

S.
c.
UNESCO

133^e session

Jugement n° 4457

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M. I. S. le 12 octobre 2018 et régularisée le 29 novembre 2018, la réponse de l'UNESCO du 18 mars 2019, la réplique du requérant du 9 mai, régularisée le 18 mai, la duplique de l'UNESCO du 26 août 2019, les écritures supplémentaires de l'UNESCO du 6 janvier 2020 et les observations finales du requérant à leur sujet du 12 février 2020;

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 suivants:

Le requérant conteste la décision de le renvoyer sans préavis.

Au moment des faits, le requérant occupait, en vertu d'un engagement de durée définie, un poste de classe P-4 d'agent d'approvisionnement. Le 22 décembre 2015, son poste fut supprimé avec effet au 1^{er} janvier 2016. Il fut alors transféré vers un poste de classe P-3.

Le 24 décembre 2015, le requérant signa, au nom de l'UNESCO, avec le président d'une association de droit français – qui était également un fonctionnaire de l'UNESCO (voir le jugement 4224) – un accord prévoyant la cession gratuite de matériel informatique obsolète

appartenant à l'UNESCO, alors que celui-ci était destiné à la destruction par une société ayant conclu à cette fin un accord à long terme avec l'UNESCO. Suspectant que ces deux fonctionnaires avaient commis une faute en signant ledit accord sans avoir préalablement sollicité d'autorisation, le supérieur hiérarchique du requérant en informa la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines par courriel du 14 janvier 2016. La directrice transmet ce courriel au Service d'évaluation et d'audit (IOS selon son sigle anglais). Le 2 février, la Directrice générale demanda à celui-ci d'ouvrir une enquête sur des allégations de conclusion d'un accord non autorisé concernant la cession de matériel informatique, de conflit d'intérêts potentiel et d'activités extérieures non autorisées. S'agissant du requérant, l'enquête ne devait porter que sur les deux premières allégations. Le requérant fut informé de l'ouverture de l'enquête le 23 mars puis entendu par l'IOS le 25 mai.

Par mémorandum du 19 septembre 2016, la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines communiqua au requérant une copie du rapport de l'IOS et lui indiqua que, sur la base de ce rapport, la Directrice générale l'accusait d'avoir commis la faute suivante: être à l'origine de la conclusion, non autorisée, d'un accord qui avait conduit à la cession de biens appartenant à l'UNESCO en dehors de tout cadre légal. La directrice ajoutait que le rapport faisait apparaître que la valeur du matériel cédé était égale ou supérieure à 50 000 dollars des États-Unis et que, par conséquent, en rédigeant et signant un contrat non standard sans autorisation du Comité des marchés ni consultation de l'Office des normes internationales et des affaires juridiques, le requérant avait fait preuve d'une négligence coupable et causé à l'Organisation une perte inutile, qu'il avait également fait une utilisation abusive de biens et matériels appartenant à l'Organisation et qu'il avait abusé de sa position. Plus précisément, il lui était reproché d'avoir enfreint les paragraphes 4.2 (relatif au rôle du Comité des marchés) et 5.2 (relatif à la liquidation d'actifs) du point 10.1 du Manuel administratif, ainsi que le paragraphe 3.9 b) (relatif aux contrats non standard) du point 7.2 dudit manuel, de même que l'article 1.4 du Statut du personnel (relatif aux obligations en matière de conduite). Les faits qui lui étaient reprochés étant constitutifs d'une faute, au sens de l'article 10.2 du Statut du

personnel, et l'exposant à une sanction disciplinaire, le requérant était invité à faire parvenir ses commentaires, ce qu'il fit le 7 octobre.

Par mémorandum du 8 novembre 2016, la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines fit savoir au requérant que la Directrice générale disposait de suffisamment d'éléments lui permettant de conclure qu'il avait effectivement commis la faute qui lui avait été notifiée par le mémorandum du 19 septembre et enfreint l'article 1.4 du Statut du personnel ainsi que les paragraphes 5.2 et 3.9 b) précités. Si, se fondant sur un courriel du Comité des marchés, elle prenait note du fait que le matériel cédé était sans valeur et considérait que le paragraphe 4.2 du point 10.1 du Manuel administratif n'avait donc pas été enfreint, elle n'avait toutefois identifié aucune circonstance atténuante. Par conséquent, elle avait décidé de renvoyer le requérant sans préavis pour faute grave. Ce dernier cessa ses fonctions le 10 novembre.

Le 7 décembre 2016, le requérant contesta la décision de le renvoyer par le biais d'une réclamation, qui fut rejetée le 14 février 2017. Il saisit alors le Conseil d'appel, auquel il adressa les demandes suivantes: communication de plusieurs pièces, instruction minutieuse et diligente de l'affaire, retrait de la sanction et de toutes les pièces relatives à la procédure disciplinaire de son dossier personnel, réparation intégrale du préjudice subi, y compris sous forme de réintégration, et octroi de dépens.

Après avoir entendu les parties, le Conseil d'appel rendit son avis le 13 avril 2018. S'il ne contestait pas que le requérant avait enfreint certaines règles, le Conseil d'appel attirait toutefois l'attention de la Directrice générale sur les trois éléments suivants: la «bonne foi manifeste» de l'intéressé, le fait qu'il n'y avait pas eu d'enrichissement personnel et la circonstance que le requérant s'était laissé emporter par la pression morale résultant de l'insistance du président de l'association. Relevant que le requérant n'avait pas bénéficié de circonstances atténuantes et considérant que la sanction infligée était donc disproportionnée par rapport aux faits reprochés, le Conseil d'appel recommandait à la Directrice générale d'infliger une sanction moins sévère mais de rejeter toute autre demande.

Par une lettre du 10 juillet 2018, qui constitue la décision attaquée, le requérant fut informé que la Directrice générale confirmait la sanction de renvoi sans préavis pour faute grave, considérant que celle-ci était proportionnée au regard de la gravité des faits reprochés. Reprenant les trois éléments retenus par le Conseil d'appel, elle estimait que, de par son ancienneté et la nature de ses fonctions, le requérant ne pouvait ignorer les dispositions du paragraphe 5.2 du point 10.1 et du paragraphe 3.9 b) du point 7.2 du Manuel administratif et que l'ignorance de ces dispositions n'était en tout état de cause pas de nature à atténuer sa responsabilité. Elle ajoutait que la gravité d'un acte constituant un manquement aux obligations d'un membre du personnel s'apprécie indépendamment du préjudice pécuniaire causé à l'Organisation ou de l'enrichissement personnel. Enfin, l'allégation selon laquelle le requérant aurait été victime de la pression morale que le président de l'association aurait exercée sur lui, quand bien même celle-ci serait avérée, n'était pas de nature à atténuer la gravité des faits reprochés, les fonctionnaires internationaux étant, conformément au paragraphe 13 des Normes de conduite de la fonction publique internationale, responsables des décisions qu'ils prennent dans l'exercice de leurs fonctions.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et «toutes les décisions auxquelles elle se réfère» en ce qu'elles refusent le retrait de la sanction et de toutes les pièces relatives à la procédure disciplinaire de son dossier personnel, d'ordonner la réparation intégrale du préjudice subi, y compris moyennant sa réintégration, et de lui allouer une somme de 10 000 euros à titre de dépens. Dans sa réplique, le requérant demande au Tribunal de prendre note de la teneur de négociations entre l'Organisation et lui, visant à un règlement du litige par voie de médiation informelle.

L'UNESCO demande au Tribunal de rejeter la requête comme dénuée de fondement.

L'UNESCO soutient, dans ses écritures supplémentaires, que la divulgation d'informations confidentielles échangées dans le cadre d'une tentative de règlement amiable est contraire au principe de bonne administration de la justice et aux obligations déontologiques incombant aux représentants des parties devant le Tribunal et que celle-ci ne saurait

ainsi être admise. Elle demande donc au Tribunal de ne pas tenir compte du passage de la réplique consacré à ce sujet. Dans ses observations finales, le requérant sollicite du Tribunal qu'il rejette la demande formulée par l'UNESCO, en faisant notamment valoir qu'il est inadmissible qu'une organisation formule une nouvelle fin de non-recevoir dans ses écritures supplémentaires.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant attaque devant le Tribunal la décision du 10 juillet 2018 par laquelle la Directrice générale de l'UNESCO a, en dépit de l'avis contraire du Conseil d'appel, confirmé le renvoi sans préavis pour faute grave dont il avait fait l'objet le 8 novembre 2016.

Cette lourde sanction disciplinaire était fondée sur le fait que l'intéressé avait, le 24 décembre 2015, signé sans autorisation au nom de l'UNESCO, dans le cadre de ses fonctions d'agent d'approvisionnement au sein de l'Unité des biens, un contrat prévoyant la cession de matériel informatique obsolète qui était voué à la destruction à une association à but humanitaire, présidée par un autre membre du personnel de l'Organisation, qui se proposait de mettre celui-ci à la disposition d'enfants défavorisés en Afrique de l'Ouest.

La Directrice générale a en effet considéré que, en agissant ainsi, alors que le matériel en cause était normalement destiné à être cédé à une société avec laquelle l'UNESCO avait conclu un accord à long terme en vue d'assurer le recyclage des équipements de ce type, le requérant avait méconnu, par négligence coupable, les procédures administratives en vigueur, qu'il avait fait une utilisation abusive de biens et matériels appartenant à l'Organisation et qu'il avait, en outre, abusé de sa position.

2. L'UNESCO a demandé au Tribunal, dans le cadre d'écritures supplémentaires, d'écarter des débats le paragraphe final de la réplique du requérant, dans lequel la mandataire de ce dernier a cru devoir divulguer la teneur d'échanges intervenus entre les parties dans le cadre d'une tentative de règlement amiable du présent litige.

C'est en vain que le requérant conteste la recevabilité de cette sollicitation en tentant de se prévaloir de la jurisprudence du Tribunal, rappelée notamment dans le jugement 3648, au considérant 5, selon laquelle une organisation défenderesse ne saurait soulever, dans sa duplique, une fin de non-recevoir qu'elle eût été en mesure d'invoquer dans son mémoire en réponse. Ce qui a ainsi été jugé s'agissant de la duplique vaudrait certes également pour de telles écritures supplémentaires. Mais la demande ici en cause ne s'analyse pas comme une fin de non-recevoir et est fondée, de surcroît, sur un nouvel élément versé aux débats par le requérant au stade du dépôt de la réplique. Elle est donc bien recevable, même s'il eût par ailleurs été plus naturel que l'UNESCO la formule dans le cadre de sa duplique.

Or, cette demande est fondée. Ainsi que le Tribunal a déjà eu l'occasion de l'affirmer, en justifiant cette position par la nécessité de préserver la confidentialité des procédures de règlement amiable des différends afin d'en favoriser le succès, les informations relatives aux éventuelles négociations menées par les parties en vue de résoudre par cette voie un litige qui lui est soumis ne doivent pas être divulguées dans le cadre de la procédure juridictionnelle (voir le jugement 3586, au considérant 5).

Le paragraphe susmentionné de la réplique, qu'il convient ainsi effectivement d'écarter des débats, ne sera donc pas pris en considération par le Tribunal.

3. Pour justifier l'infliction de la sanction de renvoi sans préavis contestée, la Directrice générale a relevé, dans sa décision du 8 novembre 2016, que la conclusion du contrat du 24 décembre 2015 constituait une «grave violation»^{*} de deux dispositions du Manuel administratif, à savoir le paragraphe 5.2 de son point 10.1 et le paragraphe 3.9 b) de son point 7.2, relatifs, respectivement, à la liquidation d'actifs et aux contrats dits «non standard».

^{*} Traduction du greffe.

Il y a lieu de noter que le mémorandum du 19 septembre 2016, par lequel le requérant s'était vu notifier les charges initialement retenues à son encontre, mentionnait également la violation d'une troisième disposition du Manuel administratif, à savoir le paragraphe 4.2 du point 10.1, relatif au rôle du Comité des marchés, mais que ce grief n'a finalement pas été retenu dans la décision du 8 novembre 2016. S'il était reproché au requérant, à ce sujet, que le contrat en cause ait été conclu sans autorisation préalable de ce comité, alors qu'une telle autorisation est requise pour toute cession d'actifs fixes d'une valeur cumulée de plus de 50 000 dollars des États-Unis, il s'était en effet avéré entre-temps que ledit comité considérait lui-même, comme en attestait un courriel de sa part en date du 15 juillet 2015, que cette formalité n'était pas nécessaire dès lors que le matériel informatique obsolète destiné à la destruction n'avait en fait «aucune valeur marchande»*.

Le Tribunal est d'avis que les deux autres dispositions susmentionnées n'ont, en réalité, pas davantage été méconnues – si ce n'est, pour la première d'entre elles, de façon très marginale – par le requérant.

4. Le paragraphe 5.2 du point 10.1 du Manuel administratif prévoit que les biens appartenant à l'UNESCO ne peuvent être liquidés que par l'une des quatre voies qui y sont énumérées, à savoir le redéploiement vers une autre entité de l'Organisation, le transfert de propriété à des services publics ou à des organisations non gouvernementales (ONG), la passation par profits et pertes ou la vente.

L'Organisation explique, dans son mémoire en réponse, que le requérant aurait méconnu ces dispositions, en ce qu'il a procédé à la liquidation du matériel informatique en cause par voie de transfert de propriété à une association, alors que, si l'alinéa b) du paragraphe 5.2 autorise certes ce mode de liquidation pour renforcer les capacités d'une ONG, c'est seulement, selon la défenderesse, dans le cas où celle-ci poursuit la réalisation d'un programme dont l'UNESCO a décidé de se retirer – ce qui ne correspond pas à l'hypothèse de l'espèce.

* Traduction du greffe.

Mais, d'une part, il convient d'observer que, si cet alinéa indique effectivement qu'un tel transfert de propriété correspond à «ce qui se produit normalement» dans le cas d'un transfert de la conduite d'opérations à une ONG et que «[l]a poursuite de programmes à l'appui de la mission de l'UNESCO est le principal critère à prendre en compte pour décider s'il convient de procéder à un transfert de propriété», il ne réserve ainsi pas pour autant le recours à ce mode de liquidation à cette seule hypothèse. D'autre part, le Tribunal relève que l'alinéa c) du même paragraphe, relatif à la passation par profits et pertes, prévoit que cette procédure de liquidation trouve à s'appliquer notamment aux «biens qu'il n'est plus rentable de conserver en raison des dommages qu'ils ont subis ou de leur âge», et, en particulier, en cas de «“mise au rebut” lorsque le bien doit être matériellement jeté ou détruit», ce qui peut ainsi viser précisément la liquidation de matériel informatique obsolète. Dès lors, on ne saurait affirmer que le requérant a disposé des équipements en question en méconnaissance des prescriptions de ce paragraphe. Au demeurant, le Tribunal observe que, si l'argumentation de l'UNESCO était fondée, la régularité de la cession gratuite de biens de ce type prévue dans le cadre de l'accord qu'elle a conclu avec une société en vue d'en assurer le recyclage se trouverait elle-même compromise.

5. Il est vrai que le paragraphe 5.2 fait référence à un formulaire à utiliser dans ce domaine, qui n'avait pas été dûment rempli en l'espèce. Mais la responsabilité de renseigner ce formulaire repose, à titre principal, sur les responsables des services affectataires des biens à liquider et, si l'on peut certes reprocher au requérant de ne pas s'être assuré du respect de cette formalité, il ressort du dossier qu'il existait, à l'époque des faits, certaines tolérances en matière d'utilisation de ces documents qui confèrent un caractère véniel à ce manque de vigilance, d'autant qu'il s'agissait en l'espèce d'équipements n'ayant plus aucune valeur.

6. Dans le même ordre d'idées, la défenderesse fait grief au requérant, dans ses écritures, d'avoir méconnu le paragraphe 5.3 du point 10.1 du Manuel administratif, qui prévoit que la liquidation de biens doit être certifiée par les administrateurs de chaque secteur ou unité. Mais, outre que les observations qui viennent d'être faites valent

également pour l'application de ce paragraphe 5.3, la violation de celui-ci ne figurait pas, en tout état de cause, parmi les motifs de la sanction litigieuse.

7. En ce qui concerne le paragraphe 3.9 b) du point 7.2 du Manuel, sa violation tiendrait, selon l'Organisation, à ce que le requérant n'a pas soumis pour approbation le contrat incriminé, comme l'exige cette disposition pour la conclusion de tout contrat non standard, à l'Office des affaires juridiques. Mais, comme le fait observer à bon droit le requérant, il résulte du paragraphe 2.1 du point 7.2 que les dispositions dudit point ne s'appliquent qu'aux contrats prévoyant une promesse de paiement, ce qui n'était pas le cas de celui en cause en l'espèce. Aucune méconnaissance de cette disposition, ni, par conséquent, de l'obligation qu'elle prévoit, ne pouvait donc légalement être reprochée à l'intéressé.

8. Le Tribunal relève que le comportement du requérant n'était pas pour autant exempt de tout caractère fautif.

D'une part, en effet, il ressort de la description de poste de l'intéressé en vigueur à l'époque des faits que la signature de contrats ne relevait pas de sa compétence, mais de celle de son supérieur hiérarchique. Il est vrai que, depuis l'adoption de ce document, qui datait de 2008, les attributions du requérant avaient, en pratique, sensiblement évolué et qu'un projet de nouvelle description de poste, qui ne mentionnait plus cette restriction à ses pouvoirs, avait été élaboré au cours de l'année 2015. Mais, compte tenu d'une restructuration du bureau auquel il appartenait – et à l'occasion de laquelle l'emploi qu'il occupait alors fut d'ailleurs supprimé –, cette nouvelle description de poste ne fut jamais officiellement approuvée. En droit, l'intéressé n'était donc pas habilité à signer un contrat et, contrairement à ce qu'il soutient dans ses écritures, la circonstance que son supérieur hiérarchique ait été en congé le 24 décembre 2015 n'était pas de nature à l'autoriser à exercer lui-même cette compétence ce jour-là.

D'autre part, le requérant n'ignorait évidemment pas que l'UNESCO avait conclu un accord à long terme en vue du recyclage de son matériel informatique obsolète avec la société susmentionnée, qui avait été

désignée à l'issue d'une procédure d'appel d'offres et était ainsi le prestataire officiel de l'Organisation dans ce domaine. Même si cet accord n'octroyait pas de garantie d'exclusivité à cette société, le Tribunal estime que l'intéressé ne pouvait dès lors, sans en référer au moins à son supérieur hiérarchique, décider de contourner son application en cédant des équipements de ce type à un autre partenaire. Il y a lieu d'observer, au demeurant, que le courriel du 15 juillet 2015 précité émis par le Comité des marchés précisait que l'approbation par cette instance de la liquidation de matériel informatique à titre gratuit portait spécifiquement sur «le recyclage comme prévu par l'accord existant avec [ladite société]»*, ce dont il ressort qu'elle ne valait donc pas nécessairement pour toute forme de cession de biens de ce type. Enfin, ces considérations ont d'autant plus de poids que le contrat conclu avec l'association qui se proposait de mettre les équipements en cause à la disposition d'enfants défavorisés ne visait ainsi pas véritablement, pour sa part, à un recyclage de ces équipements, mais, au moins en un premier temps, à leur réutilisation.

9. Si la signature du contrat incriminé présentait ainsi un caractère effectivement fautif, le fait que la sanction prononcée par la Directrice générale ait reposé cependant en grande partie, comme il a été dit plus haut, sur des considérations erronées quant à la violation de certaines dispositions, vicie la légalité de la décision attaquée. Il justifierait par suite, à lui seul, l'annulation de celle-ci.

10. Mais le Tribunal relève, en outre, que, comme le fait également valoir le requérant, c'est au prix d'une évidente erreur de qualification juridique des faits que le comportement de celui-ci a pu être considéré comme constitutif d'une faute grave pour l'application des dispositions du chapitre X du Statut et Règlement du personnel, relatif aux mesures disciplinaires, et cette conclusion s'imposerait d'ailleurs, en vérité, même si l'ensemble des griefs qui ont été retenus à l'encontre de l'intéressé s'étaient avérés fondés.

* Traduction du greffe.

11. L'article 10.2 du Statut du personnel dispose que:

«[...] Nonobstant l'article 10.1 [qui, combiné avec la disposition 110.2 du Règlement, prévoit que les sanctions disciplinaires ne peuvent en règle générale être infligées qu'après consultation d'un comité paritaire de discipline), le Directeur général peut renvoyer sans préavis un membre du personnel coupable d'une faute grave.»

Dans le jugement 63, au considérant 1, le Tribunal a observé, au sujet de cet article, que:

«La sanction prévue étant la plus lourde des peines disciplinaires et pouvant être prononcée sans avis préalable d'un organe paritaire, cette disposition ne doit pas être interprétée d'une manière extensive. Elle s'applique au fonctionnaire qui, d'une part, manque à ses devoirs, et, d'autre part, **encourt de ce fait une réprobation particulière.**» (Caractères gras ajoutés.)

Dans le jugement 1661, au considérant 6, le Tribunal a eu l'occasion de préciser, à propos d'une disposition similaire prévue dans le Statut du personnel d'une autre organisation internationale, que:

«La faute grave permettant la résiliation prématurée d'un engagement suppose un comportement tel du fonctionnaire qu'il **rende intolérable la continuation des relations contractuelles.**» (Caractères gras ajoutés.)

Il résulte au demeurant des paragraphes 14 et 15 du point 11.3 du chapitre 11 du Manuel des ressources humaines, qui vont dans le même sens que cette jurisprudence, que le renvoi sans préavis d'un membre du personnel ne doit être prononcé qu'en cas de faute «dont la gravité ou les conséquences **justifient une cessation de service immédiate**» (caractères gras ajoutés).

12. Or, dans la présente espèce, la faute commise par le requérant ne remplit manifestement pas les critères de gravité ainsi identifiés par les dispositions applicables et par la jurisprudence, en raison notamment de diverses circonstances atténuantes dont, comme l'a relevé à juste titre le Conseil d'appel dans son avis du 13 avril 2018, il y a lieu de faire bénéficier l'intéressé.

13. La principale de ces circonstances tient à ce que, comme il a déjà été indiqué plus haut, le matériel informatique qui a été cédé à l'association susmentionnée était, de toute façon, destiné à être mis au rebut et avait été reconnu comme dépourvu de toute valeur marchande.

Cette considération influe à elle seule de manière déterminante sur l'évaluation de la gravité des faits pouvant être reprochés au requérant, car il en résulte notamment que la conclusion du contrat incriminé n'a entraîné aucun préjudice pécuniaire pour l'UNESCO.

Il ressort d'ailleurs du dossier que c'est en partie sur la base d'une erreur d'appréciation quant à la valeur du matériel en cause qu'il avait été initialement décidé d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre du requérant. Or, si la Directrice générale a certes ultérieurement abandonné, comme il a été dit, l'une des charges notifiées à celui-ci, lorsqu'il s'est avéré que cette valeur devait être regardée comme nulle, il eût certainement fallu tirer de plus larges conséquences de ce nouvel élément d'information, qui conduisait en réalité à relativiser la gravité de l'ensemble des griefs formulés à l'égard de l'intéressé.

14. C'est par ailleurs à tort que la Directrice générale a refusé, dans sa décision du 10 juillet 2018, de faire bénéficier le requérant de l'excuse de bonne foi que lui avait reconnue le Conseil d'appel.

D'une part, le dossier fait apparaître que le requérant, qui avait été abusé à ce sujet par le fait que plusieurs responsables de l'association susmentionnée étaient des membres du personnel de l'UNESCO, croyait, lors de la conclusion du contrat incriminé, que celle-ci bénéficiait d'un soutien, ou du moins d'une forme de reconnaissance, de la part de l'Organisation. De surcroît, le but humanitaire de l'association et la légitimité de son projet de fourniture de matériel de récupération à des enfants nécessiteux en Afrique ont manifestement donné à penser à l'intéressé, en toute sincérité, qu'il agirait pour une juste cause en favorisant la réalisation de ce projet. Dans la mesure où le matériel cédé était sans valeur et où le contrat ne prévoyait aucun paiement, ce qui excluait tout risque d'enrichissement personnel de quiconque, on peut donc comprendre qu'il ait accepté de donner suite à la demande de don qu'avait formulée auprès de lui le président de l'association.

D'autre part, et s'agissant des irrégularités relevées au considérant 8 ci-dessus, le Tribunal considère que le requérant a pu croire de bonne foi, compte tenu de l'évolution de ses attributions depuis 2008 et de la préparation en cours d'une nouvelle description de poste, qu'il était

admissible qu'il signe lui-même un tel contrat. En outre, l'intéressé a pris soin de prévoir, dans ce contrat, que le recyclage par l'association du matériel cédé devrait être opéré, le moment venu, conformément aux règles en vigueur en France, soit dans les mêmes conditions – sur le plan, notamment, de la protection de l'environnement – que celles auxquelles était astreinte la société titulaire de l'accord à long terme conclu en vue de cette prestation. Il ressort par ailleurs du dossier qu'il y avait une certaine urgence, au moment de la signature du contrat, à débarrasser les locaux de l'UNESCO du stock d'équipements informatiques en question. Celui-ci encombrait en effet, sur le plan matériel, le quai de livraison du Siège de l'Organisation, ce qui posait, dans l'attente de la prochaine collecte prévue par la société prestataire, un problème de sécurité sur lequel le chef de la brigade de pompiers avait précisément attiré l'attention du requérant quelques jours auparavant. Ce dernier a donc pu légitimement penser qu'il était de l'intérêt de l'Organisation, dans ces circonstances, de conclure le contrat en cause.

Au demeurant, la bonne foi du requérant est confirmée par le fait qu'il n'a jamais cherché à cacher la signature dudit contrat et qu'il en avait, tout au contraire, lui-même informé son supérieur hiérarchique lors du retour de congé de celui-ci.

15. Enfin, les pièces du dossier font apparaître que le requérant a été amené à conclure le contrat en question sous l'effet d'une pression insistante de la part du président de l'association, qui était lui-même fonctionnaire de l'UNESCO, ce qui, en l'espèce, constitue également une circonstance atténuante.

À cet égard, il ressort en particulier d'un échange de courriels entre les deux intéressés datant du jour même de la signature du contrat que le requérant, s'interrogeant visiblement quant à la légitimité de l'accord verbal sur la cession envisagée qu'il avait cru devoir donner la veille, souhaitait finalement suspendre l'opération, mais que son interlocuteur lui avait alors répondu que le camion loué par l'association en vue de la livraison du matériel était en fait déjà stationné devant les locaux de l'UNESCO et qu'il convenait donc de signer immédiatement le contrat. Le requérant s'est ainsi trouvé, d'une certaine façon, mis devant un fait

accompli, contre lequel il lui était concrètement difficile de lutter, sauf à entrer dans une relation conflictuelle avec le président de l'association.

16. Au total, et même si, compte tenu notamment de sa grande expérience professionnelle en matière de contrats, le requérant aurait dû faire preuve d'une plus grande rigueur dans cette affaire, il est clair que l'erreur commise par celui-ci ne saurait être qualifiée de faute grave.

17. Il ressort de l'analyse de la décision du 10 juillet 2018 que c'est parce qu'elle a, à tort, refusé de prendre en considération les circonstances atténuantes ci-dessus exposées que la Directrice générale est parvenue à la conclusion inverse. À cet égard, le Tribunal relève que l'erreur de qualification juridique des faits dont se trouve ainsi entachée cette décision repose non seulement sur une erreur manifeste d'appréciation, mais aussi, en ce que la Directrice générale a fait du refus de tenir compte de telles circonstances une question de principe, sur une erreur de droit.

Il apparaît en effet que la motivation de cette décision procède d'une regrettable confusion entre la constatation de l'existence même d'une faute – qui ne saurait effectivement dépendre de la prise en considération d'éventuelles circonstances atténuantes – et l'appréciation de la gravité de cette faute – qui doit au contraire nécessairement tenir compte de telles circonstances lorsqu'il en existe. Les mentions, figurant dans ladite décision, selon lesquelles «la gravité d'un acte ou d'une omission constituant un manquement aux obligations d'un membre du personnel s'apprécie indépendamment du préjudice pécuniaire causé à l'Organisation ou de l'enrichissement personnel», «le constat de "*pression morale*" que [le requérant] aur[ait] subie, quand bien même celle-ci serait avérée, n'est pas de nature à atténuer la gravité des faits retenus contre [lui]» ou encore «l'ignorance de[s] [...] dispositions [prétendument méconnues] n'est pas de nature à atténuer [sa] responsabilité», sont autant de manifestations de cette confusion relevant d'une erreur de droit.

18. L'erreur de qualification juridique des faits qui a conduit la Directrice générale à considérer à tort que le requérant avait commis une faute grave a eu pour effet, en outre, d'entacher la décision attaquée de trois autres vices.

19. D'une part, dans la mesure où le requérant n'était dès lors pas passible d'un renvoi sans préavis, qui ne peut être infligé qu'en cas de faute grave, son cas aurait dû être soumis pour avis, conformément à l'alinéa *a*) de la disposition 110.2 du Règlement du personnel, à un comité paritaire de discipline. La sanction prononcée, qui n'a pas été précédée d'un tel avis, est ainsi entachée d'un vice de procédure qui a privé le requérant de la garantie essentielle que représente, en matière disciplinaire, la consultation d'un organe paritaire de ce type.

20. D'autre part, la sanction de renvoi sans préavis, qui est la plus lourde de celles applicables aux membres du personnel de l'UNESCO, était en l'espèce disproportionnée au regard de la gravité des faits.

Il résulte de la jurisprudence du Tribunal que, si l'autorité investie du pouvoir disciplinaire au sein d'une organisation internationale dispose d'un pouvoir d'appréciation quant au choix de la sanction infligée à l'un de ses fonctionnaires à raison d'une faute commise par ce dernier, sa décision doit cependant, dans tous les cas, respecter le principe de proportionnalité qui s'impose en la matière (voir notamment les jugements 3640, au considérant 29, 3927, au considérant 13, et 3944, au considérant 12).

Or, il découle de ce qui a été dit plus haut que, dans la présente espèce, ce principe n'a pas été respecté, ainsi que l'avait d'ailleurs souligné à juste titre le Conseil d'appel dans son avis.

Le Tribunal relève que la sévérité de la sanction prononcée à l'encontre du requérant apparaît d'ailleurs d'autant plus disproportionnée que celui-ci était employé par l'UNESCO depuis vingt-six ans sans que sa conduite ait jusqu'alors jamais appelé, semble-t-il, de reproche de la part de l'Organisation.

21. Enfin, la méconnaissance du principe de proportionnalité se combine, en l'occurrence, avec une violation directe du texte applicable, puisque l'infliction de la sanction de renvoi sans préavis n'est légalement possible, en vertu de l'article 10.2 précité du Statut du personnel, que lorsque le fonctionnaire concerné s'est rendu coupable d'une faute grave.

22. Il résulte de ce qui précède que la décision de la Directrice générale du 10 juillet 2018, ainsi que celle du 8 novembre 2016 et celle du 14 février 2017 ayant rejeté la réclamation formée contre cette dernière, doivent être annulées, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de la requête, ni d'ordonner la production de documents supplémentaires réclamée par le requérant.

23. Il y a lieu, en conséquence de l'annulation de ces décisions, d'enjoindre à l'UNESCO de retirer du dossier personnel du requérant toutes les pièces relatives à la procédure disciplinaire diligentée à l'encontre de celui-ci.

24. Le Tribunal estime que, compte tenu du temps écoulé depuis les faits, de l'âge du requérant à la date du présent jugement et de la circonstance que celui-ci était par ailleurs employé dans le cadre d'un engagement de durée définie, il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, d'ordonner la réintégration de l'intéressé au sein de l'Organisation.

25. Le requérant a droit, en revanche, à se voir indemnisé de l'intégralité des préjudices d'ordre matériel et moral que lui a causés la sanction de renvoi sans préavis illégale dont il a fait l'objet.

26. S'agissant du préjudice matériel, le Tribunal observe que le requérant a été privé, à compter de novembre 2016, de la rémunération qu'il aurait normalement perçue jusqu'au terme du contrat en cours d'exécution lors de son renvoi sans préavis, qui expirait le 31 décembre 2017, et qu'il a en outre perdu une chance appréciable de bénéficier de renouvellements d'engagement ultérieurs, sachant que son ancienneté

de vingt-six ans au sein de l'UNESCO lui donnait a priori vocation à y poursuivre sa carrière jusqu'à l'âge de la retraite.

Dans ces conditions, le Tribunal considère qu'il sera fait une juste réparation de l'ensemble de ce préjudice en attribuant au requérant une somme équivalant à trois ans de rémunération, qui sera calculée sur la base du dernier traitement net et des indemnités de toute nature que l'intéressé percevait lors de son départ de l'Organisation, sans qu'il y ait lieu d'en déduire les éventuels gains professionnels dont il aurait bénéficié depuis lors.

27. La sanction de renvoi sans préavis infligée au requérant a par ailleurs causé à celui-ci un évident préjudice moral, en ce qu'elle portait, par elle-même, une grave atteinte à son honneur et à sa réputation.

Ce préjudice s'est trouvé encore aggravé, en l'espèce, par le caractère brutal et inutilement humiliant de la mise en application de cette sanction. L'intéressé fait en effet valoir, sans être utilement contredit par la défenderesse, qu'il a été contraint, lors de la notification de celle-ci, à quitter immédiatement les locaux de l'UNESCO sous la surveillance d'agents de sécurité. Le Tribunal rappelle que, sauf nécessité justifiée, l'usage de procédés de ce type est fermement condamné par sa jurisprudence (voir, par exemple, les jugements 2892, au considérant 26, ou 3169, au considérant 21).

28. En outre, le Tribunal estime que le requérant a, comme il le soutient à juste titre, subi un préjudice moral spécifique tenant au refus illégal de l'UNESCO de lui donner accès à certains documents potentiellement utiles à sa défense.

D'une part, en effet, l'Organisation a refusé, depuis l'origine du litige, de communiquer à l'intéressé la recommandation tendant à son renvoi sans préavis émise à l'intention de la Directrice générale, sur le fondement des paragraphes 11 et 14 du point 11.3 du Manuel des ressources humaines, par la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines. Or, il résulte d'une jurisprudence bien établie du Tribunal qu'un fonctionnaire est en droit d'avoir connaissance, en règle générale, de toutes les pièces sur lesquelles une autorité s'est fondée

pour prendre une décision à son encontre et que l'organisation dont celui-ci relève ne peut lui opposer le caractère confidentiel de telles pièces (voir, par exemple, les jugements 2700, au considérant 6, 3863, au considérant 18, ou 4293, au considérant 4). La défenderesse, qui, en l'espèce, se borne, pour l'essentiel, à faire valoir que la recommandation susmentionnée s'inscrirait dans le cadre d'une «procédure interne et confidentielle», ne justifie pas ainsi d'un motif pertinent pour refuser la communication de ce document.

D'autre part, il s'avère que le requérant n'a pas été mis à même de consulter, comme le permet la disposition 104.10 du Règlement du personnel, le dossier professionnel détenu à son sujet par l'UNESCO. Si la défenderesse croit pouvoir affirmer dans sa duplique qu'il était loisible à l'intéressé de «venir consulter son dossier personnel à tout moment», il ressort en effet des pièces versées à la procédure que celui-ci n'a pu, en réalité, user concrètement de ce droit en raison de l'interdiction qui lui était faite de pénétrer dans les locaux de l'Organisation et de l'absence de réponse aux démarches qu'il avait entreprises, à l'approche notamment de l'audience du Conseil d'appel, en vue d'avoir accès à ce dossier.

Le Tribunal estime que – même si, comme il a été dit plus haut, la production de ces différents documents ne lui est pas apparue indispensable pour statuer sur la légalité de la sanction litigieuse – le comportement illicite ainsi adopté par l'UNESCO a notamment eu pour effet de priver le requérant de la possibilité d'utiliser les informations contenues dans ceux-ci devant le Conseil d'appel et a ainsi porté atteinte à son droit de recours.

29. Enfin, le requérant est également fondé à soutenir qu'il a subi un préjudice moral supplémentaire du fait de la durée excessive de la procédure de recours interne.

Il résulte d'une jurisprudence constante du Tribunal que les fonctionnaires ont droit à voir leurs recours examinés avec la diligence requise au regard, notamment, de la nature de la décision qu'ils entendent contester (voir, par exemple, les jugements 2902, au considérant 16, 4063, au considérant 14, ou 4310, au considérant 15).

En l'espèce, alors que le requérant avait saisi le Conseil d'appel le 14 avril 2017, la décision de la Directrice générale statuant sur son recours n'est intervenue, comme il a été dit, que le 10 juillet 2018, soit près de quinze mois plus tard.

Le Tribunal estime que, même s'il peut certes ne pas paraître déraisonnable dans l'absolu, un tel délai est excessif eu égard à la nature de l'affaire, dès lors que celle-ci portait sur un licenciement sans préavis pour motif disciplinaire.

30. Au total, le Tribunal considère qu'il sera fait une juste réparation de ces divers chefs de préjudice moral, pris dans leur globalité, en allouant au requérant, à ce titre, une indemnité de 40 000 euros.

31. Obtenant très largement gain de cause, le requérant a droit à des dépens au titre de la procédure suivie devant le Tribunal, dont, eu égard au fait que sa représentation a été assurée par un membre du personnel de l'UNESCO et non par un avocat, le montant sera fixé à 3 000 euros.

En revanche, il n'y a pas lieu de lui accorder de dépens au titre de la procédure de recours interne. Selon la jurisprudence du Tribunal, des dépens de cette nature ne peuvent en effet être octroyés que dans des circonstances exceptionnelles (voir notamment les jugements 4156, au considérant 9, ou 4217, au considérant 12). Or, de telles circonstances ne se rencontrent pas en l'espèce.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision de la Directrice générale de l'UNESCO du 10 juillet 2018, ainsi que celles du 8 novembre 2016 et du 14 février 2017, sont annulées.
2. Toutes les pièces relatives à la procédure disciplinaire diligentée à l'encontre du requérant seront retirées de son dossier personnel.

3. L'UNESCO versera au requérant des dommages-intérêts pour préjudice matériel calculés comme il est dit au considérant 26 ci-dessus.
4. L'Organisation versera au requérant une indemnité pour tort moral de 40 000 euros.
5. Elle lui versera également la somme de 3 000 euros à titre de dépens.
6. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 10 novembre 2021, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 27 janvier 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ