'il était arrivé au Caire (Égypte) – son pays d'origine – ce jour-là et continuerait de travailler à distance depuis ce lieu, réglerait toute question liée au travail et assisterait aux réunions en ligne selon les besoins. Il les informa également que la procédure concernant sa mutation interagences était en cours. Le 9 mai, le chef de mission lui demanda d'envoyer son autorisation de voyage signée, son certificat d'aptitude médicale et toute autre pièce justificative nécessaire concernant son voyage au Caire. Le requérant répondit le jour même, présentant ses excuses «pour tout malentendu qui pouvait avoir résulté de [s]on voyage privé en Égypte»\* et faisant référence à son courriel précédent du 2 mai. Il affirmait «[avoir] eu l'impression que [leurs] échanges [antérieurs] étaient suffisants pour expliquer [ses] plans quant à [son congé annuel] actuel et [sa] situation actuelle»\*. Il ajoutait qu'il prévoyait de soumettre la demande d'absence officiellement via le Système de gestion intégrée des processus et des ressources (PRISM selon son sigle anglais) une fois que toute la période d'absence serait confirmée. Il demandait l'approbation de son absence du 9 au 17 mai, cette dernière date étant la date de départ prévue du Caire. Cette demande fut rejetée le 11 mai 2020.

Dans l'intervalle, M<sup>me</sup> G. avait avisé HRM de la situation du requérant et avait demandé des informations sur la démarche à suivre. Le fonctionnaire chargé des politiques de HRM avait indiqué qu'un avis supplémentaire devait être demandé au Bureau des affaires juridiques, notamment concernant la possibilité de prendre des mesures disciplinaires. Après avoir reçu les informations pertinentes, le Bureau des affaires juridiques informa le chef de mission de la procédure applicable en vertu de l'instruction IN/275 du 1<sup>er</sup> août 2019, intitulée «Cadre relatif au signalement de fautes et aux enquêtes y afférentes»\*,

---

\* Traduction du greffe.

selon laquelle les allégations devaient être renvoyées au Bureau de l'Inspecteur général pour évaluation préliminaire.

Par mémorandum du 14 mai, le Bureau de l'Inspecteur général informa le Bureau des affaires juridiques de ses conclusions, selon lesquelles il existait suffisamment d'éléments de preuve pour que l'affaire lui soit directement renvoyée aux fins d'examen. Après son examen de l'évaluation préliminaire du Bureau de l'Inspecteur général et de tous les éléments de preuve disponibles, et en coordination avec HRM, le Bureau des affaires juridiques estima qu'il était justifié d'ouvrir une procédure disciplinaire et prépara la lettre officielle de notification des charges, qui fut envoyée au requérant le 22 mai. Plus précisément, il était allégué que ce dernier avait quitté son poste et son lieu d'affectation sans autorisation, sans intention apparente d'y retourner compte tenu de sa mutation interagences à venir au DSS au Pakistan. Le requérant fit part de ses observations le 1<sup>er</sup> juin 2020, rejetant les charges retenues contre lui et présentant ses excuses pour toute «erreur non intentionnelle ou problème de communication»\*.

Par lettre du 12 juin, le requérant fut informé par le directeur de HRM que les charges étaient considérées comme établies et que le Directeur général adjoint avait décidé de lui infliger la sanction disciplinaire de licenciement après préavis. Son dernier jour de travail serait le 11 juillet 2020, date à laquelle il cessa ses fonctions à l'OIM.

Le 17 juin, le requérant présenta une demande de réexamen de cette décision, demandant qu'elle soit «annulée avec effet immédiat»\*, que lui soient versés ses «traitement, pension et tous les autres paiements et émoluments depuis le 12 juin 2020 jusqu'à présent, assortis d'intérêts [au taux de] 5 [pour cent]»\*, ainsi que l'ensemble du traitement, des indemnités et des émoluments qu'il aurait reçus à son poste au sein du DSS pour la durée de la «période du contrat qu'il aurait eu s[il] n'avait pas été licencié à tort»\*, qu'il soit ordonné à l'OIM de faire savoir au DSS que son licenciement était une «erreur»\* afin qu'il puisse tenter d'obtenir à nouveau un emploi auprès de celui-ci et que lui soit accordée une réparation d'un montant de 50 000 dollars des États-Unis pour le

---

\* Traduction du greffe.

préjudice moral qu'il aurait subi. Cette demande fut rejetée le 15 septembre 2020.

Le 9 octobre 2020, le requérant introduisit un recours, réitérant pour l'essentiel les conclusions formulées dans sa demande de réexamen. Après avoir entendu les parties, la Commission paritaire d'appel rendit son rapport le 3 mars 2021. Elle recommanda que le recours soit rejeté comme étant dénué de fondement. Plus précisément, elle conclut que le requérant avait quitté le lieu d'affectation en Libye sans avoir obtenu l'approbation d'un congé annuel ou de modalités de travail en violation des règles applicables de l'OIM, que l'Organisation s'était acquittée de la charge de la preuve s'agissant de la conclusion selon laquelle le requérant avait commis une faute, et que la sanction infligée était proportionnée et conforme aux mesures prises antérieurement par l'OIM dans des cas comparables. Par lettre du 24 mars 2021, le requérant fut informé de la décision du Directeur général de suivre la recommandation de la Commission paritaire d'appel. Telle est la décision attaquée.

Dans sa requête devant le Tribunal, le requérant demande:

- que la décision attaquée soit annulée;
- qu'il perçoive les paiements réclamés dans sa demande de réexamen et dans son recours (c'est-à-dire que lui soient versés ses «traitement, pension et tous les autres paiements et émoluments depuis le 12 juin 2020 jusqu'à présent, assortis d'intérêts [au taux de] 5 [pour cent]»\*, ainsi que l'ensemble du traitement, des indemnités et des émoluments qu'il aurait reçus à son poste au sein du DSS pour la durée de la «période du contrat qu'il aurait eu s[']il n'avait pas été licencié à tort»\*, qu'il soit ordonné à l'OIM de faire savoir au DSS que son licenciement était une «erreur»\* afin qu'il puisse tenter d'obtenir à nouveau un emploi auprès de celui-ci et que lui soit accordée une réparation d'un montant de 50 000 dollars des États-Unis pour le préjudice moral qu'il aurait subi); et

---

\* Traduction du greffe.

- que lui soit accordée une somme d'au moins 7 000 francs suisses à titre de dépens.

L'OIM demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

#### CONSIDÈRE:

1. L'analyse qui suit s'inscrit dans le contexte qui se dégage de l'état de faits ci-dessus. Le requérant conteste la sanction disciplinaire de licenciement après préavis qui lui a été infligée sur la base d'une évaluation de son comportement qualifié de faute grave. La faute grave commise par le requérant était décrite comme suit dans la décision disciplinaire:

- i) il a quitté son lieu d'affectation sans autorisation préalable et sans intention apparente d'y retourner du fait de sa mutation interagences à venir au Département de la sûreté et de la sécurité de l'ONU (DSS) au Pakistan;
- ii) il a laissé la mission de l'OIM en Libye sans spécialiste de la sécurité hors Siège (puisqu'il était le seul) pendant une période difficile marquée par des combats dans la région et par la pandémie mondiale de COVID-19, dans des circonstances où il était impossible de savoir si et quand il pourrait y retourner; et
- iii) il travaillait à distance du Caire (Égypte) sans approbation préalable de cette modalité de travail flexible.

Selon l'Organisation, le rôle du requérant exigeait un «engagement important en personne»<sup>\*</sup> et le travail depuis le domicile n'était pas une option; ce faisant, il mettait la mission de l'OIM en Libye en danger. L'Organisation a conclu que le requérant, en agissant ainsi, avait placé ses propres intérêts avant ceux de l'Organisation, en violation des règles internes de l'OIM et du devoir d'intégrité qui lui incombait en tant que fonctionnaire international, et que cela avait remis en question son aptitude à continuer d'exercer ses fonctions.

---

<sup>\*</sup> Traduction du greffe.

Le requérant soutient, en résumé, que la procédure disciplinaire était entachée de vices de procédure, que son comportement ne constituait pas une faute grave et qu'en tout état de cause la sanction était disproportionnée et entachée de parti pris et de partialité contre lui.

2. Le requérant soutient tout d'abord que la décision attaquée était entachée de vices de procédure, à savoir:

- i) la procédure disciplinaire a violé «toutes les règles et tous les principes de la jurisprudence»<sup>\*</sup> et, plus précisément, les règles consacrées dans l'instruction IN/275 intitulée «Cadre relatif au signalement de fautes et aux enquêtes y afférentes»<sup>\*</sup>;
- ii) l'ensemble de la procédure disciplinaire a été gérée par le seul directeur de HRM, sans l'intervention du Bureau de l'Inspecteur général ou du Bureau des affaires juridiques;
- iii) le directeur de HRM n'était compétent ni pour mener la procédure disciplinaire à lui seul ni pour infliger la sanction disciplinaire; et
- iv) la lettre de notification des charges contenait une référence erronée à l'instruction IN/90 du 22 août 2007 (intitulée «Politique générale pour un environnement de travail respectueux»).

Tout d'abord, il convient de noter que la référence erronée à l'instruction IN/90, dans la lettre officielle de notification des charges, a été admise par l'Organisation dans la décision disciplinaire du 12 juin 2020 et dans la décision de réexamen du 15 septembre 2020. Cette référence erronée n'avait aucune incidence sur l'issue de la procédure et s'avère donc sans pertinence.

3. Avant d'examiner les autres moyens résumés au considérant 2 ci-dessus, il convient de citer les dispositions pertinentes du Statut et Règlement du personnel.

Aux termes de la règle 10.4 du Statut et Règlement unifiés du personnel de l'OIM, dans la version en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020:

---

<sup>\*</sup> Traduction du greffe.

**«Garanties d'une procédure régulière**

Il ne peut être prononcé de mesure disciplinaire à l'encontre d'un membre du personnel que si l'intéressé a été avisé des allégations formulées contre lui et si une possibilité raisonnable de se défendre lui a été offerte. L'avis et la réponse, le cas échéant, sont notifiés par écrit, et le membre du personnel dispose normalement d'un délai de dix jours [civils] à compter de la réception de l'avis pour communiquer sa réponse. [...]

Selon les paragraphes 18, 20, 59, 60, 65 et 66 de l'instruction IN/275:

«18. Le processus d'enquête peut comporter deux phases: une évaluation préliminaire et une enquête. [...] Le Bureau de l'Inspecteur général procède à une évaluation préliminaire de toutes les allégations de faute [...] et, lorsque la situation le justifie, mène une enquête sur la faute présumée [...]

[...]

20. Lorsque des preuves de faute sont trouvées au stade de l'évaluation préliminaire et que le Bureau de l'Inspecteur général ne juge pas justifié de conduire une enquête, il renvoie l'affaire directement au Bureau des affaires juridiques qui, sur la base de l'évaluation préliminaire et de tous les éléments de preuve disponibles, et en coordination avec HRM, examine le dossier et conseille le Directeur général ou le Directeur général adjoint, selon le cas, au sujet des éventuelles mesures disciplinaires à prendre, sauf si le Bureau des affaires juridiques considère que la conduite d'une enquête est dans l'intérêt de l'OIM.

[...]

59. Si [...] le Bureau des affaires juridiques estime que l'ouverture d'une instance disciplinaire est justifiée, il rédige une lettre d'accusation en coordination avec HRM, en vertu de laquelle le membre du personnel est officiellement accusé.

60. Le membre du personnel est informé par écrit des accusations officielles et dispose en règle générale d'un délai de dix (10) jours civils pour y répondre.

[...]

65. Si, après la réponse fournie par le membre du personnel aux accusations, le Bureau des affaires juridiques estime que la conduite de ce dernier justifie la recommandation d'une mesure disciplinaire à son encontre, il décide de la mesure qu'il convient de recommander en concertation avec HRM [...] Le Bureau des affaires juridiques soumet une recommandation de mesures disciplinaires au Directeur général ou



au Directeur général adjoint, selon qu'il convient, pour examen et décision.

66. La décision d'imposer une mesure disciplinaire [...] est communiquée par écrit au membre du personnel par le Directeur de HRM. [...]»\*

Il ressort des pièces au dossier que:

- i) le requérant a reçu une lettre de notification des charges adressée le 22 mai 2020 par le directeur de HRM;
- ii) un délai de 10 jours civils lui a été accordé pour répondre à la lettre de notification des charges;
- iii) il a présenté sa réponse le 1<sup>er</sup> juin 2020; et
- iv) il a été informé par le directeur de HRM de la sanction disciplinaire de licenciement après préavis, qui lui a été infligée par la décision du Directeur général adjoint en date du 12 juin 2020.

Dans sa réponse, l'Organisation soutient qu'avant d'adresser la lettre de notification des charges:

- i) le Bureau de l'Inspecteur général a procédé à une évaluation préliminaire et conclu qu'il y avait suffisamment d'éléments de preuve pour étayer les allégations formulées contre le requérant sans qu'il ne soit nécessaire de mener une enquête;
- ii) par conséquent, le Bureau de l'Inspecteur général a renvoyé la question directement au Bureau des affaires juridiques afin qu'il l'examine et prenne les mesures appropriées; et
- iii) le Bureau des affaires juridiques a estimé qu'une procédure disciplinaire devait être engagée et a préparé les charges retenues contre le requérant, qui ont été transmises à celui-ci dans la lettre de notification du 22 mai 2020 du directeur de HRM.

L'Organisation soutient également que le Bureau des affaires juridiques a examiné la réponse du requérant à cette lettre et a estimé que le comportement de l'intéressé justifiait la recommandation d'une mesure disciplinaire. Après consultation de HRM sur la sanction appropriée, le Bureau des affaires juridiques a soumis une

---

\* Traduction du greffe.

recommandation au Directeur général adjoint, qui l'a examinée et dûment approuvée.

L'Organisation a communiqué l'évaluation préliminaire du Bureau de l'Inspecteur général du 14 mai 2020, en la joignant à son mémoire en réponse devant le Tribunal.

Le Tribunal considère que l'évaluation préliminaire du Bureau de l'Inspecteur général ne fait pas strictement partie de la procédure disciplinaire (voir, à ce sujet, le jugement 3944, au considérant 4) et l'instruction IN/275 ne prévoit pas sa communication. Par conséquent, sa non-communication n'entache pas la procédure disciplinaire d'irrégularité. En tout état de cause, un requérant a le droit de recevoir l'évaluation préliminaire s'il en fait la demande (voir le jugement 4659, au considérant 4). En l'espèce, le requérant n'a sollicité la communication de l'évaluation préliminaire du Bureau de l'Inspecteur général ni dans sa demande de réexamen ni dans son recours interne. Il a soulevé cette question pour la première fois devant le Tribunal et ce dernier considère que, puisque l'Organisation a communiqué le document en question dans ses écritures devant lui, le requérant a eu toute possibilité de formuler des observations à son sujet.

S'agissant de la recommandation du Bureau des affaires juridiques sur les mesures disciplinaires, le Tribunal observe que l'instruction IN/275 ne contient aucune disposition exigeant la communication de cette recommandation à la personne faisant l'objet de la procédure disciplinaire. Néanmoins, selon le paragraphe 20 de cette instruction, la recommandation du Bureau des affaires juridiques est une étape obligatoire dans la procédure disciplinaire et constitue, en tant que telle, la base de la décision disciplinaire prise à l'issue de cette procédure.

En l'espèce, le requérant n'a jamais demandé la communication de la recommandation du Bureau des affaires juridiques, que ce soit dans sa demande de réexamen ou dans son recours interne. Il n'a pas non plus demandé sa communication devant le Tribunal. L'OIM a indiqué dans son mémoire en réponse qu'elle était disposée à produire la recommandation du Bureau des affaires juridiques si le Tribunal le demandait. Après que le Tribunal l'eut ordonné, l'Organisation lui a fourni un document (un courriel) qui avait été envoyé par le Bureau des

affaires juridiques le 12 juin 2020, dans lequel était recommandée la mesure disciplinaire de licenciement après préavis.

Contrairement à l'allégation du requérant selon laquelle le Directeur général adjoint n'aurait pas demandé l'avis du Bureau des affaires juridiques, le Tribunal estime que l'Organisation l'a fait, comme le montre le document fourni par celle-ci, bien qu'il s'agisse d'une version caviardée. Le Tribunal ne retient pas l'hypothèse du requérant selon laquelle l'auteur du document n'était pas le Bureau des affaires juridiques. Rien ne permet raisonnablement de douter que l'Organisation a fourni au Tribunal le document original et que son auteur était le Bureau des affaires juridiques. Ce document recommandait la mesure disciplinaire de licenciement après préavis, soit celle qui a été adoptée dans la décision disciplinaire.

Dans ces circonstances, les arguments du requérant concernant un vice de procédure découlant de l'absence d'intervention du Bureau des affaires juridiques dans la procédure disciplinaire sont rejetés.

De plus, conformément aux paragraphes 20, 59 et 65 de l'instruction IN/275 précités, les mesures du Bureau de l'Inspecteur général et du Bureau des affaires juridiques sont prises en coordination avec HRM. Partant, l'allégation du requérant selon laquelle le directeur de HRM n'était pas compétent est infondée. Le Tribunal ajoute que, contrairement à ce qu'affirme le requérant, la décision du 12 juin 2020 d'infliger une sanction disciplinaire a été adoptée par le Directeur général adjoint, et non par le directeur de HRM, qui n'a fait que notifier au requérant la décision du Directeur général adjoint (le paragraphe 12 de ladite décision se lit comme suit: «le Directeur général adjoint a décidé de vous infliger la mesure disciplinaire de licenciement avec préavis»<sup>\*</sup>).

En l'espèce, le requérant:

- a reçu notification des charges retenues contre lui;
- a eu toute possibilité de formuler des observations à leur sujet;

---

<sup>\*</sup> Traduction du greffe.

- s'est ensuite vu notifier la décision de lui infliger une mesure disciplinaire;
- a présenté le 17 juin 2020 une demande de réexamen en vertu du paragraphe 5 de l'instruction IN/217 Rev.3 du 20 décembre 2019 (intitulée «Demande de réexamen et recours auprès de la Commission paritaire d'appel»<sup>\*</sup>), à laquelle l'Organisation a répondu le 15 septembre 2020;
- a introduit un recours interne; et
- a en outre reçu l'évaluation préliminaire du Bureau de l'Inspecteur général, même si ce n'était que devant le Tribunal.

Par conséquent, le Tribunal estime que la procédure disciplinaire a été menée dans le respect des règles internes applicables (règle 10.4 du Statut et Règlement du personnel et instructions IN/275 et IN/217) et conformément aux garanties d'une procédure régulière et au principe du contradictoire (voir, par exemple, les jugements 4011, au considérant 9, 3872, au considérant 6, et 2771, au considérant 15).

Dans sa réplique, le requérant ajoute qu'une simple évaluation préliminaire n'était pas suffisante pour rendre une décision juste et qu'une enquête en bonne et due forme aurait dû être menée. Le Tribunal note que, selon les paragraphes 18 et 19 de l'instruction IN/275:

- «[l]e processus d'enquête peut comporter deux phases: une évaluation préliminaire et une enquête»<sup>\*</sup> et
- l'évaluation préliminaire consistera à examiner, notamment, «[l]a gravité des allégations [...]; [l]es risques pour l'Organisation [...]; [l]a complexité de l'affaire»<sup>\*</sup> et si «les informations disponibles constituent des éléments de preuve à première vue ou [...] des preuves concluantes de faute»<sup>\*</sup>.

En ce qui concerne les circonstances de l'espèce, le Tribunal estime que l'Organisation a considéré, à juste titre, que l'évaluation préliminaire du Bureau de l'Inspecteur général était suffisante pour engager une procédure disciplinaire et qu'une enquête plus approfondie n'était pas nécessaire. Au vu de la simplicité des charges retenues contre le

---

<sup>\*</sup> Traduction du greffe.

requérant et des pièces justificatives (jointes en annexe à la lettre de notification des charges), il n'était pas nécessaire d'entendre des témoins ou de recueillir de nouvelles preuves.

En conclusion, l'allégation relative aux vices de procédure est dénuée de fondement.

4. Sous le titre «[l]a décision attaquée est illégale»\*, le requérant avance un nombre considérable de moyens visant à démontrer que la décision attaquée était illégale sur le fond dès lors qu'elle était entachée d'erreurs de fait, omettait des faits essentiels et n'était pas fondée sur des motifs valables. Il soutient, en détail, que:

- i) après avoir demandé «quelques jours de congé [annuel]»\* le 2 mai 2020, il n'a pas reçu de refus exprès;
- ii) selon une pratique en vigueur à la mission de l'OIM en Libye, les membres du personnel étaient autorisés à enregistrer leurs jours de congé annuel après leur départ ou même à leur retour de voyage; par conséquent, il supposait, de bonne foi, que l'absence de réponse équivalait à une approbation de sa demande;
- iii) pour des raisons techniques, il n'a pas été en mesure de saisir sa demande de congé annuel dans le Système de gestion intégrée des processus et des ressources (PRISM) avant le 9 mai;
- iv) tout au plus, compte tenu de la situation confuse alimentée par la pandémie, il y a eu un malentendu de sa part, pour lequel il s'est empressé de présenter ses excuses;
- v) il n'y avait aucune raison valable de lui refuser le congé annuel, d'autant plus que la «Directive sur le congé annuel pendant la pandémie de COVID-19»\*, publiée le 29 mai 2020, encourageait la prise de jours de congé annuel pendant la pandémie;
- vi) l'argument de l'Organisation selon lequel, conformément à cette directive, les voyages en dehors du lieu d'affectation étaient déconseillés est inacceptable, car il n'a reçu cette directive que le 29 mai 2020;

---

\* Traduction du greffe.

- vii) il n'est pas parti de son lieu d'affectation en Libye, car, bien qu'il ait été affecté à la mission de l'OIM à Tripoli, il n'avait véritablement travaillé dans ce pays que deux semaines entre novembre et décembre 2019. Il lui avait ensuite été demandé d'exercer ses fonctions pour la mission de l'OIM en Libye à distance à partir de Tunis (Tunisie) et, depuis février 2020, en raison de la pandémie, il travaillait à distance depuis son domicile à Tunis; par conséquent, il avait simplement continué de travailler à distance, depuis son domicile au Caire plutôt que depuis celui à Tunis; et
- viii) rien ne prouve la charge selon laquelle il aurait mis la mission de l'OIM en Libye en danger, car il avait travaillé de manière satisfaisante à partir du Caire et il ne lui avait jamais été demandé de retourner à Tunis ou à Tripoli; son supérieur hiérarchique ne s'est pas opposé à son télétravail; la «Directive sur le congé annuel pendant la pandémie de COVID-19»\*, dans sa partie relative au télétravail, ne s'applique pas à son cas, car il ne l'a reçue que le 29 mai 2020; il fait également référence aux «Directives administratives à l'intention des bureaux concernant la pandémie de nouveau coronavirus (COVID-19)»\* publiées le 17 avril 2020 et prétend ne pas les avoir reçues avant le 29 mai 2020.

5. Afin d'examiner les moyens résumés au considérant 4 ci-dessus, il convient de citer les dispositions pertinentes du Statut et Règlement du personnel.

S'agissant de la conduite attendue d'un membre du personnel, l'alinéa b) de la règle 1.2.1 du Statut et Règlement du personnel se lisait comme suit:

«Les membres du personnel doivent obéir aux directives et instructions arrêtées par le Directeur général et par leurs supérieurs.»

L'alinéa a) de la règle 1.2.2 du Statut et Règlement du personnel se lisait comme suit:

---

\* Traduction du greffe.

«Les membres du personnel sont tenus de faire preuve des plus hautes qualités d'intégrité, de compétence et d'efficacité dans l'exercice de leurs fonctions.»

Le paragraphe 6 des Normes de conduite de l'OIM se lisait comme suit:

«Il est de la plus haute importance qu[e] [les fonctionnaires internationaux] [...] placent les intérêts de [l'OIM] au-dessus de leurs propres intérêts.»

S'agissant du congé annuel, les alinéas a) et b) de la règle 5.3.1 du Statut et Règlement du personnel se lisaient comme suit:

- a) Les modalités du congé annuel sont subordonnées aux nécessités du service. Il est tenu compte, dans toute la mesure possible, de la situation personnelle et des préférences de l'intéressé.
- b) Tout congé doit être autorisé. Sans préjudice des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées, toute absence non autorisée est déduite des jours de congé annuel accumulés. Si aucun congé annuel n'a été accumulé, le traitement et les indemnités afférents à la période d'absence non autorisée ne sont pas versés.»

En ce qui concerne les modalités de travail, les alinéas a) et b) de l'article 5.1 du Statut et Règlement du personnel, qui portent sur les «[c]onditions générales de travail», se lisaient notamment comme suit:

- a) Le Directeur général établit la durée du travail hebdomadaire et l'horaire normal pour les lieux d'affectation [...]
- b) Le Directeur général peut demander à un membre du personnel de travailler et de voyager à tout moment.»\*

L'alinéa a) de la règle 5.1.1 du Statut et Règlement du personnel se lisait notamment comme suit:

«Le Directeur général peut instituer des modalités de travail flexibles.»

Le paragraphe 6 de l'instruction IN/257 Rev.1 du 19 juillet 2019, intitulée «Modalités de travail flexibles», expliquait en détail les exigences et les procédures liées au télétravail comme l'une des modalités de travail possibles. Il se lisait notamment comme suit:

- «6.1 Le télétravail permet aux membres du personnel d'effectuer une partie ou la totalité de leurs heures de travail habituelles dans un endroit autre que le bureau (par exemple à la maison, dans un autre bureau de l'OIM

---

\* Traduction du greffe.

ou dans un autre pays). Cet aménagement peut être convenu ponctuellement pour un ou deux jours avec le supérieur hiérarchique, sous réserve de l'accord préalable de ce dernier et des exigences du service. Tout aménagement permettant de travailler à distance plus de deux jours par semaine est soumis à l'approbation du Directeur de HRM, qui n'est donnée qu'à titre exceptionnel.

- 6.2 Le télétravail est autorisé uniquement lorsque les conditions suivantes sont réunies :
- a) La nature du travail permet qu'il soit effectué dans un lieu autre que le bureau ;
  - b) Un plan de travail individuel est établi, avec indication des résultats mesurables précis devant être obtenus dans un délai déterminé ;
  - c) Le travail de l'intéressé(e) peut facilement s'intégrer dans celui de ses collègues au bureau.»

Il convient également de rappeler la jurisprudence bien établie du Tribunal concernant les décisions disciplinaires. De telles décisions relèvent du pouvoir d'appréciation d'une organisation internationale et ne sont soumises qu'à un contrôle limité. Il appartient au Tribunal de déterminer si une décision de nature discrétionnaire émanait d'un organe compétent, était régulière en la forme, si la procédure a été correctement suivie et, en ce qui concerne la légalité interne, si l'appréciation à laquelle l'organisation a procédé était fondée sur une erreur de droit ou de fait, ou si elle révélait que des éléments essentiels n'avaient pas été pris en considération ou si des conclusions manifestement erronées avaient été tirées des pièces du dossier ou enfin si un détournement de pouvoir était établi. De plus, le Tribunal ne mettra en cause les constatations d'un organe d'enquête qu'en cas d'erreur manifeste (voir, par exemple, le jugement 4579, au considérant 4, et la jurisprudence citée).

6. À la lumière des dispositions du Statut et Règlement du personnel précitées, le Tribunal se penchera tout d'abord sur l'allégation du requérant selon laquelle son congé annuel avait été approuvé. Le requérant nie avoir pris le congé annuel sans autorisation, soutenant qu'il s'était conformé à une pratique et qu'il avait, de bonne foi, supposé que son congé avait implicitement été approuvé.



Il ressort des pièces au dossier que:

- i) le requérant a demandé un congé annuel par un courriel envoyé le 2 mai 2020, dans lequel il a écrit ce qui suit: «Avec votre approbation [c'est-à-dire celle du chef de mission], je vous demande quelques jours de congé annuel avant mon départ ce mois au DSS au Pakistan.»\* Il n'a toutefois pas précisé le nombre de jours ni la date de début de son congé;
- ii) la spécialiste des ressources humaines a répondu le même jour afin de l'informer que, pour prendre un congé annuel, il devait effectuer la procédure de cessation de service pour personnel de mission avant son départ;
- iii) le 4 mai 2020, le requérant a répondu par courriel que «[s]on plan [était] de commencer [s]on congé et de retourner dans la région de la [M]ission à la mi-mai 2020»\*, sans préciser les dates de début et de fin de la période de congé;
- iv) le 8 mai 2020, le requérant a informé HRM et son chef de mission, par courriel, qu'il était arrivé au Caire ce jour-là et qu'il «continuerai[t] de travailler en ligne depuis chez [lui]»\*;
- v) le 9 mai 2020, il lui a été demandé d'envoyer l'autorisation de voyage signée, le certificat d'aptitude médicale de l'unité de médecine du travail et d'assurance, ainsi que toute autre pièce justificative nécessaire concernant son voyage;
- vi) le 9 mai 2020, le requérant a réitéré sa demande de congé annuel, précisé la durée du congé, du 9 au 17 mai 2020, et informé l'Organisation que, «[d]ans l'éventualité où [il] ne pourrai[t] pas prendre le vol retour pour Tunis à l'heure, en raison des restrictions actuellement imposées, une demande distincte de travail depuis le domicile serait soumise sur la base de l'avis de [l'OIM], conformément aux règles et directives des ressources humaines à cet égard»\*;

---

\* Traduction du greffe.

- vii) sa demande de congé annuel du 9 au 17 mai 2020 a été expressément rejetée par un courriel qui lui a été envoyé le 11 mai 2020; et
- viii) le requérant a également demandé un congé annuel du 18 au 25 mai 2020 et le 26 mai 2020, et ces deux demandes ont aussi été expressément rejetées par deux courriels distincts datés du 3 juillet 2020.

Le Tribunal considère qu'il ressort clairement des éléments de preuve susmentionnés que:

- a) le requérant savait qu'il devait obtenir une approbation préalable pour son congé annuel, dès lors qu'il a mentionné l'«approbation» dans son courriel du 2 mai 2020;
- b) il a rapidement été informé, le 2 mai 2020, qu'il avait besoin d'une attestation de cessation de service de la Mission avant son départ;
- c) étant donné que le requérant a informé l'Organisation, le 8 mai 2020 seulement, qu'il se trouvait déjà au Caire, il est parti sans approbation préalable;
- d) dans son courriel du 9 mai 2020, le requérant savait que son congé n'avait pas encore été autorisé et il a demandé de nouveau un congé annuel, précisant la période du 9 au 17 mai 2020; et
- e) toutes ses demandes de congé annuel ont été expressément rejetées.

Se fondant sur ces pièces documentaires, le Tribunal considère que l'Organisation a conclu à juste titre que le requérant n'avait jamais été autorisé à prendre un congé annuel en mai 2020 et qu'il ne pouvait pas présumer le contraire. Contrairement aux prétendues approbations implicites, des rejets exprès ont été présentés peu après la réception des demandes du requérant. De plus, il est clairement établi qu'il a quitté son lieu d'affectation et a pris l'avion pour rentrer chez lui sans approbation préalable.

Le Tribunal rejette l'affirmation du requérant selon laquelle il existait une pratique établie permettant aux membres du personnel de saisir leur demande de congé annuel une fois celui-ci commencé ou même à la fin de celui-ci, au retour du voyage. Or rien ne prouve l'existence d'une telle pratique et, en tout état de cause, une pratique de

cette nature, qui n'est pas conforme au Statut et Règlement du personnel clair et non ambigu exigeant l'approbation préalable de tout congé annuel, ne serait pas juridiquement contraignante. Selon la jurisprudence du Tribunal, une pratique ne peut se voir reconnaître de valeur juridique si, comme dans le cas d'espèce, elle contrevient à une règle spécifique en vigueur (voir, par exemple, le jugement 4555, au considérant 11, et la jurisprudence citée).

Le Tribunal rejette également l'affirmation du requérant selon laquelle il n'avait pas été en mesure de saisir sa demande de congé dans le système PRISM avant le 9 mai 2020 en raison de problèmes techniques. En effet, le requérant n'a pas fourni au Tribunal de preuve satisfaisante des obstacles qui l'auraient empêché de suivre la procédure correcte prescrite durant toute la période comprise entre le 2 mai 2020 et le 8 mai 2020. Il a seulement fourni au Tribunal la transcription de messages téléphoniques envoyés et reçus le 5 mai 2020, dans lesquels il demandait et obtenait une assistance pour le système PRISM. Le fait que ce système ne fonctionnait pas le 5 mai 2020 ne signifie pas qu'il n'était pas opérationnel les jours qui ont suivi ou précédé cette date. Par conséquent, la seule preuve fiable versée au dossier est que le requérant a effectivement accédé au système PRISM le 9 mai 2020, à savoir après son arrivée au Caire et non avant son départ de son lieu d'affectation. Enfin, le Tribunal rejette l'affirmation du requérant selon laquelle il n'existait aucun motif valable de lui refuser le congé annuel. Contrairement à ce que semble présumer l'intéressé, le refus du congé annuel reposait sur des motifs valables, comme cela ressort de la série de courriels du 9 mai 2020, annexée au mémoire en réponse de l'Organisation. En tout état de cause, le simple fait que le congé annuel, s'il avait été demandé correctement, aurait probablement, ou même certainement, été accordé, même si cela était prouvé – ce qui n'est pas le cas –, n'exonérerait pas le requérant de son obligation de demander une approbation préalable. Il n'appartient pas à un membre du personnel de décider si son congé annuel peut ou non lui être accordé, compte tenu du fait que, conformément aux règles applicables, toutes les modalités du congé annuel sont subordonnées aux exigences du service. Par conséquent, un congé annuel peut être accordé seulement à la suite d'une évaluation et d'une approbation par un agent compétent lorsqu'il

est compatible avec les exigences du service. Le requérant invoque la «Directive sur le congé annuel pendant la pandémie de COVID-19»\*, contenue dans un courriel envoyé le 29 mai 2020, pour soutenir que la prise de congés annuels était encouragée pendant la pandémie. Le Tribunal relève que les règles concernant le congé annuel n'ont pas changé pendant la pandémie. La Directive visait à prendre en compte les difficultés rencontrées par les membres du personnel s'agissant de la prise de congés annuels pendant cette période et traitait de la question de savoir si les membres du personnel pouvaient ou non être autorisés à reporter, au-delà du 31 décembre 2020, un nombre plus élevé qu'à l'habitude de jours de congé annuel accumulés en 2020. Dans ce contexte, la Directive encourageait les membres du personnel à prendre des jours de congé annuel accumulés pendant l'année 2020 et à ne pas les reporter sur l'année suivante. Dans le même ordre d'idées, elle encourageait également les directeurs à accepter les demandes de congé annuel, tout en maintenant un niveau de service adéquat. Toutefois, cela ne changeait en rien la règle selon laquelle un congé annuel devait être préalablement approuvé.

7. Le Tribunal va maintenant examiner l'argument du requérant selon lequel celui-ci avait continué à travailler de manière satisfaisante depuis son pays d'origine. Le Tribunal relève que l'Organisation a conclu à bon droit que les modalités de télétravail nécessitent une approbation préalable et que le requérant ne pouvait pas décider unilatéralement de travailler à distance depuis un endroit en dehors du lieu d'affectation. À la lumière du Statut et Règlement du personnel cité au considérant 5 ci-dessus, selon les modalités de travail habituelles, les membres du personnel exercent leurs fonctions au lieu d'affectation désigné. Les modalités de télétravail, qui sont exceptionnelles, doivent faire l'objet de l'approbation préalable de l'Organisation. Cette possibilité relevait du pouvoir discrétionnaire du Directeur général d'«instaurer des modalités de travail flexibles» (alinéa a) de la règle 5.1.1 du Statut et Règlement du personnel). La Commission paritaire d'appel a noté, et l'Organisation le répète dans son mémoire

---

\* Traduction du greffe.

en réponse devant le Tribunal, que le requérant n'a jamais présenté de demande de modalités de travail flexibles conformément à l'instruction IN/257 Rev.1 du 19 juillet 2019 . Le Tribunal relève que le requérant, dans son courriel du 9 mai 2020, a affirmé qu'il présenterait une demande de télétravail s'il ne pouvait pas prendre l'avion pour retourner à Tunis le 17 mai 2020, mais il n'a jamais présenté une telle demande. De surcroît, plus de deux jours de télétravail par semaine auraient nécessité l'approbation du directeur de HRM, qui ne pouvait être donnée qu'à titre exceptionnel (voir le paragraphe 6.1 de l'instruction IN/257 Rev.1). Le Tribunal note que le requérant a travaillé à distance *de facto* pendant environ cinq semaines consécutives, du 8 mai 2020 au 12 juin 2020 (date de la décision disciplinaire, lorsque le requérant a aussi été placé en absence non autorisée et qu'il lui a été demandé de «ne pas travailler [...] depuis un endroit en dehors du lieu d'affectation»<sup>\*</sup>).

Aux fins de la présente requête, il importe peu que le lieu d'affectation du requérant en mai 2020 ait été Tunis et non Tripoli. Ce qui importe, c'est que les tâches du requérant devaient être effectuées au lieu d'affectation désigné par l'OIM (qui, à l'époque, était Tunis) et que l'intéressé n'était pas autorisé à travailler à distance depuis une autre ville sans approbation préalable. Bien que le requérant ait travaillé à distance depuis Tunis à compter de février 2020, son allégation selon laquelle, s'il était resté à Tunis en mai 2020, il aurait continué à travailler à distance depuis cette ville est purement hypothétique et, en tout état de cause, ne l'autorise pas à se soustraire à l'obligation d'obtenir une approbation préalable pour modifier ses modalités de télétravail. Contrairement aux allégations du requérant, il ressort des pièces au dossier que, le 8 mai 2020, un courriel envoyé par la spécialiste des ressources humaines informait tout le personnel du retour progressif sur le lieu de travail et que, le 11 mai 2020, le requérant a répondu à ce courriel en affirmant qu'un collègue ou lui-même serait présent au bureau à partir du 18 mai 2020. Il lui a été explicitement demandé, dans un courriel du 12 mai 2020, de préciser les jours où il serait au bureau en personne.

---

\* Traduction du greffe.

Le requérant soutient que les règles relatives au télétravail contenues dans la «Directive sur le congé annuel pendant la pandémie de COVID-19»<sup>\*</sup> et dans les «Directives administratives à l'intention des bureaux concernant la pandémie de nouveau coronavirus (COVID-19)»<sup>\*</sup> du 17 avril 2020 ne s'appliquent pas à son cas, car il n'avait reçu aucune d'elles avant le 29 mai 2020.

Il convient de souligner que, dans sa partie pertinente, la «Directive sur le congé annuel pendant la pandémie de COVID-19»<sup>\*</sup> contenue dans un courriel envoyé le 29 mai 2020:

- i) décourageait les membres du personnel de voyager en dehors de leur lieu d'affectation pendant la pandémie;
- ii) autorisait le télétravail durant toute période de quarantaine, en plus des cas de télétravail autorisés en vertu du Statut et Règlement du personnel et de l'instruction IN/257 Rev.1; et
- iii) confirmait que, pour tout cas autre que celui de la quarantaine, le télétravail en dehors du lieu d'affectation demeurait subordonné aux règles applicables normalement, qui exigeaient une double approbation du supérieur hiérarchique et du directeur de HRM.

Les «Directives administratives à l'intention des bureaux concernant la pandémie de nouveau coronavirus (COVID-19)»<sup>\*</sup> publiées le 17 avril 2020, quant à elles, encourageaient le télétravail, à la demande du membre du personnel concerné, offrant la possibilité de faire du télétravail «à temps plein», à condition que ce soit sur le lieu d'affectation, alors que, inversement, «[l]e télétravail en dehors du lieu d'affectation [était] fortement déconseillé»<sup>\*</sup>.

L'argument du requérant selon lequel la «Directive sur le congé annuel pendant la pandémie de COVID-19»<sup>\*</sup> précitée ne s'appliquerait pas à son cas car il ne l'aurait reçue que le 29 mai 2020 est incompatible avec son allégation, examinée au considérant 6 ci-dessus, selon laquelle cette directive encourageait les congés annuels. Le requérant ne saurait se fonder sur ladite directive à l'appui de l'un de ses moyens et, dans le même temps, affirmer qu'elle ne s'appliquait pas à son cas. En ce qui

---

<sup>\*</sup> Traduction du greffe.

concerne l'argument du requérant selon lequel il n'aurait pas reçu les directives administratives du 17 avril 2020 avant le 29 mai 2020, le Tribunal relève que lesdites directives n'étaient pas destinées aux membres du personnel, mais seulement aux chefs de mission et aux directeurs chargés de superviser les modalités administratives concernant les membres du personnel, et qu'elles ne pouvaient aller à l'encontre du Statut et Règlement du personnel. L'introduction de ces directives énonçait expressément ce qui suit:

«Les présentes directives sont destinées aux chefs de mission, aux [chargés de la gestion des ressources] et aux autres membres du personnel administratif de l'OIM, y compris le personnel des ressources humaines, qui supervisent l'application des dispositions administratives concernant les membres du personnel et les membres de leur famille dûment reconnus. Elles ont pour seul objet d'informer et ne remplacent nullement le Statut et Règlement du personnel de l'OIM ni les autres textes administratifs dûment promulgués, tels que les instructions de l'OIM. Lorsque les dispositions ci-après sont contraires au Statut et Règlement du personnel ou à d'autres textes administratifs dûment promulgués tels que les instructions de l'OIM, ce sont le Statut et Règlement du personnel et les autres textes administratifs dûment promulgués de l'OIM qui s'appliquent.»\*

Dès lors que le requérant n'était pas en droit de recevoir les directives administratives du 17 avril 2020, il ne saurait se plaindre de ne pas les avoir reçues et, vu qu'elles n'allaient pas à l'encontre du Statut et Règlement du personnel, elles sont sans incidence sur l'issue du litige.

En tout état de cause, le Tribunal relève que la lettre de notification des charges et la décision disciplinaire ne se fondaient ni sur les directives administratives du 17 avril 2020 ni sur la directive envoyée le 29 mai 2020. Le requérant n'avait pas été accusé de manquement aux directives administratives ou à ladite directive ni sanctionné pour un tel manquement. Il a invoqué ces actes dans sa demande de réexamen et son recours interne, et c'est pourquoi l'Organisation les a mentionnés dans la décision de réexamen et dans le rapport de la Commission paritaire d'appel, mais seulement en réponse aux arguments de l'intéressé.

---

\* Traduction du greffe.

En outre, ni les directives administratives ni la directive en question n'allaient à l'encontre de la règle selon laquelle le télétravail devait être préalablement approuvé. Les directives administratives encourageaient le télétravail, à la demande du membre du personnel concerné, offrant la possibilité de faire du télétravail «à temps plein», à condition que ce soit sur le lieu d'affectation, alors que, inversement, «[l]e télétravail depuis un lieu situé en dehors du lieu d'affectation [était] fortement déconseillé»\*. La directive en question, quant à elle, n'autorisait qu'un autre cas de télétravail, à savoir pendant une période de quarantaine, ce qui est cependant sans pertinence en l'espèce étant donné que le requérant n'a jamais fait valoir qu'il était assujéti à une quarantaine. Ainsi, les directives administratives et la directive en question confirmaient les dispositions du Statut et Règlement du personnel, que le requérant était censé connaître et respecter (voir, par exemple, le jugement 4324, au considérant 11, et la jurisprudence citée).

Enfin, compte tenu de l'absence d'autorisation pour le télétravail en dehors de Tunis, il n'y a pas lieu de déterminer la date à laquelle les directives administratives du 17 avril 2020 et la directive du 29 mai 2020 ont été rendues accessibles au requérant. Indépendamment de la teneur de ces textes, le congé annuel et le télétravail devaient faire l'objet d'une approbation préalable conformément au Statut et Règlement du personnel. Les directives administratives et la directive en question n'allaient pas à l'encontre de ces règles générales et, par conséquent, le fait que le requérant n'en ait pris connaissance que le 29 mai 2020, après son départ, n'a pas eu d'incidence négative.

Encore une fois, compte tenu de l'absence d'autorisation de télétravail, il n'était pas nécessaire d'enquêter sur la question de savoir si le requérant avait ou non exercé ses fonctions «impeccablement»\*, comme il l'affirme. Aux termes des dispositions applicables du Statut et Règlement du personnel citées ci-dessus, les membres du personnel «doivent obéir aux directives et instructions arrêtées par le Directeur général et par leurs supérieurs». Étant donné que les directives et les instructions exigeaient de la part du requérant qu'il s'acquitte de ses

---

\* Traduction du greffe.



fonctions à Tunis, et non à distance depuis son pays d'origine, l'Organisation était en droit de considérer le télétravail non autorisé comme une faute grave, sans avoir à procéder à une évaluation plus approfondie.

8. Le Tribunal va maintenant examiner l'allégation du requérant selon laquelle rien ne prouvait l'accusation portée contre lui selon laquelle il avait mis la mission de l'OIM en Libye en danger, et ce, car il avait travaillé depuis Le Caire de manière satisfaisante et il ne lui avait jamais été demandé de retourner à Tunis ou à Tripoli.

Premièrement, le Tribunal relève que le fait qu'il n'ait jamais été demandé expressément au requérant de retourner à Tunis ou à Tripoli est sans pertinence. En effet, les demandes de congé annuel de l'intéressé ont été expressément rejetées et, étant donné qu'aucune modalité de télétravail depuis Le Caire n'avait été préalablement approuvée, l'Organisation pouvait raisonnablement s'attendre à ce qu'il soit au bureau en personne, sans avoir à solliciter expressément sa présence. Deuxièmement, le requérant n'a pas contesté les éléments de preuve apportés par l'Organisation selon lesquels il aurait mis la mission de l'OIM en Libye en danger. L'Organisation a démontré qu'il était le seul spécialiste de la sécurité hors Siège à la mission de l'OIM en Libye, pendant une période très difficile en raison des combats dans le pays et de la pandémie, et qu'il n'était pas facilement remplaçable. Troisièmement, la décision d'infliger la mesure disciplinaire fait aussi référence à un «risque d'atteinte à la réputation»\* de l'Organisation et le requérant ne nie pas de manière convaincante qu'un tel risque découlait de son comportement. Le fait qu'un membre du personnel ait pris un congé non autorisé et ait travaillé à distance sans approbation comportait raisonnablement, en soi, un risque d'atteinte à la réputation de l'Organisation.

---

\* Traduction du greffe.

9. À la lumière des considérants 6, 7 et 8 ci-dessus, le Tribunal considère que la conclusion de l'Organisation selon laquelle le requérant a commis une faute grave n'est entachée d'aucune illégalité.

10. Sous le titre «[l]e niveau de preuve n'a pas été correctement appliqué»\*, le requérant répète qu'il a effectué son travail à distance de manière satisfaisante et que l'absence d'autorisation pour son congé annuel n'a pas été prouvée au-delà de tout doute raisonnable. Il reprend essentiellement les moyens déjà examinés par le Tribunal aux considérants 6 et 7 ci-dessus, de sorte qu'il n'y a pas lieu de procéder à une analyse plus détaillée. Le Tribunal ajoutera seulement que, selon sa jurisprudence bien établie concernant le niveau de preuve dans les cas de faute, c'est à l'organisation qu'incombe la charge de prouver, au-delà de tout doute raisonnable, que le fonctionnaire est coupable des actes qui lui sont reprochés, avant d'imposer une mesure disciplinaire (voir, par exemple, les jugements 4697, au considérant 22, 4491, au considérant 19, 4461, au considérant 6, 4364, au considérant 10, et la jurisprudence citée). En l'espèce, le Tribunal considère qu'il était loisible à l'Organisation de conclure, sur la base des éléments de preuve, que la faute du requérant était prouvée au-delà de tout doute raisonnable.

11. Le requérant soutient en outre que la mesure disciplinaire qui lui a été infligée était disproportionnée et que les circonstances atténuantes pertinentes n'ont pas été prises en compte, à savoir son expérience professionnelle antérieure, son état de santé, sa situation familiale, la confusion quant aux procédures applicables suscitée par la pandémie de COVID-19 et le fait qu'il avait rapidement présenté ses excuses pour ce qu'il considérait être un simple «malentendu»\*. Il affirme en outre qu'il a fait l'objet d'une double sanction: non seulement il a été licencié de l'OIM, mais il n'a pas été employé par le DSS.

---

\* Traduction du greffe.

Le Tribunal note que, conformément à la partie pertinente de l'article 10 du Statut et Règlement du personnel:

- «a) Le Directeur général peut prendre des mesures disciplinaires à l'encontre d'un membre du personnel si :
  - [...]
  - ii) sa conduite est jugée insatisfaisante ou de nature à nuire à la réputation de l'Organisation ;
  - [...]
- b) Les mesures disciplinaires peuvent prendre la forme de l'une quelconque ou de plusieurs des sanctions suivantes : avertissement écrit, réduction d'échelon(s), amende, licenciement après préavis, renvoi sans préavis.
- c) Les mesures disciplinaires sont prises dans le respect des garanties de procédure, et sont proportionnées à la gravité de l'acte commis.»

Selon ces dispositions, une faute grave peut, potentiellement, être sanctionnée par la mesure de licenciement après préavis. Toutefois, compte tenu du large éventail de mesures disciplinaires possibles, l'article cité ci-dessus prévoit que la sanction est proportionnée à la gravité de la conduite reprochée, ce qui signifie qu'elle doit être équilibrée. En vertu de la jurisprudence bien établie du Tribunal, le choix de la mesure disciplinaire appropriée relève du pouvoir d'appréciation de l'organisation, à condition que ce pouvoir soit exercé dans le respect des règles de droit, en particulier du principe de proportionnalité (voir, par exemple, les jugements 4660, au considérant 16, 4504, au considérant 11, 4247, au considérant 7, 3640, au considérant 29, et 1984, au considérant 7). Lorsqu'il examine la proportionnalité d'une sanction, le Tribunal ne saurait substituer son appréciation à celle de l'autorité disciplinaire, et il se borne à évaluer si la décision est dans les limites de l'acceptable. Le manque de proportionnalité doit être considéré comme une erreur de droit justifiant l'annulation d'une mesure disciplinaire même si la décision en cause est de nature discrétionnaire. Afin de déterminer si une mesure disciplinaire est disproportionnée au regard de l'infraction commise, il y a lieu de prendre en compte les circonstances, tant objectives que subjectives (voir le jugement 4504, au considérant 11, et la jurisprudence citée). Dès lors que, comme exposé aux considérants 6, 7 et 8 ci-dessus,

c'est à bon droit que l'Organisation a considéré que le comportement du requérant constituait une faute grave qui avait mis en danger son fonctionnement et sa réputation, la sanction choisie n'était pas disproportionnée au regard des charges retenues contre l'intéressé.

Le poids à accorder, le cas échéant, aux circonstances atténuantes relève du pouvoir d'appréciation de l'Organisation. En l'espèce, l'exercice de ce pouvoir n'était pas entaché d'erreurs de fait ou de droit ni d'une omission de faits essentiels. Toutes les prétendues circonstances atténuantes ont été prises en compte par l'Organisation, en particulier dans la décision du 15 septembre 2020 adoptée au sujet de la demande de réexamen du requérant, mais elles ont été jugées insuffisantes pour contrebalancer la gravité et les conséquences potentielles de la faute grave commise par celui-ci. Le Tribunal estime que l'évaluation effectuée par l'Organisation pouvait légitimement mener à pareille conclusion. Le requérant étant un spécialiste hors Siège expérimenté dans le domaine de la sécurité, il aurait dû vérifier les exigences relatives au congé annuel et au télétravail avant de s'en prévaloir. Par conséquent, sa période antérieure de «15 ans de service irréprochable au sein de [l'Organisation des Nations Unies]»\* n'est pas, en soi, une circonstance atténuante. Son état de santé et sa situation familiale n'ont pas été présentés ni établis à l'époque des faits et ne pouvaient donc pas être pris en compte comme des circonstances atténuantes.

La présentation d'excuses après les faits ne constitue pas une circonstance atténuante en l'absence d'action concrète de la part du requérant en vue de remédier à la situation difficile qu'il a créée. En quittant son lieu d'affectation pendant une période marquée par des réductions de vols et des restrictions de voyage, il s'est placé dans une situation où il n'était pas en mesure de retourner rapidement à son lieu d'affectation après qu'il avait eu connaissance du fait que le congé annuel demandé avait été refusé et n'a donc jamais atténué les conséquences de son comportement. En ce qui concerne l'argument du requérant selon lequel il aurait été «doublement puni»\*, le Tribunal

---

\* Traduction du greffe.

relève que son non-engagement au DSS ne fait pas l'objet de la décision attaquée et dépasse le cadre de la présente procédure.

12. Dans son dernier moyen, le requérant fait valoir que la décision attaquée était entachée de parti pris et de partialité contre lui. Il rappelle qu'il avait eu un désaccord avec son chef de mission dans le passé et que, depuis lors, il avait le sentiment d'«être pris pour cible»\*.

Selon la jurisprudence bien établie du Tribunal, c'est au requérant qu'incombe la charge de prouver les allégations de parti pris (voir, par exemple, le jugement 4010, au considérant 9). 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, comme c'est le cas en l'espèce, lorsque les actes de l'Organisation, qui sont censés avoir été entachés de parti pris, se révèlent avoir une justification objective vérifiable (voir le jugement 4608, au considérant 7, et la jurisprudence citée). En l'espèce, le requérant n'a pas établi que l'épisode isolé du désaccord qui se serait produit dans le passé sur une question liée au travail avait donné lieu à la procédure disciplinaire ou influé sur celle-ci. De plus, dans le cadre de ladite procédure disciplinaire, différents fonctionnaires, autres que son chef de mission, ont participé à la prise de décision.

13. Le requérant a sollicité la tenue d'un débat oral et, dans sa réplique, a présenté une liste de témoins en vue de démontrer que:

- i) il n'a pas mis la mission de l'OIM en Libye en danger;
- ii) le fait qu'il travaillait depuis Le Caire – c'est-à-dire à distance plutôt qu'en personne en Tunisie – n'avait aucune conséquence importante pour la mission de l'OIM en Libye;

---

\* Traduction du greffe.

- iii) tous les programmes étaient suspendus en raison des restrictions de déplacement en Libye; et
- iv) les directives administratives publiées le 17 avril 2020 n'ont pas été communiquées rapidement aux membres du personnel de la mission de l'OIM en Libye et ont été diffusées pour la première fois le 29 mai 2020.

Les parties ont produit des écritures et des pièces très complètes qui permettent au Tribunal de prendre une décision éclairée et équitable sur l'affaire. La demande de débat oral est donc rejetée.

14. Dans sa réplique, le requérant demande au Tribunal d'ordonner à l'Organisation de communiquer des documents pour démontrer que le fait qu'il travaillait depuis Le Caire n'avait pas mis en danger la sécurité de l'OIM ou des membres de son personnel. Cette circonstance est sans incidence sur l'issue de la procédure disciplinaire et de la présente requête. Par conséquent, la communication de tels documents n'est pas nécessaire et la demande du requérant est rejetée.

Le requérant demande également la communication des Directives administratives publiées le 17 avril 2020. Même si, pour les raisons déjà exposées au considérant 7 ci-dessus, ces directives sont sans pertinence en l'espèce, l'Organisation les a jointes à son mémoire en réponse et le requérant a donc eu la possibilité de formuler des observations à leur sujet.

15. Il en résulte que la requête devra être rejetée dans son intégralité, dès lors que tous les moyens du requérant sont infondés et qu'il n'est fait droit à aucune de ses conclusions.

Par ces motifs,

**DÉCIDE:**

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 15 novembre 2023, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, M<sup>me</sup> Rosanna De Nictolis, Juge, et M<sup>me</sup> Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 31 janvier 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

MICHAEL F. MOORE   ROSANNA DE NICTOLIS   HONGYU SHEN

MIRKA DREGER