

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

112^e session

Jugement n° 3099

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour des recherches astronomiques dans l'hémisphère austral (ESO), formée par M. M. A. le 22 octobre 2009 et régularisée le 6 janvier 2010, la réponse de l'ESO en date du 29 mars 2010, la réplique du requérant du 15 mai 2010 et la duplique de l'Organisation datée du 7 juillet 2010;

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 et les allégations suivants :

A. Le requérant est entré au service de l'ESO en 1990 en qualité d'assistant technique recruté localement, au titre d'un contrat de durée déterminée, à l'Observatoire astronomique situé à La Silla (Chili). À l'expiration de son contrat en mars 1996, il se porta candidat avec succès au poste de technicien électronique et fut nommé à ce poste le 5 juillet 1996, au titre d'un autre contrat de durée déterminée. Le 1^{er} juillet 2003, il obtint un contrat de durée indéterminée.

En mai 2009, la direction de l'ESO fut informée que, pendant la nuit du 9 mai, un inconnu était entré dans une pièce où une astronome invitée était en train de dormir. Il semblerait que l'auteur de l'infraction ait désactivé l'alimentation électrique avant de pénétrer

dans la pièce. Peu de temps après cet incident, la direction de l'ESO eut connaissance de deux épisodes antérieurs qui s'étaient déroulés selon le même mode opératoire. L'ESO chargea le Directeur adjoint de l'Observatoire de La Silla ainsi qu'un responsable des ressources humaines au Chili d'enquêter sur ces affaires. Ayant constaté que le requérant était l'une des personnes qui se trouvaient sur les lieux au moment de chacun des trois incidents, ils l'interrogèrent à plusieurs reprises.

Le 12 juin 2009, le Directeur général décida de placer le requérant en congé spécial avec rémunération tandis que l'enquête suivait son cours. Il lui fut précisé qu'il s'agissait là d'une mesure administrative n'ayant aucun caractère disciplinaire. Le 22 juin, le requérant adressa une lettre au Directeur général pour faire appel de cette décision. Il s'insurgeait contre l'interrogatoire «agressif et épuisant» auquel il avait été soumis et déclarait que, par mesure de précaution et sur instructions du syndicat du personnel, il avait enregistré le dernier entretien du 11 juin et avait fait une déposition à la police chilienne. Cet aveu incita le Directeur général à demander que le requérant soit entendu afin de déterminer si ses actes constituaient une faute. Une audition eut lieu le 8 juillet 2009 dans les locaux de l'ESO à Santiago, en présence d'un interprète, du directeur des opérations et de l'Observatoire de La Silla, du chef de la Division des ressources humaines et du président du syndicat de La Silla.

Par une lettre du 24 juillet 2009, qui constitue la décision attaquée, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé de le licencier sans indemnités pour avoir enregistré clandestinement un entretien interne et non public et avoir communiqué l'enregistrement à des tiers. En particulier, la divulgation de l'entretien au syndicat de La Silla avait sérieusement perturbé le climat de travail à l'Observatoire et risquait de compromettre le bon déroulement de l'enquête et d'empêcher l'ESO de s'acquitter de son obligation de protéger efficacement le personnel féminin. La lettre s'achevait ainsi : «votre comportement et votre attitude sont la preuve que vous avez gravement failli à vos obligations contractuelles, manqué de bonne foi et de loyauté envers l'Organisation et sa direction et fait preuve d'un manque d'intégrité avéré, ce qui justifie la mesure disciplinaire qui consiste à

résilier votre contrat». En août 2009, le requérant adressa un recours au Directeur général qui l'autorisa à saisir directement le Tribunal de céans.

B. Le requérant affirme que la décision attaquée est dépourvue de tout fondement juridique et qu'elle est viciée par une erreur de droit. Il soutient que l'ESO a mis fin à son emploi pour des raisons qui ne sont pas prévues dans le Règlement du personnel recruté localement (RPL, selon son sigle espagnol), car l'Organisation a justifié sa décision par le fait que «l'enregistrement non autorisé des paroles d'autrui qui ne sont pas prononcées en public constitue une grave infraction pénale en vertu de la législation nationale de nombreux pays, dont le Chili»; or cela ne figure pas parmi les motifs de licenciement sans indemnités énumérés à l'article II 5.02 du Règlement du personnel recruté localement (article RPL II 5.02).

Le requérant invoque en outre une erreur de fait et soutient que ses actes ne constituaient nullement un manquement grave à ses obligations contractuelles, et encore moins une infraction grave. Il affirme que l'enregistrement ne portait que sur ses propres déclarations faites pendant l'interrogatoire et qu'il ne l'a pas divulgué à des tiers, ni au syndicat du personnel de La Silla, ni au public en général. Il nie donc que ses actes aient enfreint les dispositions de l'article RPL I 3.07, lequel dispose notamment ceci :

«Toute communication faite au public par un membre du personnel local, qui identifie celui-ci comme tel ou qui est en rapport avec les travaux de l'Organisation requiert l'approbation expresse préalable du Directeur général [...].»

Il assure que l'enregistrement de ses propres déclarations constituait une défense légitime contre les accusations qui pesaient contre lui et que ses actes n'ont causé ni tort ni préjudice à qui que ce soit, évidemment pas à son employeur. Il déclare qu'il a subi des pressions, qu'il a été persécuté et menacé au cours de l'enquête, ce qui a eu des répercussions sur sa santé. Craignant d'être accusé à tort d'avoir participé aux événements qui ont donné lieu à l'enquête, il a consulté des membres du syndicat du personnel de La Silla qui lui ont recommandé de conserver un enregistrement de ses déclarations.

Il fait observer en outre qu'un manquement grave aux obligations contractuelles d'un fonctionnaire implique nécessairement que les actes qui lui sont reprochés ont été accomplis dans l'exercice des fonctions pour lesquelles il a été engagé et que seules certaines infractions peuvent justifier la sanction de licenciement sans indemnités. Par conséquent, l'argument selon lequel l'enregistrement et sa divulgation à des tiers et au public en général constituent un délit pénal et un manquement grave à ses obligations contractuelles repose sur une erreur de fait et de droit. D'une façon plus générale, le requérant prétend également que la protection accordée aux travailleurs chiliens dans le cadre de la législation applicable est insuffisante.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'ordonner sa réintégration au même poste ainsi que le paiement de son traitement depuis la date de son licenciement jusqu'à sa réintégration ou, à défaut, le paiement de l'indemnité de cessation de service, assortie d'intérêts. Il réclame en outre des dommages-intérêts pour tort moral et matériel, ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, l'ESO soutient que les conclusions du requérant sont totalement dénuées de fondement. Elle trouve extrêmement regrettable l'allégation selon laquelle le cadre juridique de l'Organisation laisserait les travailleurs chiliens sans protection. Elle souligne que le Règlement du personnel recruté localement leur a toujours assuré une protection juridique conformément aux principes de la législation de la fonction publique internationale et que notamment il permet au personnel local de l'ESO de saisir le Tribunal.

L'Organisation fait aussi objection aux allégations de persécution formulées par le requérant et note qu'il n'a fourni aucun détail ni apporté aucune preuve pour les étayer. Elle déclare que le requérant a été interrogé à trois reprises au sujet des incidents qui se sont produits à l'Observatoire de La Silla, les deux premiers interrogatoires ayant duré moins d'une heure et le troisième, qui a eu lieu dans les bureaux de l'ESO à La Serena, moins de deux heures. Le responsable des ressources humaines au Chili a proposé au requérant de se faire accompagner par un membre du syndicat, ce qu'il a refusé. La défenderesse fait aussi observer qu'aucune des treize autres personnes

qui ont été interrogées ne s'est plainte d'avoir été persécutée par les enquêteurs ou d'avoir subi des pressions, des menaces ou du harcèlement de leur part.

L'ESO souligne que le requérant a reconnu, dans ses lettres du 22 juin et du 3 août 2009, qu'une copie de l'enregistrement avait été communiquée au syndicat de La Silla, alors qu'il le nie dans sa requête. De même, le requérant omet de mentionner qu'il a indiqué à la police chilienne avoir subi des «violences psychologiques» et de la «torture» de la part des deux fonctionnaires de l'ESO chargés de mener l'enquête, comme il l'avait reconnu lors de l'entretien du 8 juillet 2009, précisant même que c'était dans l'optique d'une éventuelle action qu'il envisageait d'intenter contre ces fonctionnaires.

L'Organisation soutient que la décision attaquée n'est entachée d'aucun vice de fond ou de procédure. Les faits ayant motivé le licenciement ont été établis en toute certitude selon les aveux du requérant lui-même qui a eu l'occasion de se faire entendre avant que des mesures disciplinaires n'aient été prises à son encontre. L'enregistrement non autorisé de conversations, qu'elles soient officielles ou privées, et la divulgation de tels enregistrements à des tiers constituent une faute qui est incompatible avec les fonctions d'un fonctionnaire. Une telle conduite constitue aussi, contrairement à ce qu'affirme le requérant, un délit punissable en vertu des législations nationales, que ce soit en Europe ou au Chili. Ce genre de comportement sape la confiance et la bonne foi, notamment lorsqu'il est dicté, comme dans le cas d'espèce, par le dessein de dénoncer un personnel d'encadrement agissant sur instructions. Par ailleurs, il risquait de compromettre une enquête particulièrement délicate et importante mettant en jeu la protection d'autres fonctionnaires.

Selon l'ESO, de tels actes constituent un manquement grave aux obligations contractuelles, car le requérant avait le devoir, pour protéger ses intérêts, d'utiliser les procédures prévues par le Règlement du personnel recruté localement. Faire intervenir la police nationale dans l'enquête interne était constitutif de communication illicite au public; cela dénotait aussi un mépris flagrant du devoir de loyauté que

le requérant avait envers l'ESO en tant que fonctionnaire et, partant, un manque d'intégrité.

L'ESO affirme en outre que le licenciement sans indemnités à titre de sanction disciplinaire était proportionné à la gravité de la faute du requérant. Le fait que le président du syndicat de La Silla lui ait suggéré d'enregistrer l'entretien n'excuse pas sa conduite.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient ses moyens. Il souligne que l'ESO introduit un nouveau moyen dans sa réponse, à savoir sa prétendue absence d'intégrité, qui ne figurait pas dans sa lettre de licenciement. Il conteste l'affirmation de la défenderesse selon laquelle aucun des treize autres fonctionnaires interrogés ne s'est plaint d'avoir subi des pressions ou du harcèlement de la part des enquêteurs, et il joint deux courriels attestant de plaintes de cette nature. Il réaffirme que, dans son cas, aucune des conditions requises pour prononcer une sanction aussi sévère qu'un licenciement sans indemnités n'était remplie et il soutient que, pour qu'un manquement à des obligations contractuelles justifie un licenciement sans indemnités, il doit être grave et causer un sérieux préjudice à l'Organisation, à charge pour celle-ci d'en rapporter la preuve.

E. Dans sa duplique, l'ESO maintient sa position. Elle nie que la lettre de licenciement ne mentionnait pas comme motif le manque d'intégrité du requérant et répète que la décision attaquée n'était pas disproportionnée. Elle souligne aussi que, conformément à la jurisprudence du Tribunal, la décision attaquée est une décision qui relève de son pouvoir d'appréciation et que le Tribunal ne peut donc exercer qu'un contrôle limité en la matière. Dans le cas d'espèce, la décision a été prise par le Directeur général dans le cadre du pouvoir qui lui est conféré et à la suite d'une procédure menée en bonne et due forme. Elle se fonde sur des faits établis et elle est légitimée par le Règlement du personnel recruté localement. En outre, le requérant n'a avancé aucun élément susceptible d'indiquer qu'il y a eu abus de pouvoir.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant, ressortissant chilien, a été licencié sans indemnités de son poste de technicien électronique à l'Observatoire de l'ESO au Chili, situé sur le site éloigné et isolé du mont La Silla, le 24 juillet 2009. Il a formé un recours interne contre cette décision. Le Directeur général l'a toutefois autorisé à saisir directement le Tribunal de céans.

2. Les raisons du licenciement du requérant trouvent leur origine dans les événements qui ont eu lieu à l'Observatoire de La Silla la nuit du 9 mai 2009 lorsque, selon l'ESO, «un inconnu [...] est entré dans une pièce où dormait une astronome invitée», l'intrus ayant auparavant désactivé l'alimentation électrique pour la remettre en sortant. L'ESO apprit par la suite que deux événements similaires s'étaient déjà produits, impliquant respectivement une astronome invitée, le 11 avril 2009, et une fonctionnaire, le 9 juillet 2005. L'Organisation diligenta alors une enquête et interrogea quatorze personnes qui étaient présentes à l'Observatoire certaines de ces nuits-là, voire toutes.

3. Le syndicat du personnel de La Silla fut informé de l'enquête le 15 mai 2009. Il écrivit le 18 mai à divers responsables de l'ESO pour leur demander instamment que l'enquête soit conduite par «des autorités compétentes en matière pénale», ajoutant qu'il ne pensait pas qu'«une enquête interne [était] suffisante». L'ESO poursuit son enquête et le syndicat lui adressa un autre courrier, le 22 mai, pour protester contre le fait que «l'enquête [...] était discriminatoire et conduite par des enquêteurs omnipotents qui «interrogeaient seulement des fonctionnaires chiliens en les menaçant constamment et en appliquant des sanctions professionnelles à propos d'événements qui n'avaient pas été prouvés légalement». Le syndicat écrivit le 11 juin 2009 au Directeur général pour demander à nouveau que l'enquête interne soit stoppée et que l'affaire soit renvoyée devant «les autorités chiliennes compétentes en matière d'infractions pénales». Il se plaignait également de ce que les enquêteurs avaient «soumis les dix

“suspects” [...] à des interrogatoires hostiles [...] en les terrorisant par des menaces de licenciements [...] et [...] leur disant qu’à cause de leur “silence”, l’Observatoire de La Silla risquait de fermer». Dans cette lettre, il était également précisé qu’un citoyen chilien avait été interrogé à La Serena, une ville située non loin de l’Observatoire de La Silla.

4. Le requérant dit qu’il a été interrogé à quatre reprises; selon l’ESO, il n’a été interrogé que trois fois. Aucun compte rendu de ces interrogatoires n’a été produit. Quoiqu’il en soit, il est admis que le requérant a été interrogé dans les locaux de l’ESO à La Serena le 11 juin 2009. À la suite de cet interrogatoire, il fut placé en congé spécial avec rémunération le 12 juin 2009, parce que la direction de l’ESO considérait que, «dans l’intérêt de la procédure d’enquête, il serait bon qu’il soit temporairement éloigné de l’Observatoire de La Silla». Le 22 juin 2009, l’intéressé forma un recours interne contre la décision de le placer en congé spécial.

5. Dans son recours adressé le 22 juin 2009 au Directeur général, le requérant faisait observer que, du fait qu’il avait été placé en congé spécial et tenu à l’écart de l’Observatoire de La Silla, ses collègues le considéraient coupable de l’infraction qui y avait été commise. Il se plaignait également de «l’interrogatoire agressif et épuisant auquel il avait été soumis pour des faits auxquels [il] était étranger et dont [il] ne savait rien». Il ajoutait que :

«par mesure de précaution, et afin de me préparer à défendre mon honneur et mes intérêts, le syndicat m’avait demandé d’enregistrer l’interrogatoire et de faire une déposition [*“constancia”* en espagnol] auprès des “Carabineros”, ce que j’ai fait le jeudi 11 juin dans les bureaux de l’ESO situés Avenida El Santo à La Serena».

6. Le Directeur général estima que les actes révélés par le requérant dans sa lettre de recours étaient de nature à constituer une faute grave et le requérant fut convoqué à un entretien le 8 juillet 2009. Le représentant syndical, président du syndicat de La Silla, était présent, ainsi qu’une personne faisant fonction d’interprète. L’entretien fit l’objet d’un compte rendu dans lequel il semble que le requérant ait

déclaré qu'il avait conservé la bande originale («*file*» dans le compte rendu de l'entretien) et qu'il en avait remis une copie au représentant syndical. Il avouait aussi avoir fait une déposition à la police concernant la «violence/torture psychologique infligée [...] lors des interrogatoires» et proposait de fournir une copie de cette déposition à l'ESO. La proposition fut rejetée. Le représentant syndical confirmait que le requérant avait agi sur son conseil et indiquait qu'il assumait la responsabilité de ce qui s'était passé. Il demanda en outre que l'ESO «mette fin au congé spécial [...] de manière à réhabiliter [le requérant]» et attirait l'attention sur «l'état mental préoccupant» de l'intéressé.

7. Le requérant fut informé par lettre du 24 juillet 2009 que le Directeur général avait décidé de le licencier «sans lui verser les indemnités prévues à [l'article RPL] II 5.02», avec effet au 31 juillet de cette même année. L'article RPL II 5.02 permet le licenciement «sans droit aux indemnités» prévues à l'article RPL II 5.07 à titre de sanction pour divers actes, notamment l'abandon du lieu de travail sans raison valable et sans justification, le refus d'accomplir son travail, la négligence préjudiciable à la sécurité ou à la santé et le fait de causer des dommages de manière intentionnelle. Il permet en particulier le licenciement sans indemnités pour les motifs suivants :

- «1) manque d'intégrité, violence, insultes ou conduite immorale dûment attestés;
- 2) actes commis [...] en lien avec le travail [d'un fonctionnaire] qui ont été expressément interdits par écrit dans son contrat ou dans [le Règlement du personnel recruté localement];
- [...]
- 7) manquement grave aux obligations contractuelles».

8. La lettre informant le requérant de son licenciement indiquait que cette mesure avait été prise en raison d'un «manquement grave [...] aux obligations contractuelles» et d'un «manque d'intégrité avéré». Les actes précis auxquels il était fait référence étaient les suivants :

- l'enregistrement «clandestin» d'«un interrogatoire interne et non public, le 11 juin 2009»;
- la communication de «l'enregistrement clandestin à des tiers»; et
- la déposition faite à la police chilienne en rapport avec l'affaire.

Il était également indiqué dans cette lettre que l'«enregistrement non autorisé des paroles d'autrui qui ne sont pas prononcées en public constitue une grave infraction pénale en vertu de la législation nationale de nombreux pays, dont le Chili» et que «l'enregistrement, la diffusion de la bande audio et la divulgation de son contenu au syndicat de La Silla ont [...] sérieusement perturbé l'ambiance de travail à l'Observatoire de La Silla». Dans sa réponse, l'ESO se réfère à l'article RPL I 3.03 qui fait obligation aux membres du personnel recrutés localement de «s'abstenir de tout acte ou activité [...] qui serait moralement ou matériellement préjudiciable à l'Organisation» et à l'article RPL I 3.07 qui, sous réserve d'une exception mineure, interdit «[t]oute communication faite au public [...], qui identifie [la personne concernée en tant que fonctionnaire de l'ESO] ou qui est en rapport avec les travaux de l'Organisation [...], qui n'aurait pas obtenu au préalable l'approbation expresse du Directeur général».

9. L'ESO avance dans sa réponse que le requérant n'a pas produit «le moindre élément qui permette de penser que [les enquêteurs] de l'ESO [...] pourraient avoir utilisé des méthodes d'interrogatoire répréhensibles» et elle affirme dans le même document qu'aucune des autres personnes interrogées ne n'est plainte auprès de l'ESO des méthodes d'interrogatoire utilisées. Aucune de ces déclarations n'est correcte. Même si elles sont motivées par un intérêt bien compris et qu'elles ne sont donc pas complètement objectives, les informations fournies par le syndicat de La Silla sont susceptibles d'apporter des éléments d'appréciation quant à la nature de ces interrogatoires. De plus, le requérant a rapporté la preuve qu'un fonctionnaire de l'ESO s'était plaint de «pressions inadmissibles» qu'il avait subies, expliquant en substance : «j'ai été insulté, accusé d'être un menteur, j'ai subi du chantage [...] et j'ai été menacé de licenciement parce que mon nom figurait sur une liste restreinte de

suspects». Le requérant a également rapporté la preuve qu'une autre personne s'était plainte au syndicat de La Silla «d'avoir passé un mauvais quart d'heure lors des interrogatoires».

10. L'ESO affirme en outre que les fonctionnaires avaient été avisés qu'ils pouvaient bénéficier de la présence d'un représentant syndical pendant les interrogatoires, mais que le syndicat s'était refusé à coopérer. Le requérant nie ces affirmations. Quelle que soit la situation, l'obligation de traiter les fonctionnaires avec dignité et le devoir de bonne foi nécessitent, pour le moins, que les interrogatoires fassent l'objet de compte rendus précis, ce qui aurait pu se faire sous la forme, par exemple, d'une retranscription par un(e) sténographe compétent(e). Comme cela a déjà été mentionné, rien ne permet d'affirmer que l'ESO — ou ses fonctionnaires — ait conservé une trace de ces interrogatoires, comme elle l'avait fait apparemment pour l'entretien du 8 juillet 2009 au cours duquel le requérant avait été accusé de faute. Rien n'indique non plus qu'une personne était présente en qualité d'interprète, comme cela avait été le cas le 8 juillet 2009. Rien ne permet non plus de dire qu'un représentant du syndicat de La Silla était présent à La Serena, alors qu'il y en avait un à l'audience de Santiago le 8 juillet, lorsque le requérant avait été interrogé au sujet de l'incident du 11 juin 2009.

11. Quoique l'enregistrement clandestin d'une «conversation privée» soit interdit par la loi chilienne, on peut se demander si un interrogatoire officiel mené dans le cadre d'une enquête sur des actes qui, très vraisemblablement, étaient constitutifs d'une infraction pénale, peut être qualifié à bon escient de «conversation privée». Les fonctionnaires d'organisations internationales ont absolument le droit de protéger leurs propres intérêts, mais ils doivent agir en respectant leurs obligations de fonctionnaires internationaux. En l'absence de toute procédure en bonne et due forme tendant à garantir l'établissement et la conservation d'un compte rendu précis des interrogatoires menés lors d'une enquête comme celle que l'ESO avait conduite à l'époque des faits, la circonstance qu'un fonctionnaire enregistre clandestinement l'interrogatoire et en communique ultérieurement la bande audio, ou

une copie de celle-ci, au syndicat de La Silla peut être assimilée à une action visant à la protection de ses intérêts, mais on ne peut pas vraiment la considérer comme compatible avec les normes de conduite requises d'un fonctionnaire international.

12. L'ESO prétend que l'enregistrement clandestin de l'interrogatoire du 11 juin 2009 et la communication de celui-ci, ou d'une copie de celui-ci, au syndicat de La Silla constituent «une faute qui est incompatible avec les fonctions d'un agent», car cela sape les bases de confiance et de bonne foi dans les relations verbales que l'Organisation entretient avec son personnel»; l'Organisation y voit également «un manquement grave aux obligations contractuelles [...] car le requérant a[avait] l'obligation contractuelle de suivre les procédures prévues par le Règlement du personnel pour défendre ses intérêts». Concernant ce dernier aspect, l'ESO déclare que si le requérant

«avait quelque raison de craindre l'interrogatoire, il aurait pu réclamer l'assistance d'un membre du syndicat de La Silla ou de toute autre personne de confiance, et s'il avait le sentiment d'avoir été traité injustement par les enquêteurs, il avait le devoir de faire appel au directeur de l'Observatoire de La Silla [...], au chef des ressources humaines ou, en dernier ressort, au Directeur général».

Ces arguments seraient valables s'il avait existé des procédures réglementaires pour mener des interrogatoires de ce type et pour garantir qu'un compte rendu complet et précis soit conservé. Faute d'éléments tangibles indiquant que ces procédures existaient, rien ne permet de dire que le requérant disposait de procédures pour protéger ses intérêts. De plus, le devoir de protéger la dignité des fonctionnaires et le devoir de bonne foi envers eux qui incombent à l'ESO nécessitaient de telles procédures. Ce n'est que si des procédures établies avaient existé qu'on aurait pu dire que les actions du requérant «sap[aien]t les bases de confiance et de bonne foi». En revanche, comme on l'a déjà relevé, l'enregistrement clandestin de l'interrogatoire du 11 juin 2009 et la communication d'une copie de cet enregistrement au syndicat était «incompatible avec les fonctions [du requérant] [en tant que] fonctionnaire» et constituait donc bien une faute; cependant, on ne peut pas considérer cela comme «un manquement grave à [ses] obligations

contractuelles» au sens du paragraphe 7 de l'article RPL II 5.02. La question de savoir si ce comportement est assimilable à un «manque d'intégrité» au sens du paragraphe 1 de l'article RPL II 5.02 sera examinée ultérieurement.

13. Quant à la déposition faite par l'intéressé à la police chilienne, l'ESO estime que :

«[f]aire intervenir la police nationale dans l'enquête interne est constitutif de communication illicite au public (art. RPL I 3.07); cela dénote aussi un mépris flagrant du devoir de loyauté que [le] requérant a envers l'ESO en tant que fonctionnaire et, partant, un manque d'intégrité (art. RPL II 5.02 par. 1)».

Comme cela a été relevé, l'article RPL I 3.07 interdit «[t]oute communication au public» qui identifie la personne concernée comme membre du personnel de l'ESO ou qui est en rapport avec le travail de l'ESO. Rien ne permet de penser que la déposition faite par le requérant était en rapport avec le travail de l'ESO. Cependant, on peut supposer qu'il s'est identifié comme fonctionnaire. L'expression «communication au public» doit s'entendre comme une déclaration faite au public en général, et non à certains membres du public. À cet égard, il semble hautement improbable que l'intention de l'article RPL I 3.07 ait été d'empêcher un fonctionnaire d'informer ses amis et son entourage qu'il travaillait à l'ESO. Puisque la déposition faite à la police chilienne n'est pas une communication faite au public en général, on ne saurait la considérer comme constituant une violation de l'article RPL I 3.07. Par ailleurs, le paragraphe 2 de l'article RPL II 5.02, qui énumère les motifs justifiant le licenciement sans indemnités d'un fonctionnaire, mentionne des «actes commis [...] en lien avec le travail [d'un fonctionnaire] qui ont été expressément interdits [...] dans ce Règlement». On peut admettre que la déposition du requérant avait un lien avec son emploi, mais rien n'indique qu'elle était en lien avec son travail. Ainsi, de même que pour l'enregistrement clandestin de l'interrogatoire du 11 juin 2009, bien que l'on puisse reconnaître que faire une déposition à la police était incompatible avec le statut de fonctionnaire du requérant et constituait donc une faute, l'ESO n'a pas établi que cette démarche comptait parmi les motifs de licenciement sans indemnités prévus à l'article RPL II 5.02.

14. L'ESO soutient, tant pour l'enregistrement clandestin du 11 juin 2009 que pour la déposition faite à la police chilienne, que ces actions dénotaient un «manque de loyauté». Or «manque de loyauté» ne signifie pas «manque d'intégrité». Cette dernière expression suppose de la malhonnêteté, de la tromperie, des agissements en sous-main ou d'autres manœuvres similaires. La seule démarche du requérant qui pourrait être assimilée à un «manque d'intégrité» est l'enregistrement de l'interrogatoire du 11 juin 2009 qu'il a effectué sans avoir dit qu'il en avait l'intention. À aucun autre égard, le requérant n'a fait preuve de malhonnêteté ou d'un manque d'intégrité avérés.

15. Une fois accepté le fait que, bien qu'il y ait eu faute, le seul aspect susceptible de relever de l'article RPL II 5.02 est un manque d'intégrité de la part du requérant en tant qu'il n'a pas dévoilé son intention d'enregistrer l'interrogatoire du 11 juin 2009, il s'agit de savoir si la décision de le licencier sans indemnités était justifiée. Il est bien établi que «l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dispose d'une compétence discrétionnaire pour apprécier la sévérité de la sanction [...], sous la seule réserve que la mesure retenue ne soit pas manifestement hors de proportion avec cette faute» (voir le jugement 2944, au considérant 50). Le Règlement du personnel de l'ESO recruté localement au Chili prévoit, à l'article RPL II 4.02, les mesures disciplinaires suivantes :

- «– une réprimande écrite;
- la mise à pied pour une période ne dépassant pas un mois ;
- la résiliation du contrat dans les conditions fixées à l'article RPL II 5.02».

Dans le jugement 210, au considérant 4, le Tribunal avait constaté que les règles applicables dans le cas d'espèce proposaient une large gamme de sanctions et il avait déclaré que «le principe de la proportionnalité doit garantir que les sanctions les plus sévères, telles que le congédiement immédiat, ne seront appliquées que dans les cas les plus graves». Compte tenu des circonstances et notamment du fait que le requérant avait agi sur le conseil du syndicat de La Silla, on ne saurait considérer que le cas d'espèce figure parmi les plus graves. Or le Directeur général a appliqué la sanction la plus sévère, à savoir le licenciement sans indemnités. Sa décision ne peut être maintenue.

16. Le requérant réclame sa réintégration. L'ESO s'y oppose en invoquant les actions menées par le requérant à la suite de son licenciement, à savoir la publication sur un site Internet d'un article intitulé «Un territoire qui échappe à la législation chilienne», dans lequel il critiquait le comportement de l'ESO ainsi que les actes du gouvernement chilien qui exonéraient l'ESO de l'obligation de se soumettre à la législation chilienne. Dans ces conditions, la réintégration ne sera pas ordonnée. Toutefois, le requérant a droit à de substantiels dommages-intérêts pour tort matériel et moral, que le Tribunal évalue à 30 000 dollars des États-Unis. Il a aussi droit aux indemnités prévues à l'article RPL II 5.07, assorties d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an à compter du 31 juillet 2009 jusqu'à la date du paiement. Il recevra également des dépens, que le Tribunal fixe à 5 000 dollars.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général en date du 24 juillet 2009 est annulée.
2. L'ESO versera au requérant 30 000 dollars des États-Unis à titre de dommages-intérêts pour tort matériel et moral.
3. Elle versera au requérant des indemnités conformément à l'article RPL II 5.07 du Règlement du personnel de l'ESO recruté localement au Chili, assorties d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an à compter du 31 juillet 2009 jusqu'à la date du paiement.
4. Elle lui versera également 5 000 dollars à titre de dépens.
5. Les autres conclusions de la requête sont rejetées.

Ainsi jugé, le 15 novembre 2011, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M^{me} Mary G. Gaudron, Vice-Présidente, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 février 2012.

SEYDOU BA
MARY G. GAUDRON
PATRICK FRYDMAN
CATHERINE COMTET