

**P.**  
**c.**  
**UNESCO**

**122<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3640**

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. G. A. G. J. P. le 4 décembre 2013 et régularisée le 28 février 2014, la réponse de l'UNESCO du 25 juin, la réplique du requérant du 22 septembre et la duplique de l'UNESCO du 15 décembre 2014;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

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

Le requérant conteste la sanction de renvoi sans préavis qui lui a été infligée suite à la plainte pour harcèlement sexuel déposée contre lui par une de ses collègues.

Le 5 juillet 2011, M<sup>me</sup> M. adressa à la Directrice générale une plainte pour harcèlement sexuel dirigée contre le requérant. Suivant la recommandation du conseiller pour l'éthique, la Directrice générale décida d'ouvrir une enquête. Cette dernière fut confiée au Service d'évaluation et d'audit (IOS), qui procéda à l'audition du requérant, de M<sup>me</sup> M. et de plusieurs témoins. Dans son rapport, qu'il rendit en octobre 2011, l'IOS constata notamment que, de 2001 à 2011, le requérant avait soumis au moins vingt et une de ses collègues — le plus souvent des jeunes femmes titulaires d'un engagement non permanent ou précaire — à des contacts physiques et à des remarques verbales perçus

par celles-ci comme indésirables et offensants. Parmi ces vingt et un cas, cinq (dont celui de M<sup>me</sup> M.) présentaient un caractère particulièrement sérieux dans la mesure où ils concernaient des gestes, tentatives d'attouchements ou avances à caractère sexuel explicites. L'IOS relevait que, depuis 2002, le requérant avait été mis en garde à maintes reprises contre les conséquences potentielles de son comportement mais qu'il n'avait pas corrigé son attitude. En conséquence, concluant que le requérant s'était rendu coupable de harcèlement sexuel, l'IOS recommandait qu'une procédure disciplinaire soit engagée à son encontre.

Par un mémorandum du 3 novembre 2011 — auquel était jointe une copie du rapport d'enquête de l'IOS —, la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines notifia au requérant les charges que la Directrice générale avait décidé de retenir contre lui, à savoir «imposition de contacts physiques ambigus», «utilisation de propos déplacés» et «tentatives et gestes à connotation sexuelle». Elle lui indiquait qu'elle estimait que sa conduite était constitutive de harcèlement sexuel au sens du point 18.2 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO — relatif à la politique de lutte contre le harcèlement — et qu'il était invité à faire parvenir ses commentaires éventuels et à présenter tout élément de preuve à décharge, au plus tard le 18 novembre. Le requérant était en outre informé que la Directrice générale avait décidé de le suspendre de ses fonctions, avec traitement, à compter du 5 novembre. Dans ses commentaires, il réfuta de manière détaillée toutes les allégations retenues à son encontre et indiqua avoir accepté de contacter un psychiatre.

Par un mémorandum du 16 décembre 2011, qui lui fut remis le 20 décembre, le requérant fut informé que la Directrice générale, considérant qu'il avait commis une faute grave, avait décidé de le renvoyer sans préavis.

En vertu de l'alinéa *a*) du paragraphe 7 des Statuts du Conseil d'appel, le requérant introduisit une réclamation contre cette décision le 19 janvier 2012. Il demandait l'annulation de celle-ci, sa réintégration avec versement rétroactif de ses traitements et indemnités, ainsi que la réparation des préjudices matériel et moral subis. À défaut, il priait la Directrice générale de soumettre son cas à un comité paritaire de

discipline, conformément au paragraphe 9 du point 11.5 du Manuel des ressources humaines. Par courrier du 15 février, le requérant fut informé que la Directrice générale avait décidé de confirmer son renvoi sans préavis, que son cas allait être soumis à un comité paritaire de discipline, qu'après avis de cet organe, la Directrice générale statuerait à nouveau sur son cas et que la décision prise par cette dernière pourrait être contestée devant le Conseil d'appel. Toutefois, il lui était précisé qu'il pouvait d'ores et déjà adresser un avis d'appel au Conseil d'appel, ce qu'il fit le 12 mars. Le 12 mai 2012, il transmit sa requête détaillée par laquelle il sollicitait notamment l'annulation de la décision du 16 décembre 2011, l'octroi de dommages-intérêts, ainsi que le retrait de son dossier personnel de toute pièce relative aux prétendues plaintes pour harcèlement sexuel portées contre lui.

Après avoir entendu le requérant, le Conseil d'appel rendit son avis le 28 juin 2013. Il affirma ne pas pouvoir lever la mesure disciplinaire et, par conséquent, ne pas être à même de répondre favorablement aux demandes du requérant. Toutefois, relevant qu'en l'espèce les allégations formulées par M<sup>me</sup> M. avaient été traitées conjointement avec celles d'autres personnes, il recommandait que, pour l'avenir, les allégations de harcèlement soient instruites au cas par cas. Par un mémorandum du 9 septembre 2013, qui constitue la décision attaquée, le requérant fut informé que, se conformant à l'avis du Conseil d'appel, la Directrice générale avait décidé de confirmer sa décision de le renvoyer sans préavis pour faute grave.

Dans sa requête formée le 4 décembre 2013, le requérant demande au Tribunal de déclarer que sa requête est recevable, que la décision attaquée est illégale, car entachée d'erreurs de fait et de droit ainsi que de vices de forme et de procédure substantiels, et que son renvoi sans préavis constitue en fait un licenciement abusif intervenu brutalement trente-deux mois avant son départ à la retraite. En conséquence, il sollicite l'annulation de la décision attaquée, le retrait de son dossier personnel de toute pièce relative aux prétendues plaintes pour harcèlement sexuel portées contre lui, ainsi que l'octroi de dommages-intérêts.

L'UNESCO demande au Tribunal de déclarer la requête mal fondée en fait et en droit et, partant, de la rejeter dans son intégralité.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque devant le Tribunal la décision du 9 septembre 2013 par laquelle la Directrice générale de l'UNESCO a, conformément à l'avis du Conseil d'appel, confirmé le renvoi sans préavis pour faute grave dont il a fait l'objet, le 16 décembre 2011, à raison de faits de harcèlement sexuel. Outre l'annulation de cette décision, il réclame notamment l'allocation de dommages-intérêts à titre de réparation des préjudices matériel et moral résultant de la sanction disciplinaire qui lui a ainsi été infligée.

2. L'intéressé a sollicité l'organisation d'un débat oral. Mais, eu égard à l'abondance et au contenu suffisamment explicite des écritures et des pièces produites par les parties, le Tribunal s'estime pleinement éclairé sur les questions en litige et ne juge donc pas utile de faire droit à cette demande.

3. Les conclusions du requérant tendant à ce que le Tribunal déclare que «[sa] requête [...] est recevable à tous égards», que «[la] décision [attaquée] est illégale comme étant entachée d'erreurs de fait, de droit et de vices substantiels de forme et de procédure» et que «[s]on renvoi sans préavis pour faute grave constitue en fait un licenciement abusif intervenu brutalement» peu de temps avant l'expiration de son contrat d'engagement et la fin de sa carrière, seront d'emblée écartées comme irrecevables. De fait, elles doivent en réalité s'analyser comme de simples moyens invoqués à l'appui des conclusions à fin d'annulation et de condamnation présentées par l'intéressé. Or, il résulte d'une jurisprudence constante du Tribunal que de telles conclusions en constatation de droit ne sont pas recevables lorsqu'elles sont ainsi dénuées de toute portée juridique propre (voir, par exemple, les jugements 1546, au considérant 3, 2299, au considérant 5, ou 3206, au considérant 8).

4. Indépendamment de griefs visant à contester la régularité de la procédure administrative suivie dans son ensemble, dont il sera traité

plus loin, le requérant soulève d'abord divers moyens touchant spécifiquement à chacune des phases de cette procédure.

5. En ce qui concerne l'évaluation préliminaire de la plainte menée par le conseiller pour l'éthique, le requérant soutient que ce dernier n'aurait pu légalement recommander l'ouverture d'une enquête, dès lors que les allégations de la seule plaignante, M<sup>me</sup> M., n'étaient assorties d'aucune preuve matérielle. Mais, outre que la nature des faits incriminés, à savoir des baisers sur la bouche donnés à l'intéressée contre son gré en l'absence de tout témoin, rendait en l'espèce impossible la production d'une preuve de ce type, le conseiller pour l'éthique avait recueilli des documents établissant formellement l'existence de trois incidents similaires imputables au requérant, concernant au moins neuf autres femmes, ce qui renforçait ainsi la crédibilité de la plainte. Or, l'évaluation préliminaire d'une plainte a pour seul but de déterminer s'il y a lieu d'ouvrir une enquête en vue d'instruire celle-ci et, aux termes du paragraphe 37 du point 18.2 du Manuel des ressources humaines, relatif à la politique de lutte contre le harcèlement, il suffit, pour justifier une telle ouverture, que «le [c]onseiller pour l'éthique estime qu'il y a des raisons de penser que la plainte est fondée». Seule la constatation *prima facie* du caractère sérieux de la plainte est donc requise à ce stade, sachant que c'est dans le cadre de l'éventuelle enquête elle-même que doit être opérée la recherche complète des preuves. En l'espèce, il n'est pas douteux que les éléments d'information probants réunis dans le cadre de l'évaluation préliminaire suffisaient à justifier la recommandation, faite à la Directrice générale, d'ouvrir l'enquête qui s'est ultérieurement déroulée.

6. Le requérant reproche par ailleurs au conseiller pour l'éthique de ne pas avoir organisé une confrontation entre les parties. Mais, s'il semble, de fait, que ledit conseiller ait envisagé de recourir à une telle confrontation, il ressort des pièces du dossier que M<sup>me</sup> M. avait fait savoir qu'elle entendait s'y refuser. Or, les dispositions réglementaires applicables n'exigent pas la tenue d'un entretien entre les parties, de sorte que le conseiller n'était pas en droit de passer outre à cette objection, et la procédure suivie n'est nullement irrégulière à cet égard.

7. Le requérant soutient que, contrairement aux prescriptions du paragraphe 34, *in fine*, du point 18.2 précité, le conseiller pour l'éthique a omis de l'informer de son droit d'être assisté ou représenté par un tiers pour assurer sa défense dans le cadre de l'évaluation préliminaire de la plainte. Mais la défenderesse fait valoir, sans que cette affirmation ait été contredite par l'intéressé dans sa réplique, que le conseiller avait explicitement attiré son attention sur les dispositions dudit point 18.2, où figure ainsi expressément la mention de ce droit. Or, le Tribunal estime que cette façon de procéder satisfaisait, en l'espèce, à l'obligation d'information en cause, alors surtout que le niveau de qualification élevé du requérant lui permettait manifestement d'appréhender avec aisance le contenu de ces dispositions.

8. Enfin, le requérant n'est pas davantage fondé à soutenir que son entretien avec le conseiller pour l'éthique aurait dû donner lieu à l'établissement d'un procès-verbal soumis à son approbation. Force est de constater que l'intéressé ne se prévaut, en effet, d'aucun texte qui prévoirait cette formalité et, contrairement à ce qu'il prétend, la circonstance que le conseiller ait fait référence à cet entretien dans son mémorandum du 19 juillet 2011 recommandant l'ouverture d'une enquête ne saurait suffire à créer une telle obligation.

9. En ce qui concerne l'enquête conduite par l'IOS, le requérant soutient notamment que ce service ne posséderait pas le niveau d'expertise requis pour traiter d'affaires de harcèlement sexuel, du fait de la faible expérience dont il disposerait en la matière. Mais le fait que l'IOS n'ait effectivement à mener, chaque année, qu'un nombre très réduit d'enquêtes dans ce domaine ne légitime nullement, par lui-même, pareille critique. En l'espèce, l'enquête a été confiée, conformément aux dispositions de l'alinéa (a) du paragraphe 56 du point 18.2 précité, à un enquêteur spécialisé dans les affaires de harcèlement, dont rien n'autorise à mettre en doute la compétence dans ce domaine. En outre, si le requérant paraît se plaindre du fait qu'un seul enquêteur ait ainsi été désigné, il n'y a là aucune violation des dispositions dudit alinéa, dès lors que celles-ci prévoient qu'il soit «fai[t] appel aux services d'un (ou de plusieurs) enquêteur(s)».

10. Le Tribunal constate, au vu du rapport d'enquête versé au dossier, que l'argumentation tirée de la prétendue médiocrité du travail d'investigation effectué par l'enquêteur de l'IOS est dénuée de toute pertinence. C'est notamment à tort, à cet égard, que le requérant croit déceler des incohérences dans les conclusions de ce rapport, au motif que celles-ci mettent à la fois en évidence certains traits de sa personnalité appréciés de son entourage professionnel, telle son affabilité largement reconnue, et sa propension insidieuse à soumettre les personnes de sexe féminin à des actes de harcèlement sexuel. Ces appréciations contrastées ne font en effet que traduire, au contraire, le souci d'exhaustivité et d'objectivité avec lequel a été conduite l'enquête.

11. Le requérant n'est par ailleurs pas fondé à soutenir que la procédure serait entachée d'irrégularité du fait, notamment, que l'enquêteur de l'IOS ne lui a pas soumis son projet de rapport, pour observations, avant de l'adresser à la Directrice générale. Dans la mesure où l'enquêteur avait reçu l'intéressé, à deux reprises, au cours de l'enquête et lui avait alors fait part des éléments recueillis au cours de celle-ci, ce dernier avait en effet été mis à même de contester utilement les accusations dont il faisait l'objet.

12. En ce qui concerne la procédure de recours devant le Conseil d'appel, le requérant estime que cet organe aurait commis des erreurs de droit et d'appréciation en ne recommandant pas l'annulation de la sanction litigieuse, alors qu'il estimait par ailleurs, dans son avis, que l'Organisation n'aurait pas dû traiter dans le cadre d'une même enquête la plainte de M<sup>me</sup> M. et les allégations de harcèlement formulées par d'autres fonctionnaires. Mais, s'il a recommandé que, pour l'avenir, il soit procédé, en telle hypothèse, à l'instruction d'affaires distinctes, le Conseil d'appel a estimé, en l'espèce, que la procédure suivie n'en avait pas moins été régulière, dès lors que «les mesures nécessaires avaient été prises pour enquêter sur les allégations portées contre le requérant et [qu']il avait eu la possibilité de s'en défendre»\*. Si l'avis de cet organe n'est certes pas exempt, il est vrai, de quelques maladresses

---

\* Traduction du greffe.

réductionnelles, il n'est donc pas pour autant entaché des graves incohérences que le requérant croit pouvoir y relever. Au surplus, il convient de souligner que les éventuelles erreurs contenues dans l'avis d'un organe paritaire de recours n'induisent pas nécessairement, loin s'en faut, l'illégalité de la décision administrative prise au vu de cet avis.

13. Au-delà de cette première série de moyens, le requérant conteste, de façon plus générale, la régularité de l'ensemble de la procédure administrative suivie depuis le début de l'affaire, qui aurait notamment méconnu, selon lui, les principes de la présomption d'innocence et des droits de la défense.

14. En premier lieu, le requérant soutient que les faits pris en considération dans le cadre de cette procédure auraient dû se limiter à ceux concernant directement M<sup>me</sup> M. et que c'est donc à tort qu'il a été également tenu compte d'allégations relatives à des agissements commis à l'égard d'autres personnes. Mais, contrairement à ce qu'a d'ailleurs paru estimer le Conseil d'appel, il n'est aucunement anormal, dans le cadre de l'instruction d'une plainte pour harcèlement sexuel, que les investigations menées en vue de vérifier la véracité des affirmations contenues dans cette plainte conduisent à étendre les recherches à d'autres comportements analogues imputables à la personne visée par celle-ci. C'est même souvent là, en vérité, le meilleur moyen — dans une matière où, comme on l'a déjà évoqué plus haut, la preuve matérielle des faits peut être impossible à rapporter — de corroborer les allégations de l'auteur de la plainte. Il convient d'ailleurs de rappeler, de façon plus générale, que la reconnaissance d'un éventuel harcèlement exige un examen de l'ensemble des circonstances entourant les faits invoqués par le fonctionnaire qui prétend en être victime (voir, par exemple, les jugements 2553, au considérant 6, *in fine*, 3166, au considérant 16, *in fine*, ou 3233, au considérant 6). Au demeurant, le Tribunal relève que la plainte de M<sup>me</sup> M. comportait elle-même une référence à la circonstance que «d'autres femmes [avaient] été confrontées à des comportements

similaires»\* imputables au requérant, ce qui la plaçait ainsi d'emblée dans un contexte d'agissements à caractère récurrent.

15. En outre, la circonstance que les autres faits ainsi pris en considération n'aient pas donné lieu, pour leur part, au dépôt de plaintes pour harcèlement — ce qui peut notamment s'expliquer, dans bien des cas, par les risques inhérents à la mise en cause d'un supérieur hiérarchique — ne faisait pas juridiquement obstacle à ce qu'il en fût tenu compte. Seule importait ici, en effet, la réalité de ces faits, indépendamment des suites propres auxquelles ils avaient pu donner lieu auparavant, et sans que l'absence de plainte déposée à raison de ceux-ci eût été de nature à affecter la pertinence de leur prise en considération pour corroborer les faits allégués par M<sup>me</sup> M. (voir, sur ce dernier point, le jugement 2521, au considérant 10, *in fine*). Au demeurant, les agissements répréhensibles d'un fonctionnaire international peuvent fort bien donner matière à sanction disciplinaire, indépendamment de l'introduction de toute plainte émanant d'un de ses collègues, à l'initiative spontanée de l'organisation dont il relève. Le point 11.3 du Manuel des ressources humaines, relatif aux procédures disciplinaires, le prévoit du reste expressément et, à cet égard, la défenderesse relève, à juste titre, que la direction de l'UNESCO a reçu pour mission, aux termes de l'alinéa (d) du paragraphe 5 du point 18.2 précité de ce manuel, de «régler tous les cas de harcèlement dès qu'elle en a connaissance, même en l'absence de plaintes en bonne et due forme». Dès lors que, en l'espèce, les faits de harcèlement concernant d'autres personnes que M<sup>me</sup> M. avaient été dûment mentionnés dans le mémorandum de la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines du 3 novembre 2011 notifiant au requérant les charges retenues à son encontre, la procédure suivie n'encourt donc, à cet égard, aucune critique.

16. En deuxième lieu, le requérant fait grief à la décision attaquée — comme, d'ailleurs, à l'avis du Conseil d'appel — de reposer exclusivement sur les résultats de l'enquête, qui n'ont été ni remis en question ni complétés par la recherche de nouveaux éléments de preuve

---

\* Traduction du greffe.

dans la suite de la procédure. Mais, s'il est vrai qu'un rapport d'enquête interne ne saurait être utilisé à lui seul par une organisation internationale pour justifier une sanction à l'encontre d'un de ses fonctionnaires, il n'en peut pas moins servir de base à l'ouverture d'une procédure disciplinaire si les indices de fautes qu'il contient le justifient (voir, par exemple, le jugement 2365, au considérant 5 e)). Lorsqu'elle engage des poursuites à la suite du dépôt d'un tel rapport, l'organisation concernée, qui n'est pas tenue de procéder à nouveau à toutes les investigations consignées dans ce document, doit seulement veiller à ce que l'intéressé dispose, en vue d'assurer le respect des droits de la défense, de la possibilité de répondre à ses conclusions (voir le jugement 2773, au considérant 9). Or, tel a bien été le cas, en l'espèce, dès lors que le requérant a été invité, par la voie du mémorandum du 3 novembre 2011 précité, à répondre aux charges retenues contre lui sur la base du rapport d'enquête et que l'intéressé a du reste effectivement usé de cette faculté en présentant des commentaires visant à réfuter celles-ci le 18 novembre suivant.

17. Il est vrai que le requérant fait valoir, en troisième lieu, et son argumentation est ici plus sérieuse, qu'il n'a jamais eu communication du contenu intégral des témoignages sur lesquels reposaient les accusations portées contre lui, ni, au demeurant, des noms de leurs auteurs. Force est en effet de constater que les dépositions des témoins n'étaient pas jointes, en particulier, au rapport établi à l'issue de l'enquête et que — comme l'indiquait d'ailleurs une note de bas de page figurant dans ce document — l'identité de ces derniers n'y était délibérément pas mentionnée. Par un courrier adressé à la Directrice générale le 11 août 2014, soit au cours de la procédure engagée devant le Tribunal, le requérant a du reste à nouveau demandé, en vain, à se voir notamment communiquer «les transcriptions ou procès-verbaux validés des entretiens réalisés pendant ladite enquête ainsi que tout témoignage écrit, à charge ou à décharge, reçu par l'UNESCO depuis l'ouverture de la procédure interne [l]e concernant». Cette demande porte également sur un échange de courriels relatif à un des incidents antérieurs retenus à l'encontre du requérant, qui était déjà annexé au mémorandum du 19 juillet 2011 précité du conseiller pour l'éthique, et dont l'intéressé n'a cessé de solliciter depuis lors la communication.

18. L'Organisation justifie cette rétention délibérée de documents et d'informations par l'application des dispositions du point 18.3 du Manuel des ressources humaines, relatif à la politique en matière de protection des personnes dénonçant des pratiques irrégulières, et de celles du point 18.2 précité dudit manuel. Le point 18.3, qui instaure notamment un mécanisme de protection des lanceurs d'alerte contre les représailles auxquelles ils pourraient être exposés, étend en effet cette protection, en vertu de son paragraphe 6, à «toute personne ayant un lien contractuel direct avec l'UNESCO, qui, de bonne foi [...] collabore ou participe à une enquête, une investigation ou un audit dûment autorisé, ou à toute autre procédure administrative», ce qui vise notamment les témoins entendus dans le cadre d'une enquête interne. Quant au point 18.2, il dispose, en son paragraphe 52, que : «La procédure de plainte pour harcèlement, y compris les communications écrites et orales qui s'y rapportent, est strictement confidentielle à tous les stades. [...] La violation de cette confidentialité ne sera pas tolérée, et sera sévèrement sanctionnée. Tous les renseignements et documents concernant la plainte seront considérés comme strictement confidentiels et conservés par le [c]onseiller pour l'éthique et [le Bureau de la gestion des ressources humaines], sans préjudice du droit des parties au respect des règles de procédure en matière disciplinaire.»

19. Le Tribunal relève que ces diverses dispositions entrent partiellement en conflit avec celles, dont se prévaut le requérant, du paragraphe 5 du point 11.3 précité du Manuel des ressources humaines, aux termes duquel «[l]e rapport d'enquête inclut tous les faits pertinents, ainsi que tous les documents et témoignages s'y rapportant». Elles n'apparaissent pas non plus pleinement compatibles avec celles, également invoquées par l'intéressé, du paragraphe 41 du point 18.2 précité, aux termes duquel «le rapport confidentiel écrit [de l'enquête] doit contenir [...] les dépositions signées des parties». En outre, la stricte confidentialité ainsi pratiquée par l'Organisation pourrait paraître s'écarter de la jurisprudence bien établie du Tribunal selon laquelle «le fonctionnaire doit avoir connaissance, en règle générale, de toutes les pièces sur lesquelles l'autorité fonde (ou s'apprête à fonder) sa décision à son encontre» et «[cette autorité] ne saurait normalement lui opposer

le caractère confidentiel de tels documents» (voir le jugement 2229, au considérant 3 b), auquel se réfère notamment le jugement 3295, au considérant 13).

20. Cependant, la jurisprudence en cause admet tout de même, ainsi que le manifeste expressément l'utilisation des termes «en règle générale» et «normalement» dans les extraits de jugements précités, certaines exceptions au principe qu'elle pose. Or, le Tribunal estime qu'il est à la fois nécessaire et possible de procéder à une conciliation raisonnable entre les différentes dispositions mentionnées aux considérants 18 et 19 ci-dessus — et, plus fondamentalement, entre les impératifs contradictoires dont elles s'inspirent —, comme y invitent d'ailleurs les derniers termes du paragraphe 52 précité du point 18.2, selon lesquels le caractère strictement confidentiel des renseignements et documents afférents à l'instruction d'une plainte pour harcèlement doit être garanti «sans préjudice du droit des parties au respect des règles de procédure en matière disciplinaire». Cette conciliation consiste à considérer que, lorsqu'un fonctionnaire fait l'objet de poursuites disciplinaires fondées sur des accusations de harcèlement, les témoignages et autres pièces auxquels est reconnu un caractère confidentiel en application de dispositions visant à la protection de tiers n'ont pas à lui être communiqués, mais que l'intéressé doit néanmoins être informé de la teneur de ces documents, afin qu'il puisse tout de même disposer de l'ensemble des informations nécessaires pour lui permettre d'assurer pleinement sa défense dans le cadre de cette procédure. Comme le Tribunal a déjà eu l'occasion de l'affirmer, il suffit en effet, pour que les droits de la défense soient respectés, que le fonctionnaire ait été informé de façon précise des allégations formulées à son encontre et du contenu des témoignages recueillis au cours de l'enquête, de sorte qu'il ait été ainsi mis en mesure de contester utilement la valeur probante de ces éléments (voir le jugement 2771, au considérant 18).

21. Or, en l'espèce, il ressort de l'examen du rapport d'enquête que celui-ci comportait un exposé extrêmement détaillé de l'ensemble des agissements imputés au requérant à l'égard des vingt et une femmes recensées comme victimes de son comportement, qui y étaient identifiées

de façon nominative dans la quasi-totalité des cas. Il est donc clair que l'intéressé a bien eu connaissance de la teneur de l'intégralité des témoignages recueillis lors de l'enquête ainsi que des courriels dont la communication lui a été refusée. En outre, si, comme il a été dit, l'identité des témoins ne lui a, pour sa part, pas été révélée, il est évident que l'essentiel des informations ainsi consignées dans le rapport ne pouvaient provenir que des vingt et une personnes concernées elles-mêmes. Le requérant a donc bien été mis à même de contester utilement les divers éléments de preuve collectés dans le cadre de la procédure diligentée à son encontre. Au demeurant, il ressort de la lecture des commentaires, évoqués plus haut, qu'il a soumis à l'Organisation le 18 novembre 2011, en vue de réfuter les charges qui lui avaient été notifiées, que l'intéressé a en réalité été en mesure de préparer ceux-ci sans difficulté particulière, étant observé qu'il les a d'ailleurs lui-même présentés comme «[s]es clarifications et objections concernant les accusations de harcèlement sexuel portées contre [lui], sur la base de l'ensemble du dossier et particulièrement le rapport d'enquête d'IOS».

22. Le Tribunal relève que le requérant avait par ailleurs demandé, dans son courrier du 11 août 2014 précité, à obtenir communication des transcriptions ou des procès-verbaux des deux entretiens qu'il avait eus avec l'enquêteur de l'IOS. Si l'UNESCO a finalement adressé à l'intéressé un enregistrement audio de ces entretiens, il y a lieu de regretter que cette transmission — qui ne se heurtait nullement, pour sa part, à l'exigence de confidentialité ci-dessus évoquée — n'ait eu lieu que le 9 décembre suivant, soit à une date où elle ne présentait notamment plus guère d'utilité au regard de la procédure en cours devant le Tribunal. Mais, s'agissant de pièces dont le requérant ne pouvait, par définition, ignorer le contenu, cette irrégularité n'a, en l'occurrence, porté aucune atteinte substantielle aux droits de l'intéressé.

23. En quatrième lieu, le requérant soutient qu'il aurait été victime, tant au cours de l'enquête de l'IOS que de la procédure disciplinaire ultérieure, d'un parti pris défavorable et d'un traitement discriminatoire portant atteinte au principe de la présomption d'innocence. Mais force est de constater qu'aucun élément du dossier n'accrédite le

bien-fondé de ces critiques. Comme il a déjà été relevé au considérant 10 ci-dessus, le rapport d'enquête témoigne au contraire d'une rigoureuse objectivité et le grief de partialité formulé à l'égard de son auteur est ainsi sans pertinence. Pour le surplus, l'essentiel de l'argumentation du requérant consiste à faire observer qu'aucune des nombreuses dénégations qu'il a opposées aux allégations formulées à son égard n'a amené l'Organisation à douter de la véracité de ces dernières. Mais le fait que lesdites dénégations n'aient effectivement pas été jugées convaincantes n'implique nullement qu'elles n'aient pas été dûment prises en considération et le constat selon lequel celles-ci se sont certes avérées vaines ne saurait, à l'évidence, suffire à démontrer la réalité du parti pris ou du traitement discriminatoire invoqués.

24. Contestant, au-delà de la régularité de la procédure suivie, le bien-fondé de la sanction prononcée à son encontre, le requérant soutient que celle-ci reposerait sur des faits non établis. Mais, au vu des pièces du dossier, et notamment de la teneur des multiples témoignages concordants consignés dans le rapport d'enquête, le Tribunal estime que la matérialité des divers agissements imputés à l'intéressé à l'égard de personnes de sexe féminin qui étaient amenées à le côtoyer au sein de l'Organisation ne peut être sérieusement contestée. Il en va ainsi tant de l'imposition de contacts physiques ambigus et de l'utilisation de propos déplacés, concernant au total, comme il a déjà été dit, au moins vingt et une femmes, que, dans les cas les plus graves, des gestes ou tentatives d'attouchements à connotation sexuelle dont ont été victimes cinq d'entre elles, qui constituent les différents fondements de la sanction prononcée le 16 décembre 2011.

25. Le Tribunal n'est guère convaincu, en particulier, par les affirmations répétées du requérant selon lesquelles les allégations des nombreuses personnes qui se sont plaintes de son comportement ne représenteraient que des «prises de position individuelles» ou résulteraient de simples «malentendus». À cet égard, certains arguments invoqués par l'intéressé ne manquent d'ailleurs pas de surprendre. Ainsi en va-t-il, par exemple, de celui visant à contester la valeur probante des mémorandums des 20 décembre 2002 et 10 octobre 2009, versés au

dossier, dans lesquels diverses collègues exprimaient leur reconnaissance à des supérieurs hiérarchiques pour avoir convoqué le requérant en vue d'exiger qu'il cesse de les importuner par des gestes et propos déplacés. Soutenir, comme le fait l'intéressé dans sa réplique, que ces documents constitueraient «de simples déclarations exprimant des remerciements [qui] ne sont pas de nature à corroborer une quelconque allégation de harcèlement» procède en effet d'une mauvaise foi patente. En outre, d'autres éléments de l'argumentation du requérant, comme l'affirmation selon laquelle il s'était attaché à tenir compte des rappels à l'ordre qui lui avaient été intimés à l'occasion de ces incidents, ou la référence faite, dans ses écritures, à une phrase du rapport d'enquête mentionnant que, «[d]e l'avis de beaucoup, M. P. s'arrête lorsqu'on le lui demande», ne peuvent s'analyser, en vérité, que comme des demi-aveux. On voit mal, en effet, quel aurait pu être l'objet de tels rappels à l'ordre ou demandes tendant à ce qu'il «s'arrête», sinon d'inviter l'intéressé à mettre un terme à des agissements inappropriés, dont la réalité se trouve ainsi indirectement confirmée.

26. Le requérant tente certes de soutenir que les accusations dont il a fait l'objet auraient été portées à l'instigation de son ancienne directrice de division, M<sup>me</sup> S., qui aurait, par animosité personnelle à son égard, «ourdi un complot» et «monté de toutes pièces une machination» contre lui. Mais cette thèse est dépourvue de toute crédibilité. Outre qu'on imagine mal que des fonctionnaires acceptent de formuler, sur instruction, des allégations d'une telle gravité qui seraient, par hypothèse, mensongères, on ne peut manquer de relever, en effet, que les agissements incriminés avaient déjà donné lieu à des incidents bien avant que l'intéressé n'entre en conflit avec ladite directrice, puisque ceux-ci remontent jusqu'à l'année 2001. De surcroît, il ressort du rapport d'enquête que, s'agissant notamment des cinq cas identifiés de gestes ou tentatives d'attouchements à connotation sexuelle, ces faits se sont eux-mêmes étalés sur une période de dix ans et que les personnes concernées, qui, pour la plupart, ne se connaissaient pas entre elles, ne nourrissaient aucun autre grief à l'égard du requérant, ce qui rend inenvisageable qu'elles aient pu agir de connivence dans le seul but de lui nuire. Quant à la seule pièce du dossier produite par l'intéressé à l'appui de sa thèse, à savoir une

attestation émanant d'une ancienne Sous-directrice générale, M<sup>me</sup> R., elle s'avère manifestement insuffisante pour étayer celle-ci, d'autant que son auteur y relève qu'elle «connaissai[t] [...] [l]a réputation» du requérant et y rappelle qu'elle avait dû elle-même le convoquer, à l'occasion d'un des incidents évoqués plus haut, pour lui signifier qu'elle «ne tolérera[i]t aucun écart de conduite» de sa part.

27. Au total, le Tribunal estime donc que les faits imputés au requérant sont établis par des éléments de preuve suffisants pour que, conformément aux exigences de sa jurisprudence en la matière, «il ne subsiste raisonnablement aucun doute» quant à leur matérialité (voir le jugement 2786, au considérant 9, et la référence qui y est faite dans le jugement 969, au considérant 16).

28. Enfin, le requérant soutient que la sanction prononcée à son encontre serait «excessivement sévère» au regard de la gravité des faits en cause.

29. 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.

30. En l'espèce, le Tribunal estime que les faits de harcèlement sexuel imputés au requérant sont, par leur nature et leur caractère répété, d'une gravité indéniable. En outre, il ressort des pièces du dossier que ceux-ci sont rendus plus graves encore par deux circonstances particulières, qu'il convient ici de souligner. D'une part, il apparaît, au vu notamment du rapport d'enquête, que les personnes soumises par le requérant aux agissements incriminés étaient, pour beaucoup d'entre elles, des jeunes femmes titulaires d'un engagement non permanent, qui se trouvaient ainsi dans une situation de précarité rendant difficile, pour elles, de s'y opposer et, plus encore, de les dénoncer, d'autant que l'intéressé disposait souvent du pouvoir d'influer sur la suite de leur

carrière. D'autre part, il ressort du dossier que le requérant avait fait l'objet, à la suite de protestations de plusieurs de ses collègues, de diverses mises en garde, à compter de 2002, quant au caractère inapproprié de sa conduite. En admettant même que l'intéressé n'en ait pas eu spontanément conscience, il ne pouvait donc ignorer, depuis lors, que son comportement à l'égard des femmes amenées à le côtoyer à titre professionnel était ressenti par celles-ci comme inconvenant, offensant et gravement incommodant. Or, ceci ne l'a pas empêché de réitérer ses attitudes répréhensibles à de multiples reprises, puisque de nouveaux incidents se sont notamment produits en 2005, 2009, 2010 et 2011.

31. Au regard de ces diverses considérations, et alors même que le requérant pouvait par ailleurs se prévaloir d'excellents états de service au sein de l'Organisation, le Tribunal estime que la Directrice générale n'a pas, en l'espèce, pris une sanction disproportionnée en décidant de prononcer le renvoi de l'intéressé sans préavis pour faute grave.

32. Il résulte de ce qui précède que la décision attaquée n'est entachée d'aucune illégalité et que la requête ne peut dès lors qu'être rejetée en toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 4 mai 2016, par M. Claude Rouiller, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, M. Patrick Frydman, Juge, M. Michael F. Moore, Juge, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M<sup>me</sup> Fatoumata Diakité, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2016.

CLAUDE ROUILLER

GIUSEPPE BARBAGALLO

DOLORES M. HANSEN

PATRICK FRYDMAN

MICHAEL F. MOORE

HUGH A. RAWLINS

FATOUMATA DIAKITÉ

DRAŽEN PETROVIĆ