

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

W. (n° 2)

c.

FAO

124^e session

Jugement n° 3882

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M. H. W. le 15 septembre 2015 et régularisée le 8 octobre 2015, la réponse de la FAO du 26 février 2016, la réplique du requérant du 4 avril, régularisée le 12 avril, et la duplique de la FAO du 2 août 2016;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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 suivants :

Le requérant conteste la décision de le renvoyer pour inconduite avec effet immédiat.

Le requérant est entré au service de la FAO en 2010 en qualité de chargé de programme au grade P-4, au sein du Service de la sécurité sur le terrain, au titre d'un engagement de durée déterminée de trois ans.

Le vendredi 10 mai 2013, le supérieur hiérarchique du requérant fit savoir à l'administration que, pendant la mission qu'il effectuerait la semaine suivante, le requérant serait le fonctionnaire responsable du Service de la sécurité sur le terrain. Dans la matinée du 17 mai, le supérieur hiérarchique adressa un courriel au requérant pour lui annoncer qu'il essaierait d'être au bureau dans l'après-midi. Vers midi, le requérant lui répondit qu'il ne se sentait pas bien et qu'il rentrerait chez lui plus tôt

pour se reposer, ce à quoi le supérieur répondit : «C'est noté.» Le 19 mai, le requérant présenta une demande de congé de maladie non certifié pour la journée du 17 mai. Sa demande étant restée sans réponse, il demanda à son supérieur, le 26 juin, de la refuser afin qu'il puisse la remplacer par une demande de congé annuel.

Par mémorandum du 28 juin, le requérant fut informé que l'administration était en possession de preuves de ce qu'il s'était absenté du bureau toute la journée du 17 mai, contrairement à ce qu'il avait affirmé à son supérieur. Compte tenu de ses fonctions de responsable du Service de la sécurité sur le terrain, son absence non autorisée et sa fausse déclaration étaient considérées comme inacceptables. En conséquence, le Directeur général adjoint (Opérations) recommanda un renvoi pour inconduite à titre de sanction disciplinaire. Le requérant fut sommé d'expliquer où il se trouvait le 17 mai 2013. Dans sa réponse, le requérant admit qu'il n'était pas au bureau le 17 mai, mais nia avoir fait une fausse déclaration, affirmant que son supérieur avait approuvé son absence ce jour-là. Il nia aussi avoir été désigné comme fonctionnaire responsable pour la journée du 17 mai et donc avoir été chargé de «toute la sécurité». Il concluait en disant que la sanction proposée n'était pas conforme au Manuel administratif de la FAO.

Après un entretien avec le Directeur général adjoint (Opérations) le 31 juillet, le requérant reçut, le 19 août, un mémorandum daté du 13 août 2013 l'informant qu'il était renvoyé pour inconduite, conformément à l'alinéa (b) du paragraphe 330.2.41 du Manuel, avec effet immédiat. On lui reprochait la fausse déclaration qu'il avait faite, la présentation déformée des faits qu'il avait donnée concernant le service et son absence non autorisée.

Le recours qu'il forma auprès du Directeur général pour contester cette décision ayant été rejeté, le requérant saisit le Comité de recours, demandant entre autres que la décision de le renvoyer soit annulée, qu'il soit réintégré dans son ancien poste ou dans un poste correspondant à ses qualifications et à sa formation, et que lui soient octroyés des dommages-intérêts pour tort matériel et moral. Dans le cadre de la procédure de recours interne, la FAO produisit des pièces afin de démontrer que le requérant était en Sicile le 17 mai. Le Comité de

recours conclut, à la majorité de ses membres, que ces pièces avaient été obtenues illégalement et n'étaient donc pas admissibles, et que le requérant était en congé annuel le 17 mai 2013. Il considéra aussi à la majorité que, de toute évidence, des problèmes relationnels existaient entre le requérant et son supérieur hiérarchique et que la décision de le renvoyer était «d'une sévérité disproportionnée». Il recommanda l'annulation de cette décision. Deux membres du Comité rédigèrent des opinions divergentes, recommandant que le recours soit rejeté dans son intégralité.

Par lettre du 22 juillet 2015, qui portait l'en-tête du Directeur général mais était signée par le Directeur général adjoint (Opérations), le requérant fut informé que son recours était rejeté comme non fondé. Il fut informé par ailleurs que, bien que le Directeur général ait souscrit à une opinion minoritaire selon laquelle les pièces présentées par l'administration dans le cadre du recours interne étaient admissibles, cette question était considérée comme secondaire, dès lors qu'il y avait suffisamment de preuves pour établir la conduite répréhensible. Le Directeur général considéra que l'absence du requérant le 17 mai 2013 n'était pas autorisée, ce qui constituait une conduite répréhensible; que ses actes ne satisfaisaient pas aux normes de loyauté et d'intégrité attendues d'un fonctionnaire international et avaient sérieusement ébranlé la confiance que la FAO avait placée en lui. En conséquence, le Directeur général déclara que le renvoi du requérant était proportionné à la conduite répréhensible qui lui était reprochée. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision de le renvoyer. Il demande aussi sa réintégration avec effet à compter du 17 août 2013 au titre d'un engagement continu avec toutes les conséquences de droit ou, subsidiairement, l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel, y compris une indemnité de cessation de service et une indemnité de 2 000 000 d'euros pour tort moral à raison du préjudice irréparable causé à sa réputation et à sa carrière. De surcroît, il réclame 300 000 euros au titre de la souffrance morale qu'il a endurée et de ses frais médicaux et juridiques, ainsi que des dommages-intérêts punitifs.

La FAO prie le Tribunal de rejeter la requête comme dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant soutient que la FAO a agi illégalement lorsqu'elle l'a renvoyé pour inconduite avec effet au 19 août 2013. La décision attaquée du 22 juillet 2015 confirmait cette décision. La FAO expliqua d'emblée la raison du renvoi dans un mémorandum du 28 juin 2013. Ce mémorandum informait le requérant que l'administration proposait de prendre une sanction disciplinaire à son égard (le mémorandum de proposition). L'explication fut réitérée dans le mémorandum du 13 août 2013 (le mémorandum de renvoi), dans la lettre du 20 décembre 2013 rejetant son recours auprès du Directeur général et dans la décision attaquée. La raison donnée pour le renvoi était que le requérant s'était absenté de son travail sans autorisation le 17 mai 2013 alors qu'il était le fonctionnaire responsable du Service de la sécurité sur le terrain. De plus, il a fait de fausses déclarations quant à la raison pour laquelle il a pris congé et a délibérément induit la FAO en erreur en lui faisant croire qu'il se trouvait au travail ce jour-là alors qu'il s'était en fait absenté toute la journée sans autorisation. La FAO explique en outre que ces circonstances étaient encore aggravées par le fait que, le 17 mai 2013, le requérant était responsable du Service de la sécurité sur le terrain et qu'en tant que tel il était chargé de la sécurité dans les bureaux extérieurs. Ce rôle revêt une importance critique pour la sécurité du personnel de la FAO déployé sur le terrain. Par ses actes, le requérant avait mis en péril le personnel de terrain. Selon l'explication donnée, ces actes constituaient une conduite répréhensible au sens des paragraphes 330.1.51 et 330.1.52 du Manuel, qui justifiait un renvoi pour inconduite et dol au sens de l'alinéa (b) du paragraphe 330.2.41 du Manuel, du fait que la conduite du requérant ne satisfaisait pas aux normes de loyauté et d'intégrité attendues d'un fonctionnaire international, ébranlant sérieusement la confiance que la FAO avait placée en lui, et son renvoi était une sanction disciplinaire proportionnée.

2. Le requérant conteste la décision attaquée quant au fond et quant à la procédure. Il maintient qu'il était en congé de maladie non certifié toute la journée du 17 mai 2013. Il indique en outre que le congé de maladie non certifié est un droit automatique qui ne nécessite aucune approbation et que, comme il l'avait demandé, ce congé était autorisé. Il maintient qu'il n'a pas fait de fausse déclaration quant à la raison pour laquelle il a pris un congé de maladie non certifié et qu'en tout état de cause le renvoi constitue une sanction disciplinaire disproportionnée. Outre l'annulation de la décision attaquée, le requérant demande à être réintégré au titre d'un engagement continu, avec toutes les conséquences de droit. Subsidièrement, il demande l'octroi d'une compensation et le paiement d'une indemnité de cessation de service, ainsi que des dommages-intérêts à divers titres et les dépens.

3. Le principal moyen relatif à la procédure invoqué dans la requête est que la FAO aurait violé les procédures régissant les mesures disciplinaires énoncées à la section 330 du Manuel. Le paragraphe 330.1.3 du Manuel dispose que les mesures disciplinaires visent à protéger l'intégrité et l'efficacité de l'Organisation. Il indique en outre que ces mesures ne sont prises qu'à la suite d'une enquête approfondie et à condition que l'intéressé ait eu la possibilité de donner sa version des faits au fonctionnaire responsable. L'article 303.0.1 du Règlement du personnel autorise le Directeur général à prendre des mesures disciplinaires, y compris le renvoi pour inconduite, à l'encontre des fonctionnaires dont la conduite ne donne pas satisfaction. Cette règle est réitérée au paragraphe 330.1.31 du Manuel.

4. En l'espèce, la FAO a suivi la procédure disciplinaire formelle prévue au paragraphe 330.3.2 du Manuel; le requérant ne conteste pas que les mesures énoncées dans cette disposition aient été suivies. Le Directeur général adjoint (Opérations), en tant que fonctionnaire ayant déclenché la procédure, a rédigé le mémorandum de proposition du 28 juin 2013, auquel le requérant a répondu avec ses commentaires par lettre du 29 juillet 2013. Le Directeur général adjoint (Opérations) a eu un entretien avec le requérant au cours duquel ils ont discuté de la situation le 31 juillet 2013. Le directeur du Bureau des ressources humaines a

rédigé le mémorandum de renvoi du 13 août 2013. Le Tribunal est convaincu que, contrairement à ce qu'il affirme, le requérant a eu l'occasion de répondre aux accusations portées contre lui et de donner sa version des faits au fonctionnaire responsable, comme le prévoit le paragraphe 330.1.3 du Manuel. Ces griefs doivent donc être rejetés, de même que celui selon lequel les accusations portées contre lui n'ont pas fait l'objet d'une enquête en bonne et due forme, en violation du paragraphe 330.1.3 du Manuel. Le Tribunal estime que, de manière générale, le droit du requérant à une procédure régulière a été respecté, conformément aux dispositions de la section 330 du Manuel.

5. Le requérant soutient que la FAO a enfreint le paragraphe 330.4 du Manuel en ce que le Directeur général n'a pas établi de comité d'enquêtes internes pour le conseiller dans le cadre de la procédure disciplinaire. Il fait valoir qu'à aucun stade de la procédure un comité indépendant n'a été constitué pour enquêter sur les circonstances dans lesquelles se seraient produits les faits allégués. Il indique aussi n'avoir jamais eu d'entretien avec un comité d'enquêtes internes, n'avoir jamais reçu de rapport d'enquête et n'avoir pas eu l'occasion de répondre aux conclusions d'un tel rapport.

6. L'article 301.10.1 du Statut du personnel prévoit que «[l]e Directeur général peut établir un organisme administratif auquel participe le personnel, et qui sera à sa disposition pour le conseiller dans les cas comportant des mesures disciplinaires». Cette disposition est de nature indicative plutôt qu'impérative. Il en va de même du paragraphe 330.4.1 du Manuel, qui définit l'objet du comité d'enquêtes internes. En vertu de l'article 301.10.1 du Statut du personnel, le Directeur général peut établir, à titre provisoire, un comité d'enquêtes internes ayant des fonctions consultatives et chargé de l'aider, à sa demande, à s'acquitter de ses responsabilités dans les cas qui lui sont signalés concernant la conduite et les activités d'un membre du personnel. La décision d'établir ou non un comité d'enquêtes internes relevait du pouvoir d'appréciation du Directeur général. Ce dernier n'a pas enfreint le paragraphe 330.4 du Manuel, ni aucune autre disposition du Manuel, en n'établissant pas un tel comité en l'espèce. Ce moyen est par conséquent dénué de fondement.

7. Le requérant soutient également que la décision de le renvoyer était viciée par le caractère partial de la procédure disciplinaire. À l'appui de cette affirmation, le requérant soulève quatre points. Le premier est que, «[l]e 28 juin 2013, le Directeur général adjoint (Opérations) a porté des accusations contre [lui] dans un mémorandum qu'il a adressé au [directeur du Bureau des ressources humaines], dans lequel il proposait le renvoi [du requérant] à titre de mesure disciplinaire». Le Tribunal note que cette démarche relevait des pouvoirs conférés au Directeur général adjoint (Opérations) par les règles internes de la FAO. Le deuxième point est que, «[l]e 29 juillet 2013, lors de l'entretien qu'il a eu avec [lui], le Directeur général adjoint (Opérations) a examiné les informations fournies par [le requérant] afin de clarifier [les] allégations». Le Tribunal précise qu'il s'agissait en l'occurrence de la réponse du requérant à la lettre de proposition du Directeur général adjoint (Opérations).

Le troisième point est que, «[p]ar lettre du 13 août 2013, le Directeur général adjoint (Opérations) a réitéré les accusations portées contre [lui], et la mesure disciplinaire de renvoi pour inconduite [lui] a été imposée». Le Tribunal note que le requérant fait allusion au mémorandum de renvoi qui lui a été adressé, mais que ce document a été rédigé et signé par le directeur du Bureau des ressources humaines et non par le Directeur général adjoint (Opérations). Le requérant suggère, en fait, que le directeur du Bureau des ressources humaines l'a rédigé sous la dictée du Directeur général adjoint (Opérations). Or cette suggestion n'est pas étayée. Le quatrième point est que, «[p]ar lettre du 22 juillet 2015, le Directeur général adjoint (Opérations) a pris une décision finale sur le recours en rejetant [les] conclusions et recommandations du Comité de recours». Le requérant se réfère ici à la décision attaquée du Directeur général, que le Directeur général adjoint (Opérations) a signée en son nom.

Le Tribunal considère que les circonstances décrites ci-dessus ne montrent aucune partialité de la part du Directeur général adjoint (Opérations) à l'encontre du requérant, contrairement à ce que ce dernier affirme. Le requérant n'a pas non plus étayé ses allégations relatives à la partialité du directeur du Bureau des ressources humaines.

L'allégation de partialité est dès lors dénuée de fondement, de même que l'allégation du requérant selon laquelle la FAO aurait manqué à son obligation de motiver la proposition de le renvoyer figurant dans le mémorandum du 13 août 2013, puisque des raisons suffisantes y sont en fait exposées.

8. L'allégation du requérant selon laquelle la FAO aurait utilisé des pièces obtenues en violation de son droit fondamental au respect de sa vie privée en tant qu'ancien fonctionnaire porte sur des documents relatifs à l'immatriculation et au transfert de propriété, notamment le certificat de propriété, d'un véhicule qu'il a acheté en Sicile et les documents afférents à cet achat. La FAO se fonde sur ces pièces pour prouver que le requérant n'était pas à Rome le 17 mai 2013, mais qu'à cette date il était en Sicile pour acheter le véhicule en question. Le requérant fournit une copie d'un billet d'avion montrant un vol de retour de Sicile arrivant à Rome à 8 h 25 ce jour-là.

9. En ce qui concerne l'admissibilité des documents, il ressort de la jurisprudence que le Tribunal a pour pratique de prendre en considération tous les documents pertinents, mais qu'il ne saurait utiliser un document confidentiel au détriment du requérant sans que celui-ci ait pu en prendre connaissance (voir le jugement 2062, au considérant 5). Le Tribunal a indiqué en outre qu'un document qui est utile à l'examen de l'affaire est admissible sauf s'il a été obtenu frauduleusement ou si son authenticité est contestée (voir le jugement 1637, au considérant 6). Le requérant ne conteste pas l'authenticité des documents et rien n'indique qu'ils aient été obtenus frauduleusement. De plus, ces documents sont utiles à l'examen de l'affaire en ce qu'ils donnent des informations sur l'endroit où le requérant pouvait se trouver le 17 mai 2013 et sur ce qu'il pouvait y faire. S'ils n'ont été produits qu'au stade de la procédure devant le Comité de recours, c'est simplement parce que l'enquête était toujours en cours, et le requérant a eu l'occasion d'en prendre connaissance auparavant. Dans ces conditions, le Tribunal considère que ces documents sont admissibles et que la FAO n'a pas porté atteinte au droit du requérant au respect de sa vie privée. En conséquence, ce moyen est dénué de fondement.

10. Deux autres moyens invoqués dans la requête ont trait à la procédure devant le Comité de recours ou trouvent leur origine dans la procédure devant le Comité de recours ou dans des événements postérieures à celle-ci. Dans le premier moyen, le requérant affirme que la décision attaquée n'indiquait pas les raisons pour lesquelles le Directeur général s'était écarté des recommandations de la majorité des membres du Comité de recours. Dans le second moyen, il affirme que le rapport du Comité de recours était intégralement vicié parce qu'il contenait des opinions minoritaires, en violation des règles. Ces deux moyens sont infondés. En premier lieu, la décision attaquée indique bien les raisons pour lesquelles le Directeur général n'a pas suivi les recommandations de la majorité des membres du Comité de recours. En second lieu, l'article 303.1.37 du Règlement du personnel permet que des opinions divergentes soient consignées au rapport. Il prévoit notamment ce qui suit :

«Le Comité adopte son rapport à la majorité et l'adresse au Directeur général. Ce rapport, qui est considéré comme le procès-verbal des délibérations, peut comprendre un résumé de l'affaire, ainsi que la recommandation du Comité. Tout membre du Comité a le droit de faire consigner au rapport une opinion divergente. [...]»

11. Le Tribunal rejette également le moyen du requérant selon lequel la décision attaquée serait viciée du fait que le Directeur général adjoint (Opérations) l'a signée sans y être habilité. La question qui se pose ici n'est pas celle de la délégation de pouvoir. Le Tribunal relève que la lettre contenant la décision portait l'en-tête du Directeur général même si elle avait été signée par le Directeur général adjoint (Opérations). De plus, le mémorandum indique que la décision a été prise par le Directeur général; le Directeur général adjoint (Opérations) a simplement signé le mémorandum en son nom. Comme le Tribunal l'a indiqué dans le jugement 3177, au considérant 12, l'important n'est pas de savoir qui a signé, mais qui a pris la décision. En l'espèce, le Tribunal est convaincu que la décision attaquée a bien été prise par le Directeur général.

12. Étant donné que le système en vigueur à la FAO pour traiter les recours contestant des décisions administratives commence par le dépôt d'un recours adressé au Directeur général et peut aller jusqu'à la

saisine du Tribunal, qui est une juridiction indépendante, le Tribunal considère que le moyen selon lequel la FAO n'aurait pas respecté le droit du requérant à un système équitable pour statuer sur son cas est dénué de fondement.

13. Avant d'examiner les moyens invoqués par le requérant pour contester la décision attaquée quant au fond, le Tribunal rappelle sa jurisprudence constante s'agissant de l'étendue de son pouvoir d'examen dans les affaires disciplinaires, comme il ressort, par exemple, du considérant 6 du jugement 3757 :

«Quant au Tribunal, il ne lui appartient pas de réévaluer les preuves réunies par un organe d'enquête dont les membres, ayant rencontré et entendu directement les personnes concernées ou impliquées, ont pu évaluer immédiatement la fiabilité de leurs déclarations. C'est pour cette raison qu'il fait preuve de réserve avant de mettre en doute les conclusions d'un tel organe et de revoir l'appréciation des preuves recueillies. Il n'interviendra qu'en cas d'erreur manifeste (voir les jugements 3682, au considérant 8, et 3593, au considérant 12).»

14. Selon un principe bien établi, dans une affaire disciplinaire comme la présente espèce, l'Organisation doit prouver au-delà de tout doute raisonnable les faits qu'elle reproche au requérant. Le requérant fait valoir que la FAO ne s'est pas acquittée de la charge de la preuve en l'espèce. Lorsque cette question est soulevée, le Tribunal l'aborde comme il l'a fait, par exemple, au considérant 14 du jugement 3649 :

«À ce stade, il est utile de rappeler qu'en vertu d'une jurisprudence bien établie c'est à l'organisation qu'incombe la charge de prouver, au-delà de tout doute raisonnable, avant d'imposer une mesure disciplinaire, que le requérant s'est rendu coupable des actes qui lui sont reprochés. Il est également établi que le "Tribunal ne cherchera pas à déterminer si les parties se sont acquittées de la charge de la preuve; au lieu de cela, il étudiera les pièces du dossier pour déterminer si l'organe [compétent] aurait pu, au-delà de tout doute raisonnable, conclure à la culpabilité de l'intéressé" (voir le jugement 2699, au considérant 9).»

15. Dans le principal moyen relatif au fond, le requérant affirme que la décision de le renvoyer est viciée par diverses violations et irrégularités dans l'application du Règlement du personnel de la FAO, des termes de

son contrat et des règles des Nations Unies. Il maintient qu'il a été renvoyé pour avoir exercé son droit légitime à un congé de maladie.

16. La FAO s'est appuyée, tout au long de la procédure, sur les paragraphes 330.1.51 et 330.1.52 du Manuel, qui définissent la conduite répréhensible, et sur l'alinéa (b) du paragraphe 330.2.41, qui explique les motifs pour lesquels un fonctionnaire peut être renvoyé pour inconduite et dol. La liste non exhaustive d'exemples de conduite répréhensible, énoncée au paragraphe 330.1.52, indique notamment : «(c) Fausse déclaration - orale ou écrite - déformation des faits ou dol concernant des questions officielles. [...] (f) Actes intentionnels de nature à mettre la vie en danger [...] (j) Conduite rendant le fonctionnaire incapable de remplir normalement ses fonctions, par exemple [...] absence non autorisée.»

17. À première vue, il pourrait sembler que le requérant n'a pas menti dans le courriel qu'il a adressé à son supérieur hiérarchique à 11 h 58 le 17 mai 2013, selon lequel il ne se sentait pas bien et avait pris des médicaments parce qu'il pensait avoir attrapé la grippe et qu'il rentrerait chez lui plus tôt pour se reposer. Cependant, les circonstances entourant cet incident font apparaître une situation différente. Le requérant n'a pas affirmé qu'il avait attrapé la grippe. Il n'a produit aucune preuve que c'était effectivement le cas. Il a envoyé ce message après avoir échangé d'autres messages avec son supérieur hiérarchique, le chef de la Division des services de sécurité, à 8 h 27 et à 9 h 08. Dans le dernier message, celui-ci, qui rentrait de mission, avait indiqué qu'il essaierait de se rendre au bureau plus tard dans la journée. Il était censé être absent du 11 au 20 mai 2013. Pendant cette période, le requérant avait été désigné comme fonctionnaire responsable du Service de la sécurité sur le terrain. Le requérant avait acheté un véhicule en Sicile et il s'y trouvait pour signer le transfert de propriété le 17 mai 2013. Le requérant a reconnu par la suite qu'il était en Sicile, mais fournit un billet d'avion montrant que son vol de retour devait quitter la Sicile à 7 h 10 et arriver à Rome à 8 h 25 le 17 mai 2013. Cela ne prouve pas, cependant, que c'est bien l'heure à laquelle il a effectivement voyagé.

Le requérant avait quitté le bureau à Rome à 17 h 15 le 16 mai 2013. Il a présenté un certificat médical et une copie de l'agenda du médecin pour confirmer qu'il s'était absenté du travail le 17 mai 2013 pour une raison médicale valable. La FAO doute de l'authenticité de ces documents aux motifs qu'ils n'indiquent pas qui en est l'auteur; qu'ils semblent avoir été établis par le cabinet d'un orthodontiste et faire état de douleurs à l'articulation temporo-mandibulaire; qu'ils ne précisent pas si les informations qu'ils contiennent concernent le requérant; qu'ils n'indiquent pas s'ils ont été établis le 17 mai 2013 ou s'ils se réfèrent à une consultation médicale qui aurait eu lieu à cette date, et ne contiennent pas d'informations confirmant que le requérant souffrait d'une grippe. Ces circonstances ont conduit la FAO à conclure que la déclaration que le requérant a faite concernant sa maladie le jour en question n'était ni véridique ni authentique et que, s'il n'avait pas expressément affirmé qu'il était au bureau lorsqu'il a indiqué qu'il rentrait chez lui plus tôt pour se reposer, son message était libellé de manière à donner cette impression. Dans ces circonstances, le Tribunal considère que c'est à bon droit que la FAO a conclu, comme elle l'a fait, que les déclarations du requérant à ce sujet étaient fausses.

18. Le requérant fait valoir toutefois que, en tout état de cause, il n'avait pas à soumettre de certificat médical à l'appui d'une demande de congé de maladie non certifié, étant donné que ce type de congé est automatique et qu'il s'agit d'un droit légitime n'appelant aucune autorisation. Il affirme que, d'après le Manuel de la FAO et d'autres règles des Nations Unies, le congé de maladie non certifié est défini comme une absence pouvant aller jusqu'à sept jours de travail au cours du cycle de congé annuel, pour lesquels aucun certificat médical ni aucun autre document n'est nécessaire, mais qu'il a présenté le certificat médical et la copie de l'agenda du médecin simplement pour montrer qu'il était absent le 17 mai 2013 pour une raison médicalement certifiée. Il insiste sur le fait que, selon les règles applicables, l'approbation ou l'autorisation des congés de maladie non certifiés ne relève pas du pouvoir d'appréciation du supérieur hiérarchique, mais est automatique, et que le congé est immédiatement autorisé après que la demande a été saisie dans le système électronique. Il soutient que le fait de refuser sa

demande de congé de maladie non certifié «constitue un manquement et une négligence grave de la part de son supérieur hiérarchique et [...] un abus de pouvoir», et que les procédures de la FAO qui permettent un tel refus présentent des irrégularités constitutives de traitement discriminatoire et inégal. Le Tribunal estime que le requérant fait erreur. Comme cela apparaîtra ci-après, une demande et une approbation sont nécessaires en cas de congé de maladie non certifié; de ce fait, l'autorisation relève bien du supérieur hiérarchique.

19. L'article 301.6.2 du Statut du personnel charge le Directeur général d'établir pour le personnel un système de sécurité sociale, contenant notamment des dispositions relatives à la protection de la santé des intéressés et aux congés de maladie. L'article 302.6.216 du Règlement du personnel dispose qu'aucun fonctionnaire ne peut bénéficier d'un congé de maladie pour une période de plus de trois jours ouvrables consécutifs sans produire un certificat d'incapacité au travail délivré par un médecin dûment qualifié. Le requérant soutient que tout fonctionnaire a droit à des congés de maladie conformément à la section 323 du Manuel. Il convient de relever que le paragraphe 323.1.2 du Manuel énonce les définitions de «congé de maladie certifié» et de «congé de maladie non certifié», lequel est défini comme suit au paragraphe 323.1.22 :

«Congé de maladie non certifié: congé de maladie pour lequel il n'est pas présenté de certificat médical. Il peut être octroyé pour un maximum de trois jours ouvrables consécutifs à la fois. Les absences pour congé de maladie non certifié ne peuvent dépasser [...] sept jours ouvrables pendant toute période de 12 mois consécutifs. Toute journée prise en sus du maximum de sept jours ouvrables est comptée comme congé annuel.»

20. Toutefois, cela ne signifie pas que le droit au congé de maladie non certifié soit un droit automatique. Selon le paragraphe 323.1.41 du Manuel, les demandes de congé de maladie non certifié sont présentées au directeur de la division concernée (ou à un fonctionnaire désigné) et signées par lui, si les conditions énoncées au paragraphe 323.1.22 du Manuel sont réunies. En vertu du paragraphe 323.3.11, «[l]es fonctionnaires demandent un congé de maladie par écrit en présentant l'imprimé approprié dès que possible après le commencement de la maladie, mais

en tout état de cause, au plus tard à la fin du quatrième jour ouvrable suivant le début de l'absence». De plus, les directives régissant les congés de maladie qui figurent dans l'Intranet de la FAO indiquent ce qui suit :

« Si possible, les fonctionnaires doivent demander un congé [de maladie non certifié] à l'avance au moyen du formulaire de demande de congé qui figure dans le Système mondial de gestion des ressources. En cas d'absence imprévue pour urgence familiale, comme la maladie d'un enfant, le fonctionnaire doit avertir dès que possible son supérieur hiérarchique de son absence et demander un congé au moyen du formulaire figurant dans le Système mondial de gestion des ressources dès la reprise du travail.»*

21. Le requérant est retourné au bureau le dimanche 19 mai 2013 et a fait une demande de congé de maladie non certifié en suivant cette méthode. Le Tribunal estime que le supérieur hiérarchique du requérant avait l'autorité de refuser une telle demande, comme il l'a fait, parce qu'il pensait qu'elle n'était pas authentique. De plus, en sa qualité de supérieur hiérarchique direct, il lui incombait d'examiner, conformément au paragraphe 314.3.3 du Manuel, le cas d'absence non autorisée du requérant le 17 mai 2013. Le congé de maladie non certifié du requérant ce jour-là n'était pas autorisé. Dans ces circonstances, le Tribunal considère que la FAO n'a pas commis d'erreur lorsqu'elle a conclu qu'il existait des preuves établissant au-delà de tout doute raisonnable que la conduite du requérant était répréhensible et qu'elle était constitutive d'une faute appelant une mesure disciplinaire. Ces aspects du moyen du requérant concernant le fond sont donc infondés.

22. Le requérant soutient que son renvoi constituait une mesure disciplinaire tout à fait disproportionnée au regard des accusations portées contre lui. Le Tribunal considère cependant qu'étant donné les preuves et les circonstances de l'espèce, la décision de la FAO de le renvoyer à titre de mesure disciplinaire n'était pas disproportionnée. De ce fait, ce moyen est lui aussi infondé. En conséquence, l'allégation du requérant faisant état d'un abus de pouvoir de la part de son supérieur hiérarchique et du Directeur général adjoint (Opérations) à raison des mesures qu'ils ont prises dans le cadre de la procédure disciplinaire l'est

* Traduction du greffe.

aussi. Les griefs relatifs à un traitement discriminatoire et inégal sont également infondés, le requérant n'ayant produit aucune preuve pour les étayer.

23. Le requérant soutient que les problèmes relationnels qui l'opposaient à son supérieur hiérarchique ont culminé en une campagne de diffamation à son encontre. Cependant, il n'a pas étayé cette allégation. Il n'a pas non plus étayé son autre allégation selon laquelle il aurait été victime de harcèlement et d'intimidation. Il n'a pas suivi les procédures internes relatives au dépôt d'une plainte formelle. Il n'a pas non plus étayé son allégation selon laquelle les graves irrégularités survenues au cours de la procédure disciplinaire étaient constitutives d'un harcèlement. En conséquence, ces moyens sont dénués de fondement.

24. Le requérant soutient que son renvoi ne respectait pas les garanties d'une procédure régulière. À cet égard, le Tribunal a déclaré ce qui suit au considérant 6 du jugement 3137 :

«Un fonctionnaire a droit à une procédure régulière avant qu'une sanction disciplinaire ne lui soit infligée. L'intéressé doit ainsi se voir accorder, à tout le moins, la possibilité de vérifier les preuves sur lesquelles les accusations se fondent, de présenter sa propre version des faits, de faire valoir que la conduite mise en cause ne constitue pas une faute grave et que, même si c'est le cas, elle ne devrait pas entraîner la sanction proposée (voir les jugements 2254, au considérant 6, et 2475, au considérant 22).»

Le Tribunal conclut qu'il n'existe aucune preuve que les garanties d'une procédure régulière n'ont pas été respectées, comme l'affirme le requérant. En conséquence, ce moyen est infondé.

25. Au vu de ce qui précède, la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 12 mai 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

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

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ