

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

R.
c.
ONUDI

123^e session

Jugement n° 3725

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par M. S. C. R. le 10 mars 2014 et régularisée le 11 juin, la réponse de l'ONUDI du 1^{er} octobre, la réplique du requérant du 19 décembre 2014 et la duplique de l'ONUDI du 9 avril 2015;

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 les mesures disciplinaires qui lui ont été infligées suite à une enquête au sujet d'une faute qu'il aurait commise.

Le requérant est entré au service de l'ONUDI en janvier 2009 en qualité de représentant de l'ONUDI aux Philippines au grade P-5. En juin 2011, plusieurs membres du personnel qui étaient les subordonnés du requérant déposèrent contre lui des plaintes pour faute sur la base de diverses allégations. Celles-ci firent l'objet d'une enquête menée par le Bureau des services de contrôle interne (IOS selon son sigle anglais), dont le rapport fut présenté au Directeur général en avril 2012; il y concluait à l'existence d'éléments de preuve pouvant démontrer une faute et recommandait qu'une procédure disciplinaire soit engagée à l'encontre du requérant. Le Directeur général adressa le rapport au

Service de la gestion des ressources humaines pour suite à donner et le requérant fut convoqué à un entretien. Le service en question recommanda ensuite que l'engagement du requérant ne soit pas prolongé, mais le Directeur général décida de transmettre l'affaire au Comité paritaire de discipline. Le Comité conclut qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves pour étayer certaines des accusations mais qu'il y en avait suffisamment en revanche concernant les allégations d'abus de pouvoir et d'atteinte potentielle à la réputation de l'Organisation. Il considéra que le degré de gravité de la faute ne justifiait pas la non-prolongation du contrat du requérant, mais que celui-ci avait fait preuve d'un manque de discernement et d'incompétence en matière d'encadrement, et qu'il devait être écarté du poste qu'il occupait. Il recommanda par ailleurs qu'aucune fonction de représentation ou d'encadrement ne lui soit plus confiée, qu'il soit rétrogradé à P-4 de la manière la plus neutre possible financièrement, que lui soit infligé un blâme écrit et que son prochain avancement d'échelon soit suspendu. Le 8 février 2013, le requérant fut informé par memorandum interne que le Directeur général avait décidé d'accepter ces recommandations et qu'il était rétrogradé à P-4, échelon 15, avec effet au 1^{er} février, et réaffecté à un poste P-4 au Siège de l'ONUDI sans fonctions d'encadrement. Il était également avisé que l'avancement d'échelon qui aurait dû lui être accordé en janvier 2013 ne le serait pas et que le memorandum valait notification de blâme écrit pour faute.

Le requérant demanda à être dispensé de la procédure de recours interne et à être autorisé à saisir directement le Tribunal, mais cette demande fut rejetée. Le 21 février, il informa le Service de la gestion des ressources humaines qu'il prévoyait de prendre ses fonctions dans le nouveau poste P-4 le 1^{er} juillet et qu'il acceptait ce poste sans préjudice de son droit de recours. Il saisit la Commission paritaire de recours le 6 mars 2013. Dans son rapport de novembre 2013, la Commission recommanda que le recours du requérant soit rejeté dans son intégralité et que les mesures disciplinaires soient maintenues. Le 12 décembre 2013, le Directeur général accepta les recommandations de la Commission et rejeta le recours. Telle est la décision que le requérant attaque devant le Tribunal.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner le retrait de tout document préjudiciable de son dossier personnel. Il réclame en outre des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à trois mois de traitement de base net, plus l'ajustement de poste à son dernier grade, une indemnité pour tort moral d'un montant de 50 000 euros et les dépens.

L'ONUDI demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

CONSIDÈRE :

1. La requête soulève des questions relatives à la procédure disciplinaire mise en œuvre contre le requérant et aux mesures qui lui ont été infligées, dont il conteste la légalité.

2. Le requérant exerçait les fonctions de représentant de l'ONUDI aux Philippines en 2011 lorsque trois de ses subordonnés qui travaillaient dans le Bureau de pays ont déposé des plaintes pour faute contre lui. Leurs plaintes ont conduit à l'ouverture d'une enquête menée par une équipe d'enquêteurs de l'IOS concernant les allégations de harcèlement, de harcèlement sexuel, de représailles, d'abus de pouvoir, d'abus de confiance et d'atteinte à la réputation de l'Organisation proférées à l'encontre du requérant. Les enquêteurs ont conclu qu'il y avait suffisamment de preuves concernant chacune de ces allégations pour ouvrir une procédure disciplinaire contre le requérant. Le requérant fut convoqué à un entretien par le Service de la gestion des ressources humaines. Les notes de cet entretien ainsi que le rapport de l'IOS furent transmis au Comité paritaire de discipline institué en vertu de la circulaire administrative UNIDO/DA/PS/AC.87 du 28 mai 1992 relative aux mesures disciplinaires (ci-après «la circulaire administrative n° 87»), en application de l'article 11.1 du Statut du personnel, afin de donner son avis au Directeur général sur toute mesure disciplinaire. Le Directeur général accepta les conclusions et recommandations du Comité paritaire de discipline, qui sont résumées ci-dessus, et par la suite, dans la décision attaquée du 9 décembre 2013, accepta les recommandations de la

Commission paritaire de recours et infligea au requérant les mesures disciplinaires contestées. Ces mesures consistaient à ne plus lui confier de fonctions de représentation ou d'encadrement, à le rétrograder à P-4 de la manière la plus neutre possible financièrement, à lui infliger un blâme écrit et à suspendre son prochain avancement d'échelon prévu en janvier 2013.

3. À l'appui de sa demande tendant à l'annulation de la décision attaquée, le requérant soutient que celle-ci «est entachée de nombreux vices, dont des erreurs dans le rapport de la Commission paritaire de recours, l'absence de preuves au-delà de tout doute raisonnable des accusations portées contre lui et la violation par l'IOS et le Comité paritaire de discipline des règles qui leur sont applicables [et], en outre, que plusieurs mesures disciplinaires [lui avaient] été infligées en violation des dispositions du Statut du personnel, du principe *non bis in idem* et du principe de proportionnalité».

4. L'article 11.5 de l'Acte constitutif de l'ONUDI fait de l'intégrité l'une des considérations dominantes du recrutement et de la fixation des conditions d'emploi du personnel. En tant que fonctionnaires internationaux, les membres du personnel de l'ONUDI sont soumis aux Normes de conduite de la fonction publique internationale. Le paragraphe 5 de ce document dispose que le principe d'intégrité consacré dans la Charte des Nations Unies vaut pour tous les aspects de la conduite d'un fonctionnaire international. Les paragraphes 16 et 17 soulignent la responsabilité des cadres et supérieurs hiérarchiques, à qui il incombe de faire en sorte que les relations de travail soient harmonieuses et fondées sur le respect et d'observer eux-mêmes les normes de conduite les plus élevées. L'article 1.1 du Règlement du personnel de l'ONUDI précise, quant à lui, qu'en acceptant leur nomination, les fonctionnaires s'engagent à remplir leurs fonctions et à régler leur conduite en ayant exclusivement en vue l'intérêt de l'Organisation. L'article 1.3 ajoute que les membres du personnel doivent, en toutes circonstances, avoir une conduite conforme à leur qualité de fonctionnaires internationaux. Ils ne doivent se livrer à aucune forme d'activité incompatible avec l'exercice convenable de leurs fonctions à l'Organisation et doivent

éviter tout acte incompatible avec l'intégrité que leur statut exige. L'article 11.2 du Règlement du personnel autorise le Directeur général à appliquer des mesures disciplinaires aux fonctionnaires qui ne possèdent pas les plus hautes qualités d'intégrité ou dont la conduite ne donne pas satisfaction pour d'autres raisons. Il dispose également qu'un fonctionnaire peut être renvoyé sans préavis s'il n'a pas les qualités d'intégrité requises ou s'est rendu coupable d'une faute grave. L'article 11.1 lui donne pouvoir d'instituer des organes administratifs en matière disciplinaire.

La circulaire administrative n° 87 régit les procédures disciplinaires et les mécanismes de recours applicables. Elle dispose que, «outre le renvoi sans préavis, les mesures disciplinaires peuvent être le blâme écrit, la suspension sans traitement, la rétrogradation ou le renvoi pour faute (article 11.2 du Statut du personnel et disposition 111.03 a) du Règlement du personnel)». Cette disposition reprend la disposition 111.03 a) qui prévoit comme mesures disciplinaires «le blâme écrit, la suspension sans traitement, la rétrogradation ou le renvoi pour faute».

5. Les moyens sur lesquels le requérant se fonde pour contester la décision attaquée sont les suivants :

- 1) La Commission paritaire de recours a commis une erreur fondamentale s'agissant de l'objet du recours qui a violé le droit du requérant à une procédure régulière et a vicié à son tour la décision du Directeur général, même si ce dernier a reconnu l'erreur de la Commission.
- 2) Le Directeur général a commis une erreur en ne motivant pas la décision attaquée afin de justifier les mesures disciplinaires infligées et la présomption d'innocence n'a pas été respectée.
- 3) La faute n'a pas été prouvée au-delà de tout doute raisonnable.
- 4) L'enquête menée par l'IOS est entachée d'erreurs de fait et de droit dans la mesure où il a enfreint ses propres règles de procédure qui découlent de la charte du Bureau des services de contrôle interne (UNIDO/DGB/(M).92/Rev.2).

- 5) Les règles de discipline et le principe *non bis in idem* n'ont pas été respectés.
- 6) Le principe de proportionnalité a été violé par l'imposition de diverses mesures disciplinaires arbitraires.
- 7) Le requérant est resté dans son poste durant la procédure disciplinaire, ce qui contredit la thèse de l'Organisation selon laquelle il ne respectait pas les normes de conduite.

6. Outre l'annulation de la décision attaquée, le requérant demande au Tribunal d'ordonner à l'ONUDI de retirer de son «dossier personnel officiel» tous les documents qui pourraient lui être préjudiciables et réclame des dommages-intérêts pour tort matériel et une indemnité pour tort moral, ainsi que les dépens.

7. L'ONUDI soulève d'emblée la question de la recevabilité, soutenant que la demande du requérant tendant au retrait de son dossier personnel de tous les documents qui pourraient lui être préjudiciables est présentée pour la première fois dans la présente requête et est donc irrecevable pour non-épuisement des moyens de recours interne en vertu de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal.

Le Tribunal rejette cet argument, considérant que cette demande est une demande de réparation supplémentaire découlant de conclusions déjà formulées, et non une nouvelle conclusion.

L'ONUDI fait également observer que le requérant a réévalué le montant des dommages-intérêts réclamés par rapport à ses conclusions précédentes et va plus loin dans sa réplique en introduisant de nouvelles conclusions tirées du licenciement implicite. Elle soutient que ces conclusions sont irrecevables et que les demandes de dommages-intérêts ne sont recevables que dans la limite des montants initialement réclamés par le requérant.

Il est de jurisprudence constante qu'une nouvelle conclusion soulevée dans une réplique est irrecevable. Toutes les conclusions tirées du licenciement implicite doivent en conséquence être rejetées.

8. Sur le fond, le Tribunal considère que le septième moyen invoqué par le requérant est dénué de fondement. En vertu de l'article 25 de la circulaire administrative n° 87, le Directeur général pouvait ordonner la suspension du fonctionnaire pendant la procédure disciplinaire s'il estimait qu'il existait une présomption de faute de sa part et qu'il aurait été incompatible avec les intérêts de l'Organisation de le maintenir en fonctions. Contrairement à ce qu'affirme le requérant, le fait que le Directeur général lui ait permis de rester dans son poste durant la procédure ne vient pas contredire la thèse de l'ONUDI selon laquelle il ne respectait pas les normes de conduite. Au demeurant, l'ONUDI avait informé le requérant de la conduite qu'il se devait d'adopter s'il restait dans son poste durant l'enquête.

9. Le Tribunal estime que les cinquième et sixième moyens sont également dénués de fondement. Le requérant affirme que la disposition 111.03 a) prévoit diverses sanctions possibles qui constituent des mesures alternatives de sorte qu'une seule sanction peut être imposée en cas de faute avérée. Il en déduit que le fait d'imposer plusieurs mesures disciplinaires sur la base des mêmes faits constitue une violation des règles en matière disciplinaire et du principe *non bis in idem*. Le Tribunal ne voit rien dans le libellé de la disposition 111.03 a) du Règlement du personnel qui limite le pouvoir d'appréciation du Directeur général de telle manière qu'il serait tenu d'infliger une seule mesure disciplinaire parmi celles visées par la disposition. En outre, comme le fait observer l'ONUDI, l'article 11.2 du Règlement du personnel prévoit que des mesures disciplinaires soient appliquées au fonctionnaire et, par ailleurs, la réaffectation du requérant à Vienne n'était pas une mesure disciplinaire mais la conséquence de sa rétrogradation à P-4. À cet égard, dans son jugement 3184, au considérant 7, le Tribunal a déclaré ce qui suit :

«7. Contrairement à ce qu'affirme le requérant, le Tribunal est d'avis qu'il n'y a pas eu violation du principe *non bis in idem* et que la mesure disciplinaire était justifiée d'un point de vue juridique. Le principe *non bis in idem* "n'empêche pas qu'il y ait des conséquences à la fois disciplinaires et non disciplinaires à un même acte ou incident. En revanche, il interdit d'imposer des mesures disciplinaires supplémentaires pour des actes ou des omissions qui ont déjà donné lieu à une sanction disciplinaire." (Voir le jugement 3126, au considérant 17.) Des conséquences découlant de normes distinctes peuvent

avoir le même fait pour origine. Chaque mesure correspond à un intérêt différent de l'Organisation et il est donc possible qu'un fait unique ait des conséquences multiples sans que le principe *non bis in idem* soit violé. [...]

10. Dans son quatrième moyen, le requérant entend contester l'enquête menée par l'IOS, qui, selon lui, n'aurait pas respecté sa propre procédure telle qu'énoncée aux paragraphes 3, 8, 12 et 19 des Lignes directrices uniformes en matière d'enquête (2^e édition) approuvées en juin 2009 par la Conférence des enquêteurs internationaux des organisations des Nations Unies. Ces dispositions prévoient ce qui suit :

- «3. Le Bureau d'enquête fait preuve d'objectivité, d'impartialité et d'équité pendant tout le processus d'enquête et conduit ses activités de manière compétente et avec le plus haut degré d'intégrité. [...]
- 8. Les constatations de l'enquête sont basées sur des faits et sur des analyses connexes, pouvant inclure des déductions raisonnables.
- 12. La norme de preuve utilisée pour déterminer le bien-fondé d'une plainte est définie, aux fins de l'enquête, comme étant la recherche de l'information qui, globalement, montre que quelque chose est plus probable que non.
- 19. Le Bureau d'enquête examine l'information à charge et à décharge.»

Il y a également lieu de mentionner, s'agissant des règles relatives à la procédure d'enquête, le paragraphe C.15 de la charte du Bureau des services de contrôle interne de l'ONUDI, qui dispose que «l'IOS établit l'existence (à charge) ou la non-existence (à décharge) d'éléments constitutifs d'un acte répréhensible».

11. Le requérant soutient que l'enquête n'a pas été impartiale dans la mesure où l'IOS n'a pas correctement évalué les éléments de preuve à décharge. Il soutient également que l'IOS n'a pas tenu compte du fait qu'un fonctionnaire avait fait une fausse déclaration selon laquelle elle aurait déposé une plainte contre lui devant la Commission philippine des droits humains, ce qui aurait dû conduire l'IOS à exclure son témoignage. Il affirme par ailleurs que l'IOS n'a pas respecté la procédure d'enquête prévue au paragraphe 37 des Lignes directrices uniformes, qui dispose que, «[d]ans toute la mesure du possible, les auditions menées par le Bureau d'enquête sont conduites par deux personnes». En l'occurrence, le requérant affirme qu'il a été auditionné par une seule personne et que le sentiment de partialité aurait été moindre s'il avait été auditionné par

deux personnes. Le requérant fait valoir par ailleurs que, contrairement aux dispositions du paragraphe 33 des Lignes directrices uniformes, l'IOS n'a pas systématiquement «cherché à corroborer l'information en sa possession» en n'auditionnant pas son épouse, alors même que le Comité paritaire de discipline avait estimé que cette audition était essentielle. Il soutient qu'en agissant ainsi l'IOS n'a pas évalué correctement la crédibilité des éléments de preuve recueillis. Il maintient qu'en traitant sur le même pied des informations qui étaient corroborées et d'autres qui ne l'étaient pas, l'IOS avait abouti à des conclusions trompeuses et déroutantes.

12. Le Tribunal considère que l'IOS n'a pas agi de manière contraire aux Lignes directrices uniformes ou à sa charte en raison du fait que le requérant n'a été auditionné que par une seule personne. Le paragraphe 37 des Lignes directrices uniformes permet la conduite des auditions par une personne, mais précise qu'elles peuvent être conduites par deux personnes «[d]ans toute la mesure du possible». Par ailleurs, le fait que l'IOS n'ait pas auditionné l'épouse du requérant ne signifie pas qu'il n'a pas systématiquement cherché la corroboration de l'information en sa possession.

Le rapport de l'IOS montre qu'il a cherché de manière générale à corroborer les éléments recueillis lors des auditions qu'il avait menées, en essayant de déterminer quelles parties de ces éléments étaient corroborées et lesquelles ne l'étaient pas. Le requérant suggère qu'il existait un lien entre son épouse et les fonctionnaires qui ont déposé plainte contre lui. Il semble indiquer par là que ces fonctionnaires auraient été influencés dans leur démarche par l'existence de ce lien. Si tant est que ce lien ait pu exister, sa nature reste floue et ne peut en soi remettre en cause les déclarations des fonctionnaires en question.

13. Il ressort du rapport de l'IOS que les trois fonctionnaires qui avaient déposé plainte ont été auditionnés, ainsi que le requérant et douze autres témoins. Les conseils du requérant ont produit des déclarations sous serment et soumis des questions. L'IOS a procédé à treize auditions en personne et à trois par téléphone. Les comptes rendus d'audition et les documents produits ont été examinés à l'issue de ces auditions. Toutes les personnes auditionnées ont signé leurs déclarations après les avoir

revues et modifiées lorsque cela était nécessaire. La possibilité a été donnée au requérant et à ses conseils de formuler des observations sur le projet de rapport de l'IOS, ce qu'ils ont fait. Enfin, l'IOS a recueilli également les SMS et les documents qu'il a estimé pertinents dans le cadre de l'enquête.

14. L'IOS est essentiellement un organe d'enquête. Il a pour mission de recueillir, rassembler et analyser les informations en sa possession de manière objective, impartiale, juste et en faisant preuve de la plus grande intégrité et, à partir des éléments recueillis, de déterminer si ces informations sont suffisantes pour prouver, selon toute probabilité au regard des éléments de preuve à charge et à décharge, le bien-fondé de la plainte. Le Tribunal estime que l'IOS a agi de manière juste et en conformité avec les paragraphes 3, 8, 12, 19, 33 et 37 des Lignes directrices uniformes et que sa conclusion et ses recommandations étaient étayées par les éléments de preuve. Le quatrième moyen invoqué par le requérant est donc dénué de fondement.

15. Par son troisième moyen, le requérant entend contester la procédure et le rapport du Comité paritaire de discipline en soutenant que la faute n'a pas été prouvée au-delà de tout doute raisonnable. Il est de jurisprudence constante que, lorsque le fonctionnaire accusé de faute conteste cette accusation, c'est à l'organisation qu'il incombe de prouver la faute au-delà de tout doute raisonnable, et il convient d'accorder au fonctionnaire le bénéfice du doute (voir, par exemple, le jugement 2879, au considérant 11).

16. S'agissant de la procédure devant le Comité paritaire de discipline, la circulaire administrative n° 87 prévoit notamment ce qui suit :

«31. Il est précisé au paragraphe f) de l'appendice J du Règlement du personnel que "le Comité paritaire de discipline examine avec toute la promptitude voulue les affaires qui lui sont soumises. En principe, la procédure est limitée à un exposé écrit des faits de la cause et à de brèves observations et répliques présentées sans délai, oralement ou par écrit. [...]"

33. Il est précisé au paragraphe g) de l'appendice J du Règlement du personnel que "le Comité paritaire de discipline autorise le fonctionnaire en cause à se faire représenter devant lui par un autre fonctionnaire, en poste ou retraité, résidant au lieu d'affectation". [...]"

35. Lorsque c'est possible, le Comité met en place une procédure orale pour donner pleinement au fonctionnaire ou à son représentant la possibilité de se défendre. Les auditions se déroulent à huis clos et, sauf décision contraire du Comité, en présence des deux parties.

36. En examinant les questions de fait et en cherchant à établir si tel acte ou telle omission doit être considéré comme une faute, le Comité juge et apprécie les rapports des enquêtes préliminaires qui ont été menées, ainsi que les déclarations, les réponses et les éléments de preuve présentés par le fonctionnaire concerné ou en son nom. Le Comité peut aussi solliciter des renseignements et des témoignages d'autres fonctionnaires s'il juge ces informations nécessaires ou utiles. À cette fin, il peut demander au représentant du Directeur général de faire en sorte que ces fonctionnaires soient présents ou, si cela est impossible, de prendre des dispositions pour qu'ils répondent à des questions écrites posées par le Comité.»

17. Le requérant soutient que, dans la mesure où, comme le prévoit le paragraphe 30 de sa charte, l'enquête de l'IOS a pour but d'établir les faits sur la base d'un faisceau de preuves et non sur la base de preuves démontrant la culpabilité au-delà de tout doute raisonnable, le Comité paritaire de discipline ne pouvait se fonder sur son rapport pour conclure qu'il avait commis une faute et lui infliger des mesures disciplinaires.

Le Tribunal reconnaît que, comme l'affirme le requérant, en vertu de la circulaire administrative n° 87, le Comité paritaire de discipline a pour fonction de déterminer si les éléments de fait et les conclusions contenus dans le rapport de l'IOS apportent suffisamment d'éléments démontrant l'existence d'une faute de manière qu'il ne subsiste aucun doute raisonnable et, ainsi, d'offrir au fonctionnaire concerné la garantie d'une procédure régulière en lui permettant de se défendre ou de vérifier que les preuves rapportées par l'IOS satisfont à la norme de preuve selon laquelle il ne doit raisonnablement subsister aucun doute. Le Tribunal n'accepte toutefois pas l'affirmation du requérant selon laquelle les conclusions du Comité paritaire de discipline étaient vagues et ambiguës concernant la suffisance des éléments de preuve au regard du niveau de preuve requis s'agissant de l'abus de pouvoir et du comportement susceptible de porter atteinte à la réputation de l'ONUDI, la preuve d'une telle atteinte n'ayant pas été établie au-delà de tout doute raisonnable et un préjudice réel n'ayant pas été démontré.

18. Il y a lieu de relever à cet égard que le Comité paritaire de discipline ne s'est pas fondé uniquement sur le rapport de l'IOS. Il disposait également, entre autres, de la déposition écrite du requérant, qui avait demandé l'autorisation de soumettre une déposition par écrit plutôt qu'en personne du fait qu'il était sur le point de partir en congé annuel. Il apparaît pour le moins malvenu de sa part de contester ensuite la régularité de la procédure du Comité paritaire de discipline au motif que le Comité aurait violé son droit à une procédure régulière en ne mettant pas en place une procédure orale comme il est tenu de le faire «lorsque c'est possible». Au demeurant, la mise en place d'une procédure orale n'était pas une condition impérative. Le Comité paritaire de discipline disposait également des observations fournies par le Service de la gestion des ressources humaines au Directeur général suite au rapport établi par l'IOS et des observations faites à son sujet par le Service de la gestion des ressources humaines et par le requérant.

Le Tribunal considère que les réserves formulées par le Comité paritaire de discipline concernant certains aspects de l'enquête et du rapport de l'IOS ne remettent pas en cause les conclusions et les recommandations du Comité. Ces réserves montrent, au contraire, que le Comité a adopté une approche objective dans son analyse des éléments de preuve fournis dans le rapport de l'IOS. C'est sur la base de cette analyse que le Comité a conclu, s'agissant des allégations de harcèlement sexuel, que «des incidents et des documents témoignent à l'évidence d'un comportement incorrect qui peut s'apparenter à du harcèlement selon la définition qui en est donnée. Toutefois, peu d'éléments permettent de conclure que ce harcèlement avait une connotation sexuelle.» En conséquence, le Comité paritaire de discipline a recommandé que l'accusation de harcèlement sexuel soit abandonnée, contrairement à la recommandation de l'IOS. Le Comité a également conclu que les preuves n'étaient pas suffisantes pour étayer l'accusation d'abus de confiance, contrairement à la recommandation de l'IOS.

19. Sur la base de l'analyse qu'il a effectuée, le Comité paritaire de discipline a conclu qu'il y avait suffisamment de preuves à l'appui des accusations d'abus de pouvoir et de comportement susceptible de porter atteinte à la réputation de l'ONUDI. Le Tribunal estime que les

conclusions du Comité concernant ces accusations n'ont rien de vague. Le Comité pouvait raisonnablement parvenir à ces conclusions en se fondant sur l'ensemble des éléments de preuve au-delà de tout doute raisonnable. Le troisième moyen s'avère donc infondé.

20. Par son premier moyen, le requérant soutient que «[l]a Commission paritaire de recours a confondu et mal interprété l'objet du recours ainsi que la portée des allégations en question et qu'en conséquence son analyse était intégralement viciée, au même titre que la décision du Directeur général qui se fondait sur le rapport vicié de la Commission». La raison en est, selon le requérant, que la Commission a omis de reconnaître que les allégations de harcèlement sexuel et de représailles constitutives d'un abus de pouvoir n'avaient pas été prouvées et que, nonobstant cette omission qui violait le droit du requérant à une procédure régulière, le Directeur général s'était néanmoins fondé sur le rapport de la Commission.

21. Le Tribunal relève que, suite à l'examen des allégations formulées à l'encontre du requérant, le Comité paritaire de discipline a conclu dans son rapport du 13 décembre 2012 au Directeur général que la conduite du requérant n'était pas conforme aux plus hautes qualités d'intégrité, de sensibilité culturelle et de professionnalisme. Le Comité est parvenu à cette conclusion parce qu'il avait constaté que les allégations d'abus de pouvoir et d'atteinte à la réputation de l'ONUDI étaient bien établies. Le Comité a toutefois considéré qu'en l'absence de preuves suffisantes les allégations de harcèlement sexuel et d'abus de confiance n'étaient pas établies. C'est sur cette base que le Comité a recommandé que les mesures disciplinaires en question soient prises à l'encontre du requérant.

22. Le Tribunal considère que, dès lors que le Directeur général avait accepté, en février 2012, la conclusion et les recommandations du Comité paritaire de discipline, les allégations de harcèlement sexuel et d'abus de confiance n'avaient pas à être examinées par la Commission paritaire de recours. Il considère en outre que la Commission était fondée à examiner l'ensemble des éléments de preuve relatifs à la conduite du

requérant afin de déterminer si ce dernier avait commis une faute en abusant de son pouvoir et/ou en portant atteinte à la réputation de l'ONUDI.

Par contre, c'est à tort que la Commission paritaire de recours a fondé sa recommandation, entre autres, sur «le fait qu'il y avait suffisamment de preuves démontrant l'existence d'une faute, comme souligné dans le rapport de l'IOS daté du 18 avril 2012, à savoir : [a...]. b. Le requérant a harcelé sexuellement trois fonctionnaires du Bureau [...]». En effet, le Directeur général avait déjà abandonné l'accusation de harcèlement sexuel sur la recommandation du Comité paritaire de discipline. Même si la Commission paritaire de recours a inclus cet élément, il y avait en tout état de cause suffisamment de preuves pour établir au-delà de tout doute raisonnable que le requérant avait commis une faute s'agissant des accusations d'abus de pouvoir et d'atteinte à la réputation de l'ONUDI. En outre, dans la décision attaquée, le Directeur général a pris soin de relever, s'agissant des conclusions de la Commission paritaire de recours relatives aux allégations de harcèlement sexuel et de représailles, que celles-ci ne relevaient pas du mandat de la Commission. En conséquence, le premier moyen invoqué par le requérant est dénué de fondement.

23. Enfin, le Tribunal considère que le deuxième moyen du requérant est lui aussi infondé. En effet, le principe selon lequel le Directeur général est tenu de motiver la décision attaquée s'applique lorsqu'il s'écarte des recommandations de la Commission paritaire de recours. Dans la mesure où le Directeur général a bien indiqué les raisons pour lesquelles il n'acceptait pas une partie des conclusions de la Commission paritaire de recours, ce deuxième moyen est également dénué de fondement.

Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 28 octobre 2016, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 février 2017.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ