

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Union internationale des télécommunications (UIT), formée par M. V. Z. le 3 mars 2006 et régularisée le 10 mars, la réponse de l'Union du 17 mai, la réplique du requérant du 6 juillet et la duplique de l'UIT du 28 septembre 2006;

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

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

A. Le requérant, qui a la double nationalité colombienne et suisse, est né en 1947. Il est entré au service de l'UIT en août 1987. A l'époque des faits, il occupait le poste, de grade P.5, de chef de la Section espagnole de traduction au sein du Département des conférences et était le supérieur hiérarchique de M. M., traducteur de grade P.4.

A la fin de l'année 2003, les relations entre le requérant et M. M. commencèrent à se dégrader. Le 14 septembre 2004, ils eurent une altercation à l'occasion de laquelle ils en vinrent aux mains; ils furent séparés par des collègues. M. M., qui était blessé au visage, aurait alors déclaré au requérant «Je vais te tuer», avant d'ajouter «administrativement». Les témoignages des trois collègues qui assistèrent à l'altercation furent recueillis dans les heures qui suivirent.

Le lendemain, le 15 septembre, le chef par intérim du Département du personnel et de la protection sociale envoya au requérant un courrier par lequel il l'informait que, suite à cet incident et en application de la disposition 10.1.3 du Règlement du personnel, il était suspendu de ses fonctions de supervision sur la Section espagnole de traduction jusqu'au terme de l'enquête, mais qu'il continuerait à exercer ses fonctions de traducteur réviseur. Il précisait que cette décision était «une mesure purement conservatoire destinée à permettre d'assurer le fonctionnement de la Section espagnole de traduction dans une atmosphère sereine» et qu'elle «ne préjuge[ait] en rien» du résultat de l'enquête ni de l'issue d'une éventuelle procédure disciplinaire. Pour sa part, M. M. dut changer de bureau.

Dans un mémorandum qu'il adressa le 17 septembre au Secrétaire général, le requérant demanda que la décision de le suspendre de ses fonctions soit annulée et que des sanctions soient prises à l'encontre de M. M. pour «l'agression et les menaces de mort contre [s]a personne». Le chef par intérim du Département du personnel et de la protection sociale lui répondit le 21 septembre que la décision du 15 septembre était maintenue. Le même jour, le requérant lui transmit un certificat médical dans lequel le médecin qu'il avait consulté déclarait avoir constaté trois types de lésions d'origine traumatique qui «p[ouvai]ent avoir été causées par les sévices» qu'il disait avoir subis.

Dans un mémorandum du 27 septembre, le requérant expliqua au Secrétaire général qu'il n'avait «rien fait d'autre que [s]e défendre» contre une agression physique et qu'il ne comprenait donc pas pourquoi il faisait l'objet d'une mesure conservatoire. Il se déclarait disposé à participer à une reconstitution des faits. Il lui fut répondu le 30 septembre qu'organiser une telle reconstitution semblait prématuré à ce stade de l'enquête. Au cours de cette enquête, les intéressés soumièrent leurs commentaires, le chef du Département des conférences présenta des observations et de nombreux témoignages furent recueillis, dont celui de M<sup>me</sup> G. Estimant que ce dernier témoignage avait un caractère diffamatoire, le requérant en demanda le retrait, mais cela lui fut refusé.

Par lettre du 6 décembre 2004, le Secrétaire général fit savoir au requérant que l'enquête l'avait amené à retenir contre lui des charges d'actes de violence à l'encontre de M. M. Considérant que le recours à la violence sur le lieu de travail était inadmissible, surtout de la part d'un supérieur hiérarchique, et constituait une violation des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, il avait pris la décision d'engager une procédure disciplinaire et donc de saisir le Comité consultatif mixte. Celui-ci se réunit les 11 et 17 février 2005. Dans son

rapport, il indiqua que, selon lui, les intéressés avaient commis des fautes graves justifiant l'application d'une «sanction élevée» parmi les sanctions énumérées à la disposition 10.1.2 du Règlement du personnel. Dans le cas du requérant, il recommandait la rétrogradation de grade. Par courrier du 1<sup>er</sup> mars 2005, le Secrétaire général fit connaître à ce dernier sa décision de le rétrograder de P.5 à P.4. Le 2 mars, il lui adressa un autre courrier par lequel il le relevait de ses fonctions de chef de la Section espagnole de traduction et l'affectait à des fonctions de traducteur réviseur.

Les 23 et 24 mars, le requérant écrivit au Secrétaire général pour lui demander de réexaminer ces deux décisions. Par des lettres datées des 20 et 21 avril 2005, le Secrétaire général lui répondit qu'il avait décidé de maintenir lesdites décisions. Le requérant saisit le Comité d'appel le 18 juillet, invoquant plusieurs irrégularités de procédure et la violation des droits de la défense. Le Comité d'appel rendit son rapport le 10 octobre. Considérant que le requérant aurait dû être présent lorsque les témoignages avaient été recueillis et que, «[d]ans le but de clarifier la question de la culpabilité de l'appelant, l'enquête devrait examiner tous les faits et ne pas accepter pour preuves les oui dire sans établir leur valeur probatoire», il recommandait au Secrétaire général de «repandre d'une manière régulière la procédure disciplinaire». Par une lettre du 5 décembre 2005, qui constitue la décision attaquée, ce dernier expliqua en détail au requérant pourquoi il n'était pas en mesure de suivre cette recommandation et lui indiqua qu'il maintenait les décisions des 20 et 21 avril 2005.

B. Le requérant développe quatre moyens. Premièrement, il affirme que les décisions des 1<sup>er</sup> et 2 mars 2005 ont été prises en violation d'une règle de forme et de procédure, dès lors qu'il n'était pas présent au moment où les témoignages de ses trois collègues ont été recueillis dans les heures qui ont suivi l'altercation. A cet égard, il invoque le jugement 1133. Il ajoute que l'administration a refusé de faire droit à ses demandes tendant à ce que l'un de ces témoignages soit modifié «afin de refléter plus clairement la réalité», à ce qu'il soit procédé à une confrontation et à ce qu'une reconstitution des faits soit organisée.

Deuxièmement, le requérant considère que les décisions susmentionnées reposent sur une erreur de droit. En effet, il soutient que c'est M. M. qui l'a agressé et que lui n'a commis aucune faute, la légitime défense étant un «droit fondamental reconnu à tout individu». Se fondant sur plusieurs jugements du Tribunal de céans, il prétend avoir fait l'objet d'une sanction disproportionnée par rapport aux actes reprochés. Il estime en outre avoir été sanctionné deux fois pour les mêmes faits.

Troisièmement, les décisions contestées seraient entachées d'une erreur de fait et omettraient de tenir compte de faits essentiels. Sur ce point, le requérant explique qu'avant l'altercation du 14 septembre 2004, il avait fait l'objet de nombreuses «agressions verbales, directes ou indirectes» de la part de M. M. et qu'il avait demandé que des dispositions soient prises à l'encontre de ce dernier. Néanmoins, rien ne fut fait car, selon lui, l'administration n'a pas mesuré l'ampleur et la gravité de la situation. Il affirme s'être ainsi senti «abandonné par son employeur». Par ailleurs, il souligne qu'il a toujours rempli ses fonctions de manière irréprochable et que ses collègues n'ont jamais eu à se plaindre de son comportement. D'après lui, le Secrétaire général n'a pas tenu compte des «circonstances atténuantes entourant [s]a réaction», ni de la responsabilité de son «agresseur». Il fait observer que, bien que ce dernier ait été selon lui reconnu «responsable» de l'altercation, il ne s'est pas vu infliger une sanction aussi grave que la sienne.

Quatrièmement, le requérant prétend que les «principes et droits fondamentaux de l'UIT» — au nombre desquels figurent les devoirs d'agir de bonne foi, d'informer les membres du personnel des actions pouvant affecter leurs intérêts légitimes et de respecter ces intérêts légitimes ainsi que la réputation et la dignité desdits membres du personnel — ont été violés. En effet, alors que les agressions verbales de la part de M. M. perdurent, l'administration n'est toujours pas intervenue pour le défendre, ce qui est à ses yeux inadmissible. Le requérant ajoute que les droits de la défense ont été bafoués dans la mesure où, à plusieurs reprises, les délais qui lui ont été impartis étaient manifestement trop courts et où certains documents ne lui ont pas été transmis. En outre, il a «dû subir le témoignage diffamant et insultant» de M<sup>me</sup> G., l'administration ayant refusé de le retirer. Il relève enfin que la décision de le suspendre de ses fonctions a été notifiée en violation des dispositions du Règlement du personnel puisqu'elle a été annoncée à la Section espagnole de traduction avant qu'il en soit lui-même informé.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler les décisions des 1<sup>er</sup> et 2 mars 2005, ainsi que celle du 5 décembre 2005. Il demande également à être rétabli dans le grade P.5 et dans ses fonctions de chef de la section susmentionnée et réclame la reconstitution de sa carrière. Par ailleurs, il souhaite que le Tribunal ordonne à l'UIT de retirer le témoignage de M<sup>me</sup> G. et de prendre les mesures qui pourraient s'imposer à l'encontre de celle-ci.

«pour avoir agi de la sorte». Enfin, il sollicite une indemnité au titre du préjudice moral subi et les dépens.

C. Dans sa réponse, l'UIT soutient que les conclusions du requérant relatives à la reconstitution de sa carrière, au retrait du témoignage de M<sup>me</sup> G. ainsi qu'à l'octroi de dépens et d'une réparation pour le préjudice moral subi sont formulées pour la première fois devant le Tribunal et, partant, irrecevables.

S'agissant du premier moyen, l'UIT soutient que la référence au jugement 1133 n'est pas pertinente car, en l'espèce, le droit d'être entendu a été scrupuleusement respecté, les témoignages n'ayant pas été administrés ni examinés à l'insu du requérant. Elle ajoute qu'il n'appartient pas à l'administration de demander à un témoin de modifier son témoignage et que, puisque les témoignages recueillis dans le cadre de l'enquête ont permis d'établir la matérialité des faits, il était selon elle inutile de procéder à une reconstitution des faits.

En ce qui concerne le deuxième moyen, la défenderesse estime que la sanction qui a été infligée au requérant, bien que lourde, est proportionnelle à la gravité de la faute qu'il a commise car, dans le cas d'un chef de section de grade P.5, frapper un subordonné sur son lieu de travail constitue un manquement grave à plusieurs des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux. Elle explique qu'en l'espèce c'est la rétrogradation de grade qui constitue la sanction disciplinaire. Quant à la décision de relever le requérant de ses fonctions de supervision, elle a été prise dans le cadre du pouvoir d'appréciation dont dispose le Secrétaire général en matière d'affectation; il s'agit donc d'une mesure administrative prise dans le seul intérêt du service et non dans le but de sanctionner une seconde fois le requérant.

L'UIT rejette le troisième moyen comme étant dénué de fondement. Elle indique que, dans la mesure où il avait aussi une part de responsabilité dans l'altercation du 14 septembre 2004, M. M. s'est vu infliger la sanction disciplinaire que le Comité consultatif mixte avait recommandé de lui appliquer. Elle affirme qu'elle n'a pas ignoré les «mises en garde» que le requérant lui avait adressées au sujet de M. M. Au contraire, elle a agi avec toute la diligence requise, même si cela a été en vain. Elle reconnaît que les propos tenus par M. M. à l'égard du requérant sont inacceptables mais souligne qu'il ressort des observations présentées par le chef du Département des conférences que, dans un memorandum qu'il avait adressé à M. M. le 16 août 2004, le requérant avait adopté un ton relativement «provocateur».

S'agissant du quatrième moyen, l'UIT fait valoir que le requérant n'est pas parvenu à démontrer l'existence d'une quelconque violation des droits et principes fondamentaux de la fonction publique internationale. Elle rappelle que le non recours à la violence constitue une obligation incombant à l'ensemble des fonctionnaires, mais que cette obligation est renforcée lorsque ceux-ci exercent des fonctions de supervision. Dès lors, il était logique d'infliger des sanctions différentes au requérant et à M. M. Par ailleurs, elle estime qu'un témoignage ne saurait être écarté à la demande de l'une des parties. Néanmoins, le requérant avait le droit de contester le témoignage de M<sup>me</sup> G. et, en l'espèce, sa contestation a été prise en compte.

D. Dans sa réplique, le requérant s'applique à démontrer que l'UIT n'est pas fondée à contester la recevabilité de quatre de ses conclusions.

Sur le fond, il réitère ses moyens. Il reproche à l'UIT de ne pas avoir fait toute la lumière sur les faits pertinents et d'avoir fermé les yeux sur les antécédents de son «agresseur». Il l'accuse de n'avoir pris aucune mesure pour le protéger «des railleries et du harcèlement» de ce dernier, lesquels perdurent et l'ont contraint à déposer deux plaintes pour harcèlement les 29 mars et 6 juin 2006.

Par ailleurs, le requérant considère que, dans son mémoire en réponse, la défenderesse a «fait feu de tout bois pour l'accabler» et méconnu son droit à la légitime défense. Invoquant le principe *in dubio pro reo*, il affirme que, dans la mesure où rien ne permet d'établir sa culpabilité, il n'aurait pas dû être sanctionné. Il ajoute que les observations du chef du Département des conférences sont entachées de nombreuses inexactitudes et apparaissent comme une «tentative de justifier a posteriori son inaction qui a favorisé l'agression du 14 septembre 2004».

E. Dans sa duplique, la défenderesse maintient intégralement sa position. D'après elle, la culpabilité du requérant ne fait aucun doute et ce dernier n'est donc pas fondé à invoquer le principe *in dubio pro reo*. S'agissant des plaintes pour harcèlement, elle indique que la procédure suit son cours mais que, puisque les faits en cause sont postérieurs à la décision attaquée, ils ne sauraient être pris en compte à l'occasion de l'examen de la présente requête.

## CONSIDÈRE :

1. Le requérant était chef de la Section espagnole de traduction de l'UIT et titulaire du grade P.5 lorsqu'une violente altercation l'opposa à un fonctionnaire de grade P.4, M. M., dont il était le supérieur hiérarchique. Au cours de cette altercation, survenue le 14 septembre 2004, des coups furent échangés et les deux fonctionnaires durent être séparés par des collègues. Après avoir recueilli des témoignages sur cet incident, l'administration décida le 15 septembre de suspendre le requérant de ses fonctions de supervision, en application de la disposition 10.1.3 du Règlement du personnel. Il était précisé qu'il s'agissait là d'«une mesure purement conservatoire destinée à permettre d'assurer le fonctionnement de la Section espagnole de traduction dans une atmosphère sereine» et qui ne «préjuge[ait] en rien du résultat de l'enquête menée ni du résultat d'une éventuelle procédure disciplinaire».

2. Après avoir recueilli les commentaires des deux agents concernés et leur version des faits, le Secrétaire général de l'UIT décida le 6 décembre 2004 d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre du requérant en précisant que «[l]e recours à la violence sur le lieu de travail, a fortiori de la part d'un fonctionnaire exerçant des fonctions de supervision, est inadmissible et constitue une violation des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux telles que définies à l'article 1.4 du Statut du personnel et par l'ordre de service 02/05 du 4 juillet 2002». Le Comité consultatif mixte fut donc saisi, en application de la disposition 10.2.2 du Règlement du personnel, de la procédure ainsi engagée, qui concernait non seulement le requérant mais également l'autre protagoniste de l'affaire afin de déterminer sa «part de responsabilité». Après avoir tenu deux séances, les 11 et 17 février 2005, le Comité conclut à l'unanimité que les deux agents avaient commis des fautes graves justifiant l'application d'une sanction élevée qui, dans le cas du requérant, devait être une rétrogradation à P.4. Par deux lettres, datées respectivement du 1<sup>er</sup> et du 2 mars 2005, le Secrétaire général fit savoir à l'intéressé qu'il faisait l'objet d'une rétrogradation à P.4 et qu'il était relevé de ses fonctions de chef de la Section espagnole de traduction et affecté à des fonctions de traducteur réviseur au sein de ladite section.

3. Le Secrétaire général ayant rejeté les 20 et 21 avril 2005 les demandes de réexamen formulées par le requérant, celui-ci saisit le 18 juillet le Comité d'appel qui recommanda le 10 octobre 2005 de reprendre la procédure disciplinaire, considérant que le requérant aurait dû être présent lorsque les témoignages ont été recueillis et que, «[d]ans le but de clarifier la question de la culpabilité de l'appelant, l'enquête devrait examiner tous les faits et ne pas accepter pour preuves les oui-dire sans établir leur valeur probatoire».

4. Le Secrétaire général fit savoir le 5 décembre 2005 au requérant qu'il estimait que la procédure contradictoire avait été parfaitement respectée dans cette affaire et que, par conséquent, il ne pouvait suivre la recommandation énoncée par le Comité d'appel. Il confirma donc ses décisions des 20 et 21 avril 2005, ce qui conduisit le fonctionnaire sanctionné à saisir le Tribunal de céans.

5. Le requérant soutient que les décisions contestées ont été prises en violation des règles de procédure, qu'elles reposent sur des erreurs de droit et de fait et n'ont pas tenu compte de faits essentiels. L'organisation aurait en outre violé ses obligations fondamentales d'agir de bonne foi, d'informer son personnel et de prévenir toute atteinte à ses intérêts légitimes, à sa réputation ainsi qu'à sa dignité.

6. S'agissant de la violation alléguée des règles de procédure, le requérant se fonde sur la jurisprudence du Tribunal de céans, et notamment sur le jugement 1133, pour soutenir que les témoignages recueillis à la suite de l'altercation auraient dû l'être en sa présence, et que c'est à tort que l'administration a refusé de demander la révision du témoignage de l'un de ses collègues et n'a pas accepté sa demande de reconstitution sur place des faits.

7. Le Tribunal n'estime pas qu'en l'espèce les exigences de la procédure contradictoire aient été méconnues. Les témoignages recueillis immédiatement après l'incident et ceux qui l'ont été par la suite ainsi que les commentaires du chef du Département des conférences ont été communiqués au requérant qui a pu faire connaître à plusieurs reprises ses observations, de même qu'il a pu commenter les pièces du dossier soumis au Comité consultatif mixte. Aucune règle écrite, aucun principe, n'obligeait l'administration à recueillir ces témoignages en présence de l'intéressé dès lors qu'ils n'étaient pas utilisés à son insu, ni à procéder à une confrontation et à une reconstitution sur place de ce regrettable incident.

La référence au jugement 1133 n'est pas pertinente, ainsi que l'a souligné le Secrétaire général dans la décision attaquée, car il s'agissait dans l'affaire alors jugée de sanctionner le vice de procédure résultant de ce que, dans une affaire ayant des aspects pénaux, l'administration avait retenu comme éléments de preuve des éléments à charge

mettant en cause la probité d'un fonctionnaire sans que celui-ci ait eu la possibilité de les connaître et de les contester au cours de l'instruction administrative. Le Tribunal a alors rappelé, comme il l'avait fait dans une affaire comparable ayant donné lieu au jugement 999, que «toute personne qui fait une enquête du genre de celle qui a été menée dans la présente affaire doit veiller scrupuleusement à ne pas recueillir de preuve auprès d'une partie à l'insu de l'autre». Dans la présente affaire, le dossier montre qu'aucun des témoignages n'a été soustrait à la connaissance du requérant qui a pu les commenter, et éventuellement les critiquer, à toutes les étapes de la procédure administrative et que ce dernier a obtenu la production des nouveaux témoignages qu'il a sollicités. Certes il a contesté certains de ces témoignages, comme il en avait le droit, mais l'administration n'était nullement tenue de déférer à sa demande tendant à faire modifier ou «clarifier» un témoignage «afin de refléter plus clairement la réalité», ni à sa demande de retrait d'un autre témoignage qu'il jugeait tendancieux et diffamatoire.

8. Les décisions attaquées seraient entachées d'une erreur de droit, selon le requérant, car elles le sanctionnent alors qu'il n'a pas commis de faute, et sont en tout état de cause disproportionnées et contraires au principe selon lequel on ne peut sanctionner deux fois les mêmes faits.

9. La faute commise par le requérant paraît difficilement contestable : les actes d'incivilité et de violence sont naturellement inadmissibles sur le lieu de travail, dans une organisation internationale comme dans toute institution. Il est particulièrement inadmissible qu'un supérieur hiérarchique en vienne aux mains avec un agent placé sous sa supervision et lui porte des coups au visage, comme ce fut le cas en l'espèce. Certes il ressort des pièces du dossier que, dans l'antagonisme ancien qui opposait le requérant à son subordonné, l'attitude du second ainsi que les menaces et insultes qu'il a proférées à plusieurs reprises ne sont pas exemptes de reproches et auraient dû conduire la défenderesse à intervenir avant que la situation ne dégénère. De même, le dossier ne permet pas de savoir avec certitude lequel des deux agents a porté les premiers coups. Mais, quelles que soient les incertitudes qui résultent d'une lecture attentive des pièces du dossier, il reste que, comme l'a indiqué avec précision le Comité consultatif mixte, «[l]es témoins sont unanimes à déclarer que, lorsqu'ils sont arrivés sur les lieux, M. M. [...] était penché en arrière sur le bureau de la secrétaire et [le requérant] le dominait» et que, «[i]mmédiatement après la bagarre [...], M. M. [...] avait des coupures sur le visage et une bosse sur le front. [Le requérant], pour sa part, ne portait aucune trace visible de coup.» Même si, par la suite, un certificat médical daté du 18 septembre 2004 a attesté que le requérant avait diverses lésions qui «peuvent avoir été causées par les sévices qu'il dit avoir subis», il n'est pas établi qu'il se soit borné à se défendre contre une agression dont il aurait été la victime. Comme l'a également écrit le Comité consultatif mixte, «même si [le requérant] s'était trouvé dans un cas de légitime défense, sa réaction aurait dû être proportionnée à l'attaque. Il aurait dû essayer de quitter les lieux sans se battre et, s'il avait été obligé de se défendre, il aurait dû seulement essayer de maîtriser son adversaire sans le frapper au point de le blesser.»

10. Si la faute commise par le requérant est incontestable et ne laisse place à aucun doute, contrairement à ce qui est soutenu, la question est de savoir si la sanction de la rétrogradation de grade, c'est-à-dire une des plus graves parmi celles qui sont prévues par le Règlement du personnel, est proportionnée aux faits qui lui sont reprochés. Sur ce point, il est certain que le requérant pouvait bénéficier de circonstances atténuantes du fait des actes d'insubordination, voire de provocation, de M. M., mais le comportement de ce dernier n'était, en tout état de cause, pas de nature à justifier le recours à des voies de fait graves que l'organisation défenderesse ne pouvait tolérer de la part d'un fonctionnaire investi de responsabilités importantes. Le Tribunal n'estime donc pas possible de juger, dans les circonstances de l'espèce, que la sanction infligée au requérant était manifestement disproportionnée (voir, dans le même sens, le jugement 1725). Elle n'est pas non plus contraire au principe d'égalité de traitement dans la mesure où les précédents cités par le requérant concernent des faits différents de ceux qui lui sont reprochés.

11. Quant au moyen tiré de la violation du principe *non bis in idem*, il ne peut être retenu. La seule sanction disciplinaire infligée au requérant était la rétrogradation à P.4 du 1<sup>er</sup> mars 2005 et, si le Secrétaire général a estimé devoir, par décision du 2 mars 2005, le relever de ses fonctions de supervision sur la Section espagnole de traduction et l'affecter aux fonctions de traducteur-réviseur, cette décision ne constituait pas une seconde sanction mais une mesure administrative rendue nécessaire par la rétrogradation. La défenderesse est fondée à affirmer que cette mesure d'affectation s'imposait dans l'intérêt du service et qu'il appartenait au Secrétaire général de décider, dans le cadre de son pouvoir d'appréciation, qu'il était inconcevable de maintenir le requérant dans des fonctions de supervision sur la section et en particulier sur le traducteur avec lequel il en était venu aux mains.

12. Le requérant reproche à la défenderesse d'avoir commis une erreur de fait et de ne pas avoir tenu compte de faits essentiels, à savoir «la responsabilité de l'agresseur», «la responsabilité de l'administration» et le fait qu'il s'est senti abandonné par l'administration qui ne lui a pas apporté son soutien alors que les fonctionnaires ayant

travaillé avec lui n'ont jamais eu à se plaindre de son comportement. Mais les pièces du dossier permettent de tenir pour établi que l'autorité investie du pouvoir de décision a bien été informée, ne serait ce que par les nombreux documents émanant du requérant lui-même, de l'ensemble des circonstances qui pouvaient être retenues pour atténuer sa responsabilité. Ce que reproche le requérant à l'administration, ce n'est pas en réalité de s'être fondée sur des faits matériellement inexacts, mais c'est d'avoir incorrectement apprécié les faits de la cause. Sans doute certains de ces faits pouvaient ils donner lieu à interprétation, comme par exemple la question de savoir si les menaces de mort proférées par M. M. après l'altercation concernaient simplement la mort «administrative» du requérant, mais rien n'indique que les interprétations qu'en a données l'administration aient été malveillantes ou inspirées par un parti pris à l'égard du requérant. Le Tribunal n'entrera donc pas dans le débat qui oppose les parties sur la manière de servir de l'intéressé avant l'incident et se bornera à juger que le Secrétaire général a pu légalement le sanctionner pour s'être livré à des actes de violence à l'encontre de l'un de ses subordonnés.

13. Le Tribunal constate que les décisions litigieuses ont été dûment motivées; les informations données au requérant sur le déroulement de l'enquête ont été correctes et les délais accordés à ce dernier pour répondre aux demandes de renseignements et aux communications qui lui étaient adressées ont été suffisants et lui ont permis de se défendre sans qu'il soit porté atteinte à ses droits à l'équité et à la protection de sa dignité. S'il paraît critiquer, en conclusion de sa requête, les conditions de notification de la mesure de suspension prononcée à son encontre, il n'en conteste pas précisément la légalité et n'établit pas que le fait que cette mesure ait été portée à la connaissance du personnel de la section avant qu'elle lui soit officiellement notifiée lui ait causé un préjudice.

14. L'examen du dossier ne révélant aucune atteinte aux droits fondamentaux reconnus aux fonctionnaires internationaux, les conclusions tant aux fins d'annulation des décisions contestées qu'aux fins de réparation du préjudice moral subi doivent être rejetées sans que des circonstances postérieures à la sanction litigieuse puissent être examinées par le Tribunal.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 15 novembre 2006, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Seydou Ba, Vice Président, et M. Claude Rouiller, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

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

Michel Gentot

Seydou Ba

Claude Rouiller

Catherine Comtet