

Le Tribunal administratif,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC), formée par M. H. W. S. le 28 juin 2006, la réponse de l'OIAC du 20 octobre 2006, la réplique du requérant du 25 janvier 2007 et la duplique de l'Organisation du 16 mars 2007;

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. Des faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans le jugement 2660, également prononcé ce jour. Il suffira de rappeler qu'ayant été informé de la décision de ne pas prolonger son contrat au delà de sa date d'expiration, le 14 août 2005, le requérant a écrit au Directeur général le 25 février 2005 pour l'aviser qu'il avait l'intention «de contester la résiliation [de son contrat] par les voies administratives». Il lui indiquait également qu'il avait «déjà déposé une plainte à Washington concernant la manière dont [il avait] été traité par la délégation des Etats Unis auprès de l'OIAC et le fait que celle-ci se soit ingérée dans [ses] affaires professionnelles, notamment en s'efforçant de [le] contraindre à quitter prématurément l'Organisation», et qu'il avait l'intention de rendre cette affaire publique.

Le 14 mars 2005, le Directeur général l'a mis en congé spécial avec plein traitement. Dans un mémorandum daté du même jour, qu'il a remis en main propre au requérant, le Directeur général expliquait que la mesure en cause avait été prise en application de l'alinéa a) de la disposition 5.3.01 du Règlement provisoire du personnel dans le but de protéger les intérêts de l'Organisation et d'atténuer les effets préjudiciables de la démarche que le requérant avait entreprise en déposant contre la délégation d'un Etat membre une plainte concernant l'exercice de ses fonctions au sein de l'OIAC. A son avis, une telle action dénotait un manque de jugement évident chez le requérant, «manifestement préjudiciable aux intérêts de l'Organisation». Il enjoignait à celui-ci de retirer ladite plainte dans les sept jours et de confier immédiatement à un collègue l'ensemble des tâches rattachées à ses fonctions de directeur de l'administration.

Par lettre du 2 mai 2005, le requérant demanda au Directeur général de réexaminer sa décision de le mettre en congé spécial. Il estimait que celle-ci était en fait assimilable à une mesure disciplinaire et qu'en tant que telle elle ne pouvait être fondée sur l'alinéa a) de la disposition 5.3.01 du Règlement provisoire du personnel. De plus, en appliquant une telle mesure, le Directeur général n'avait pas respecté les garanties d'une procédure régulière. Le requérant déclarait qu'il n'avait déposé aucune «plainte officielle» et que la décision du Directeur général reposait sur un malentendu. Il estimait donc que la décision de le mettre en congé spécial violait le principe de proportionnalité.

Le 26 mai, le Directeur général adjoint a écrit au requérant pour l'informer que le Directeur général avait décidé de confirmer sa décision de le mettre en congé spécial. Il soulignait que celle-ci ne constituait pas une mesure disciplinaire. Bien que le Directeur général ait estimé qu'il aurait été suffisamment fondé en droit à prendre une mesure disciplinaire, il avait décidé de s'en abstenir dans l'intérêt de l'Organisation. Le requérant ne pouvait prétendre que les droits de la défense avaient été violés puisque c'est de sa propre initiative qu'il avait choisi d'informer le Directeur général de la démarche qu'il avait entreprise et que ce dernier avait considérée comme une conduite insatisfaisante. Dans ces circonstances, la question du respect des droits de la défense ne se posait pas. Quant à la violation du principe de proportionnalité alléguée par le requérant, elle reposait sur la prémisse erronée selon laquelle une mesure disciplinaire lui aurait été infligée.

Le requérant a saisi la Commission de recours le 24 juin 2005. Au cours de la procédure écrite, l'Organisation a

soulevé une objection contre le fait qu'une réplique avait été déposée au nom du requérant par un avocat en violation de l'alinéa h) de la disposition 11.2.03 du Règlement provisoire du personnel et a invité la Commission de recours à la juger irrecevable. Dans son rapport daté du 23 mars 2006, la Commission a recommandé le rejet du recours sur le fond. Elle était d'avis que le Directeur général n'était pas tenu de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de fonctionnaires dont la conduite était jugée insatisfaisante et qu'il avait le droit de prendre d'autres mesures administratives pour résoudre de telles situations. La Commission soulignait que c'était le requérant lui-même qui avait clairement annoncé avoir déposé une plainte à Washington et que, malgré la réaction que cette déclaration avait suscitée de la part de l'OIAC, il n'avait fait aucun effort pour clarifier la situation jusqu'à ce qu'il soumette sa demande de réexamen. La Commission estimait que la décision de mettre le requérant en congé spécial n'avait pas été prise à titre de mesure disciplinaire et que rien ne prouvait que cette décision ait porté atteinte à la dignité ou aux droits du requérant.

Par lettre du 5 avril 2006, le Directeur général a informé le requérant qu'il considérait son recours comme irrecevable mais avait décidé de le rejeter sur le fond conformément à la recommandation de la Commission de recours. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient qu'aux termes de l'alinéa a) de la disposition 5.3.01 du Règlement provisoire du personnel ce n'est que dans des cas exceptionnels et uniquement dans l'intérêt de l'Organisation que le Directeur général peut mettre un fonctionnaire en congé spécial. A son avis, cette disposition ne s'applique qu'aux cas qui ne relèvent pas d'une autre disposition du Règlement provisoire du personnel. Se référant au mémorandum du Directeur général du 14 mars 2005, il fait observer qu'il a été accusé en particulier de ne pas avoir «régl[é] [sa] conduite en ayant uniquement en vue l'intérêt de l'Organisation», d'avoir agi de manière déloyale et d'avoir manqué à son obligation de «s'abstenir de tout acte qui pourrait nuire à [son] statut de fonctionnaire international de l'OIAC». Toutes ces raisons correspondent à des manquements à ses obligations professionnelles, ce qui aurait dû donner lieu à une procédure disciplinaire en application de la disposition 10.2.01 du Règlement provisoire du personnel. En conséquence, le requérant fait valoir que la décision de le mettre en congé spécial ne pouvait reposer sur l'alinéa a) de la disposition 5.3.01 et sa mise en congé spécial doit être interprétée comme une sanction disciplinaire infligée en violation des règles en vigueur. D'après le requérant, lorsqu'il se trouve face à un fonctionnaire dont la conduite est fautive, le Directeur général ne peut choisir entre engager une procédure disciplinaire et recourir au congé spécial visé à l'alinéa a) de la disposition 5.3.01.

Le requérant soutient également que, puisque la décision de le mettre en congé spécial constituait en réalité une mesure disciplinaire, il aurait dû bénéficier des garanties d'une procédure régulière, conformément à la disposition 10.2.034 du Règlement provisoire du personnel. Or la décision du Directeur général a été prise avec effet immédiat, et il n'a eu la possibilité ni de répondre ni de se défendre. En fait, il a été contraint de quitter les locaux sur le champ comme s'il avait été jugé coupable d'un délit. Il n'a pas davantage eu la possibilité de saisir le Comité paritaire de discipline.

Il considère que la décision de le mettre en congé spécial est «illégal car reposant sur une motivation erronée», dans la mesure où les conditions prévues à l'alinéa a) de la disposition 5.3.01 — à savoir qu'il doit s'agir d'un «cas exceptionnel» et que la décision doit servir les intérêts de l'Organisation — n'étaient pas remplies. Il affirme également que cette décision viole le principe de proportionnalité et qu'elle constitue un détournement de pouvoir de la part du Directeur général.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du Directeur général du 14 mars 2005 et de lui accorder 250 000 euros à titre de réparation pour tort moral. Il réclame également les dépens.

C. Dans sa réponse, l'OIAC fait valoir que la Commission de recours a eu tort d'accepter la réplique qui lui a été soumise par l'avocat du requérant en violation de l'alinéa h) de la disposition 11.2.03 du Règlement provisoire du personnel. Dans son jugement 775, le Tribunal a estimé que, si «l'organe de recours interne s'est saisi à tort d'un recours déposé auprès de lui tardivement, il refuse d'entrer en matière sur la requête qui lui est soumise contre la décision consécutive à l'avis de cet organe». L'Organisation considère que ce précédent doit également s'appliquer aux cas où un recours interne est irrecevable pour d'autres motifs et elle invite donc le Tribunal à rejeter la requête. Elle fait également valoir que la demande de réparation pour tort moral présentée par le requérant est irrecevable. Celle-ci ne figurait pas dans le recours lorsqu'il a été déposé, mais est apparue pour la première fois dans la réplique soumise par le requérant à la Commission de recours après l'expiration du délai d'un mois dans lequel la décision du 26 mai 2005 pouvait être contestée. L'Organisation considère par conséquent que la demande dont a été saisie la Commission de recours était irrecevable *ratione temporis* et que, conformément au

jugement 468, le Tribunal devrait la juger irrecevable, d'autant que le montant réclamé est passé de 200 000 à 250 000 euros. La défenderesse ajoute que cette demande était également irrecevable devant la Commission de recours parce qu'elle avait été présentée par l'avocat du requérant qui n'était pas autorisé à représenter ce dernier dans le cadre de cette procédure.

Sur le fond, l'Organisation prétend que le requérant a mal interprété l'alinéa a) de la disposition 5.3.01 du Règlement provisoire du personnel. Elle affirme que la décision de le mettre en congé spécial n'était pas une mesure disciplinaire, même si sa conduite était manifestement insatisfaisante. Le libellé de l'article 10.2 du Statut du personnel fait clairement ressortir que le Directeur général n'est pas tenu de prendre une mesure disciplinaire à l'égard d'un fonctionnaire dont la conduite est jugée insatisfaisante. En l'occurrence, le requérant venait d'être informé que son contrat ne serait pas prolongé. Dans ces circonstances, le Directeur général a décidé, «pour des raisons humanitaires et dans l'intérêt de l'Organisation», de ne pas lui infliger de mesure disciplinaire.

L'OIAC soutient que, puisque aucune mesure disciplinaire n'a été prise, l'allégation du requérant selon laquelle les droits de la défense auraient été violés est dénuée de fondement. Pour la même raison, l'Organisation considère que le principe de proportionnalité n'est pas pertinent en l'espèce. Elle affirme que la décision du Directeur général était pleinement justifiée et convenablement motivée, et que le requérant n'a produit aucune preuve à l'appui de son allégation de détournement de pouvoir. Enfin, l'Organisation souligne que le requérant a été à tout moment traité avec courtoisie et respect, dans le souci de ne pas porter atteinte à sa dignité.

D. Dans sa réplique, le requérant fait valoir que, puisqu'il ne sera plus possible de mettre en œuvre une décision annulant son congé spécial, la seule manière de «[le] rétablir dans ses droits» est de lui accorder une réparation. Sa demande de réparation est donc recevable. Il réitère ses moyens tant en ce qui concerne la recevabilité que le fond de sa requête.

E. Dans sa duplique, l'OIAC renvoie au jugement 995 pour étayer son point de vue selon lequel la non observation par le requérant des règles de procédure régissant les recours internes a entraîné l'irrecevabilité de sa requête. Elle maintient sa position sur le fond.

#### CONSIDÈRE :

1. Dans le jugement 2660, également prononcé ce jour, le Tribunal a statué sur les première et deuxième requêtes du requérant qui portent sur la décision de ne pas prolonger son engagement de durée déterminée. Peu après avoir été informé de cette décision, le requérant a été mis en congé spécial jusqu'à la date d'expiration de son contrat. Dans sa troisième requête, il conteste le rejet par le Directeur général de son recours contre la décision de le mettre en congé spécial.

2. Reprenant un argument qu'elle a avancé dans ses réponses aux première et deuxième requêtes, l'Organisation soutient que la réplique du requérant présentée à la Commission de recours n'était pas recevable car elle avait été soumise par un avocat en violation de l'alinéa h) de la disposition 11.2.03 du Règlement provisoire du personnel et du Règlement provisoire de la Commission.

3. Comme il est dit dans le jugement 2660, bien que le Tribunal reconnaisse que la Commission de recours a eu tort d'accepter cette réplique, l'erreur n'a eu aucune incidence dans la pratique car tous les documents et renseignements nécessaires pour comprendre le recours figuraient dans le dossier lors de son dépôt.

4. Le requérant avance cinq arguments : la décision de le mettre en congé spécial n'est pas conforme aux exigences de l'alinéa a) de la disposition 5.3.01 du Règlement provisoire du personnel, elle a été prise en violation des droits de la défense, elle n'est pas suffisamment motivée, elle est contraire au principe de proportionnalité et constitue un détournement de pouvoir.

5. C'est l'article 5.3 du Statut du personnel qui confère au Directeur général le pouvoir d'accorder un congé spécial à un fonctionnaire. Il prévoit ce qui suit :

«Dans des cas exceptionnels, le Directeur général peut accorder un congé spécial, en principe sans traitement, conformément au Règlement du personnel.»

En vertu de l'alinéa a) de la disposition 5.3.01 du Règlement provisoire du personnel :

«Un fonctionnaire peut être autorisé à prendre un congé spécial, normalement sans traitement, pour poursuivre des études ou des recherches dans l'intérêt de l'Organisation, en cas de maladie prolongée pour s'occuper d'un enfant, ou pour toute autre raison importante; la durée et les conditions de ce congé sont déterminées par le Directeur général dans une directive administrative conformément aux règles pertinentes de l'Organisation des Nations Unies. Dans des cas exceptionnels, le Directeur général peut, de sa propre initiative, mettre un fonctionnaire en congé spécial à plein traitement ou à traitement partiel si ce congé lui paraît servir les intérêts de l'Organisation.»

6. D'après le requérant, le fait qu'un congé spécial ne puisse être imposé que dans des cas exceptionnels implique qu'il ne peut l'être dans des cas qui relèvent d'une autre disposition du Règlement provisoire du personnel. Toutefois, il n'invoque aucun précédent pour étayer son point de vue et le Tribunal n'a pas connaissance d'une quelconque règle d'interprétation statutaire lui donnant raison.

7. Le requérant déclare qu'il n'a jamais déposé de plainte auprès d'un Etat membre. D'après les éléments dont dispose le Tribunal, il apparaît que le requérant a soit déposé une plainte, soit au moins amené le Directeur général à croire qu'il l'avait fait et qu'il avait l'intention d'aller plus loin. Dans sa lettre du 25 février 2005, il affirmait avoir «déjà déposé une plainte à Washington concernant la manière dont [il avait] été traité par la délégation des Etats Unis auprès de l'OIAC». Il a ensuite proféré d'autres menaces en déclarant qu'il avait «l'intention de rendre cette affaire à la fois publique et transparente pour les parties concernées qui ont un intérêt légitime à savoir comment l'OIAC est gérée». Comme la Commission de recours l'a relevé, les termes de la lettre montrent que le requérant avait déjà entrepris des démarches et avait l'intention d'aller plus loin. Il y a également lieu de noter que ce n'est que lorsqu'il a déposé sa demande de réexamen qu'il a nié avoir déposé une plainte et indiqué avoir en fait simplement abordé la question avec d'anciens collègues.

8. Aux fins de la présente affaire, peu importe que le requérant ait ou non déposé une plainte auprès d'un Etat membre. Le fait est qu'il a amené le Directeur général à croire qu'il s'était plaint auprès de personnes extérieures à l'Organisation et avait l'intention d'entreprendre d'autres démarches de caractère public.

9. L'Organisation soutient qu'en mettant le requérant en congé spécial elle n'a pas pris de mesure disciplinaire. Selon elle, le Directeur général protégeait l'intérêt légitime qu'a l'Organisation de rester en bons termes avec ses Etats membres et a respecté le principe de proportionnalité.

10. La défenderesse reconnaît, comme elle l'a fait dans ses écritures devant la Commission de recours, que le Directeur général a estimé qu'il était suffisamment fondé en droit à prendre des mesures disciplinaires; il a néanmoins décidé de ne pas le faire dans l'intérêt de l'Organisation et pour des raisons «humanitaires». L'OIAC fait valoir que dans ces circonstances le Directeur général n'était pas tenu d'imposer une mesure disciplinaire. En outre, elle affirme que, lorsqu'il est décidé de ne pas infliger une telle mesure, le Directeur général peut néanmoins prendre des mesures administratives dans l'intérêt de l'Organisation.

11. L'Organisation réaffirme que si un congé spécial a été imposé au lieu de sanctions disciplinaires cela tient au fait que ces dernières constituent des mesures plus sévères. Par ailleurs, elle estime que le Directeur général a fait preuve de sollicitude en se bornant à mettre l'intéressé en congé spécial, étant donné que ce dernier avait appris peu de temps auparavant que son contrat ne serait pas prolongé.

12. L'Organisation soutient également que, pour étayer une allégation de détournement de pouvoir, un fonctionnaire doit produire des preuves attestant que la décision a été prise à des fins illicites, ce que le requérant n'a pas fait.

13. Enfin, l'Organisation cite le jugement 809 pour étayer son argument selon lequel le recours au congé spécial doit répondre à des critères raisonnables, même si ce n'est pas la seule manière raisonnable de résoudre une situation.

14. Le requérant fait valoir qu'en l'espèce la décision de le mettre en congé spécial était en fait une sanction disciplinaire déguisée pour conduite fautive. Le Directeur général aurait dû engager une procédure disciplinaire, ce qui lui aurait permis de bénéficier des garanties d'une procédure régulière. Il conteste que le Directeur général ait eu le choix entre une mesure disciplinaire et une mesure administrative, comme l'affirme l'Organisation.

15. Dans le jugement 809, le Tribunal a estimé que, pour justifier l'imposition d'un congé spécial, l'Organisation doit démontrer «qu'il n'a pas été fait usage [du congé spécial] dans un but autre que celui de

l'intérêt du service et que la solution constituait sinon la seule, du moins une de celles qu'il convenait raisonnablement d'adopter pour faire face aux événements auxquels l'Organisation et le fonctionnaire étaient confrontés». Toutefois, il y a lieu de noter que cette déclaration a été faite dans un contexte où un fonctionnaire avait été mis en congé spécial jusqu'à ce qu'un nouveau poste lui soit trouvé. Par ailleurs, le libellé de la disposition pertinente invoquée dans l'affaire en question est notablement différent de celui de l'alinéa a) de la disposition 5.3.01 du Règlement provisoire du personnel.

16. Même si en principe, au vu des faits relatifs à la présente affaire, le Tribunal partage l'avis de la Commission de recours selon lequel, compte tenu du libellé de la disposition, le Directeur général avait le pouvoir d'appréciation nécessaire pour prendre soit une mesure disciplinaire soit une mesure administrative, la description que donne l'Organisation de la mesure qu'elle a prise fait apparaître clairement que la mise en congé spécial avait un caractère disciplinaire. Il s'ensuit que le congé spécial a été imposé sans que le requérant ait pu bénéficier des garanties propres à une procédure disciplinaire. Le requérant a donc droit à une réparation.

17. Le Tribunal ayant rejeté, dans le jugement 2660, les première et deuxième requêtes du requérant concernant la non prolongation de son contrat de durée déterminée pour des motifs sans rapport avec la présente affaire et, le congé spécial ayant maintenant expiré, la décision du 14 mars 2005 de mettre le requérant en congé spécial est devenue caduque. Les conclusions tendant à l'annulation de cette décision sont donc sans objet.

18. L'Organisation affirme que le requérant n'a pas droit à des dommages intérêts pour tort moral puisqu'il n'a pas demandé de réparation spécifique au moment de l'introduction de son recours interne. En particulier, il n'a pas demandé à la Commission de recours que lui soit accordée une réparation pour tort matériel ou moral. Sa demande de dommages intérêts pour tort moral a été formulée pour la première fois dans la réplique soumise à la Commission de recours dont l'Organisation a raison de dire qu'elle n'aurait pas dû être accueillie. Cet argument ne tient toutefois pas compte du fait que le requérant a présenté une demande claire de dommages intérêts pour tort moral dans sa lettre du 2 mai 2005 où il sollicitait un réexamen de la décision de le mettre en congé spécial et qui était jointe en annexe à son mémoire initial.

19. Le Tribunal accorde donc au requérant des dommages intérêts pour tort moral qu'il fixe à 5 000 euros, ainsi que 2 500 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'Organisation versera au requérant une réparation d'un montant de 5 000 euros.
2. Elle lui versera également 2 500 euros à titre de dépens.

Ainsi jugé, le 9 mai 2007, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Juge, et M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 11 juillet 2007.

Michel Gentot

Mary G. Gaudron

Dolores M. Hansen

Catherine Comtet

