

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

S.
c.
OIT

127^e session

Jugement n° 4106

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. A. K. M. S. le 31 juillet 2017 et régularisée le 19 septembre, la réponse de l'OIT du 20 octobre, la réplique du requérant du 29 novembre et la duplique de l'OIT du 15 décembre 2017;

Vu les articles II, paragraphe 1, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

Le requérant conteste la décision de lui infliger la sanction de renvoi.

Le requérant est entré au service du Bureau de pays de l'OIT pour le Bangladesh (BP-Dhaka) en septembre 2008 au titre d'un contrat de coopération technique de durée déterminée en qualité d'administrateur des programmes au niveau national dans le cadre du projet de réforme de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (projet EFTP) mené au Bangladesh. Ce contrat fut prolongé à six reprises jusqu'au terme du projet EFTP, le 11 décembre 2013. Le requérant exerça ensuite les fonctions d'administrateur de programme dans le cadre d'un autre projet de coopération technique au BP-Dhaka. Son contrat fut prolongé à dix reprises et l'intéressé quitta ses fonctions le

30 juin 2017 par suite de la décision du Directeur général de lui infliger la sanction de renvoi.

Entre février et juin 2015, le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO selon son sigle anglais) mena une enquête sur les allégations de faute formulées à l'encontre du requérant par un lanceur d'alerte. Selon ces allégations, le requérant : 1) avait rédigé et soumis, pour le compte d'une association bangladaise regroupant des acteurs de l'industrie agroalimentaire (ci-après «association agroalimentaire bangladaise»), une proposition de projet dans le cadre d'un programme de subventions de l'Union européenne (UE) et s'était vu verser pour ce service une somme importante, dont une partie avait été versée sur le compte bancaire de son épouse; 2) avait présenté deux propositions de projet à cette association, sur la base desquelles il devait être rémunéré pour dispenser une formation; et 3) avait falsifié la signature du directeur du BP-Dhaka dans un protocole d'accord portant création d'une société. Le requérant fut interrogé le 30 avril 2015 dans le cadre de cette enquête, et un compte rendu non intégral de l'audition lui fut ensuite remis pour observations. Le requérant apporta quelques modifications au texte et ajouta des observations que l'IAO contesta.

Dans son rapport d'enquête, qui fut soumis au Directeur général et au Trésorier et contrôleur des finances en juin 2015, l'IAO concluait que les deux premières allégations étaient fondées mais que la troisième ne l'était pas.

Le Directeur général approuva le rapport d'enquête et l'affaire fut renvoyée au Département du développement des ressources humaines (HRD selon son sigle anglais), qui proposa l'application de la sanction de renvoi, en vertu de l'article 12.8 du Statut du personnel. Le Directeur général décida d'accepter la proposition de sanction de HRD et, par un mémorandum du 17 juillet 2015, le directeur de HRD informa le directeur du BP-Dhaka de la décision du Directeur général d'appliquer la sanction de renvoi et lui demanda de bien vouloir en aviser le requérant. Par une lettre du même jour, le directeur du BP-Dhaka communiqua en double exemplaire au requérant la proposition visant à lui infliger la sanction de renvoi approuvée par le Directeur général. Se référant aux conclusions du rapport d'enquête, le directeur du

BP-Dhaka indiquait dans cette lettre que le requérant, du fait des activités extérieures auxquelles il s'était livré et de ses fonctions au BP-Dhaka, se trouvait dans une situation de conflit d'intérêts, et que ses actes étaient d'autant plus graves que la proposition qu'il avait soumise pour le compte de l'association agroalimentaire bangladaise était contraire à la stratégie de l'OIT en la matière. Le directeur du BP-Dhaka pria le requérant de renvoyer dans un délai de huit jours à compter de sa réception un exemplaire de la proposition visant à lui infliger la sanction après y avoir apposé ses initiales, en y joignant toute observation qu'il désirait formuler. Le requérant présenta ses observations dans une lettre datée du 1^{er} août 2015.

Le 25 août 2015, le requérant saisit la Commission consultative paritaire de recours, demandant notamment le retrait de la sanction de renvoi proposée et un examen de sa situation au travail au moment des faits, notamment la précarité de son emploi et le harcèlement exercé par son supérieur hiérarchique. La Commission rendit son rapport le 16 mars 2017. Même si elle estima à l'unanimité que le requérant avait agi en violation du Statut du personnel et des autres règles applicables, deux de ses membres jugèrent la sanction de renvoi disproportionnée par rapport à la gravité des actes reprochés à l'intéressé. Un membre de la Commission estima néanmoins que la faute commise par le requérant justifiait la sanction proposée. La Commission indiqua également dans son rapport que l'absence, dans le Statut du personnel du BIT, d'une sanction intermédiaire entre le blâme et le renvoi rendait difficile l'application de sanctions dûment proportionnées et pria instamment l'administration de prévoir un éventail plus large de sanctions. Par lettre du 3 mai 2017, le requérant fut informé que le Directeur général estimait que la sanction de renvoi était entièrement proportionnée à la gravité de la faute avérée qui lui était reprochée. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande l'annulation de la décision attaquée, sa réintégration avec effet rétroactif à compter de la date d'expiration de son dernier contrat et le paiement de tous les traitements, émoluments et indemnités, assortis d'intérêts, à compter de cette date. À titre subsidiaire, dans l'éventualité où la réintégration ne serait pas possible, le requérant demande à être dûment indemnisé pour le préjudice matériel subi,

y compris la perte en termes de perspectives de gains. Il réclame en outre des dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que les dépens. Le requérant demande au Tribunal d'ordonner toute autre mesure corrective appropriée.

L'OIT demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant en partie irrecevable et, en tout état de cause, comme étant totalement dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque la décision du 3 mai 2017 par laquelle le Directeur général a maintenu la sanction de renvoi qui lui avait été infligée le 17 juillet 2015, en vertu du paragraphe 1 de l'article 12.8 du Statut du personnel.

2. Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration avec effet rétroactif, ainsi que le paiement de tous les traitements, émoluments et indemnités, assortis d'intérêts, à compter de la date d'expiration de son dernier contrat; à titre subsidiaire, dans l'éventualité où la réintégration ne serait pas possible, le requérant demande au Tribunal d'ordonner le versement de dommages-intérêts pour tort matériel, y compris pour la perte en termes de perspectives de gains, de lui accorder 20 000 francs suisses de dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que les dépens, et d'ordonner toute autre mesure corrective appropriée.

3. Le 2 février 2015, des allégations de faute à l'encontre du requérant ont été formulées par un lanceur d'alerte auprès du vérificateur intérieur en chef des comptes. L'IAO a mené une enquête au terme de laquelle il a constaté, dans son rapport soumis au Directeur général le 9 juin 2015, que deux des trois allégations étaient fondées et que le requérant avait «reconnu avoir reçu de l'argent après avoir exercé, en une occasion, des activités extérieures et tenté d'obtenir plus de travail en élaborant des propositions de projet, sans demander l'autorisation

de la direction du BIT, à deux autres occasions»*. Dans son rapport d'enquête, l'IAO a également relevé que le requérant avait utilisé des supports (y compris du matériel protégé par le droit d'auteur) appartenant au BIT sans «obtenir l'autorisation préalable de la direction du BIT d'utiliser ce matériel pour lui permettre de concrétiser ces propositions d'activités extérieures»*. L'IAO a également noté que, selon un responsable du projet pour lequel le requérant travaillait, la proposition élaborée par ce dernier était «contraire à la stratégie de l'OIT en la matière»*. Sous le titre «Conclusions de l'enquête», il est notamment indiqué ce qui suit : «Sur la base des aveux de culpabilité librement consentis par [le requérant] ci-dessus, l'IAO conclut que de tels actes ne sont pas compatibles avec le comportement attendu d'un fonctionnaire du BIT et constituent une conduite répréhensible. Par ailleurs, [le requérant] risquait de nuire à la réputation de l'OIT.»*

4. Le requérant a été informé, par une lettre datée du 17 juillet 2015, de la proposition visant à lui infliger la sanction de renvoi approuvée par le Directeur général, en vertu du paragraphe 1 de l'article 12.8 du Statut du personnel. Cette lettre indiquait notamment que «l'enquête menée par l'IAO a[vait] révélé que [le requérant] s'[était] livré à un certain nombre d'activités extérieures sans demander les autorisations nécessaires, activités qui le plaçaient dans une situation de conflit d'intérêts direct compte tenu de [ses] fonctions au BIT de responsable des programmes au niveau national et pour lesquelles [il avait] reçu des sommes importantes d'argent. [Ses] actes [étaient] d'autant plus graves que le contenu de la proposition élaborée par [le requérant] et soumise à l'UE pour le compte d'[une association agroalimentaire bangladaise] [était] contraire à la politique de l'OIT en la matière et a[vait] directement compromis les activités de l'Organisation au Bangladesh.»*

5. Le requérant a saisi la Commission consultative paritaire de recours pour contester la proposition visant à lui infliger la sanction de renvoi formulée à son encontre. Dans son rapport daté du 16 mars 2017, la Commission a examiné de façon détaillée le recours formé par le

* Traduction du greffe.

requérant en ce qui concerne les raisons ayant conduit à mener une enquête, l'enquête menée par l'IAO, la sanction proposée au regard des circonstances de l'affaire et les observations du requérant à ce sujet, ainsi que la proportionnalité de la sanction. La Commission a estimé que les allégations contre le requérant étaient de prime abord suffisamment fondées pour justifier l'ouverture d'une enquête et a relevé que le requérant avait «clairement reconnu que : 1) sans avoir demandé l'autorisation préalable du Bureau, il s'était livré à des activités extérieures auprès d'une [association agroalimentaire bangladaise] et avait reçu une importante somme d'argent pour l'élaboration d'une proposition de projet dans le but d'obtenir une subvention de l'UE en faveur [de cette association]; et 2) sans avoir demandé l'autorisation préalable de la direction du Bureau, il avait tenté d'obtenir plus de travail et d'argent en soumettant deux propositions de projet de formation à [l'association susmentionnée].»* La Commission a relevé que le requérant avait cherché à justifier sa faute en invoquant la précarité de son emploi, mais qu'il était, au moment des faits, titulaire d'un contrat de coopération technique de durée déterminée d'un an. En ce qui concerne la proportionnalité de la sanction, la Commission a déclaré ce qui suit :

«La Commission estime que l'absence, dans le Statut du personnel, d'une sanction intermédiaire entre le blâme et le renvoi rend difficile l'application de sanctions dûment proportionnées. La Commission souligne que le Bureau doit adopter sans attendre un éventail plus large de sanctions qui permettraient au Directeur général de garantir que les sanctions disciplinaires sont véritablement proportionnées à la gravité de la faute commise. Le Statut du personnel devrait prévoir un éventail plus large de sanctions, afin que l'autorité investie du pouvoir disciplinaire puisse proposer une ou plusieurs sanctions intermédiaires entre le blâme et le renvoi, comme cela est déjà le cas dans d'autres organisations de la fonction publique nationale et internationale. [...] En l'espèce, et compte tenu de la gravité du manquement avéré aux devoirs de conduite, deux membres du collège estiment que, si le blâme peut s'avérer insuffisant, sanctionner le [requérant] en le renvoyant ne constitue pas une sanction proportionnée à ses actes. [...] Un membre de la Commission [...] estime que le comportement répréhensible du [requérant] est d'une gravité telle qu'il justifie la sanction proposée.»*

* Traduction du greffe.

6. Dans la lettre du 3 mai 2017, par laquelle la décision définitive du Directeur général a été notifiée au requérant, le Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme a notamment indiqué ce qui suit :

«Après avoir examiné attentivement le rapport de la Commission consultative paritaire de recours et votre dossier, le Directeur général m'a prié de vous informer que, tout en prenant dûment note des avis exprimés par les membres de la Commission sur la proportionnalité de la sanction proposée, il reste d'avis que votre conduite constitue un manquement grave aux Normes de conduite de la fonction publique internationale, au Statut du personnel du BIT et aux règles pertinentes du cadre de responsabilisation du BIT, y compris la directive du Bureau sur les règles régissant les activités et occupations extérieures. Plus précisément, il a été établi au-delà de tout doute raisonnable que vous vous êtes livré à un certain nombre d'activités extérieures non autorisées et généreusement rémunérées, qui vous ont placé dans une situation de conflit d'intérêts direct étant donné vos fonctions au BIT de responsable des programmes au niveau national. Le BIT appliquant une politique de tolérance zéro face à la malhonnêteté et aux pratiques contraires à l'éthique, le Directeur général a estimé que la sanction de renvoi est entièrement proportionnée à la gravité de la faute avérée qui vous est reprochée. Il considère en outre que les explications que vous avez fournies ne justifient en rien un réexamen de la sanction proposée.»*

7. Le requérant fonde sa requête sur les arguments suivants :

- a) l'enquête est entachée de vices de procédure;
- b) son droit à une procédure régulière et son droit d'être entendu ont été violés;
- c) l'administration ne s'est pas acquittée de la charge de la preuve;
- d) la sanction infligée est disproportionnée; et
- e) les circonstances atténuantes n'ont pas été prises en compte.

8. La requête est recevable en ce qu'elle concerne la décision du 3 mai 2017 de maintenir la sanction de renvoi.

Toutes les conclusions relatives aux allégations de harcèlement formulées par le requérant sont irrecevables pour non-épuisement des voies de recours interne. Le requérant a eu amplement l'occasion de se

* Traduction du greffe.

prévaloir des procédures prévues par le Statut du personnel pour que ses allégations de harcèlement fassent l'objet d'une enquête appropriée, et cela lui a été rappelé à maintes reprises. N'ayant pas (à la date du dépôt de la présente requête) entamé ces procédures, l'intéressé n'est pas recevable, en l'état actuel, à formuler devant le Tribunal des conclusions ou observations relatives à ces allégations, car aucune décision définitive n'a été prise à leur sujet, comme l'exige l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal.

9. La requête est dénuée de fondement. L'argument selon lequel l'enquête serait viciée, du fait que le requérant n'a pas été informé à l'avance qu'il faisait l'objet d'une enquête, et l'argument selon lequel les allégations de harcèlement n'auraient pas été dûment considérées comme une circonstance atténuante dans le cadre de l'enquête sont sans fondement. L'enquête a été menée conformément à la fonction d'enquête énoncée à l'alinéa *b*) de la Règle de gestion financière 14.10, qui prévoit que «[l]e Vérificateur intérieur en chef des comptes est chargé de la vérification intérieure, de l'inspection, du contrôle et de l'évaluation de la justesse et de l'efficacité du contrôle interne, de la gestion financière et de l'utilisation des actifs de l'Organisation, de même que des enquêtes relatives aux fautes commises en matière financière et administrative et aux autres irrégularités. L'ensemble des systèmes, processus, opérations, fonctions, programmes et activités de l'Organisation sont soumis à l'examen, à l'évaluation et au contrôle indépendants du Vérificateur intérieur en chef des comptes.» En outre, l'exigence rappelée par le Tribunal dans sa jurisprudence, selon laquelle «une enquête disciplinaire doit être conduite de manière telle qu'elle permette de clarifier tous les faits pertinents, sans pour autant compromettre la réputation de l'employé, et qu'elle donne à ce dernier la possibilité, d'une part, de vérifier les preuves avancées contre lui et, d'autre part, de répondre aux accusations formulées à son encontre» (voir les jugements 2475, au considérant 7, 2771, au considérant 15, 3200, au considérant 10, 3315, au considérant 6, 3682, au considérant 13, 3872, au considérant 6, et 3875, au considérant 3), a bien été respectée en l'espèce. Le Tribunal relève d'emblée qu'il n'y a aucune obligation d'informer à l'avance un fonctionnaire d'une enquête fondée sur certaines allégations (voir le

jugement 2605, au considérant 11). Il ressort du dossier que le requérant a été informé dès le début de son entretien avec les enquêteurs que l'audition portait sur des allégations de faute et qu'il a eu la possibilité d'examiner les preuves présentées, de répondre aux allégations et de fournir toute preuve ou nommer des témoins à l'appui de ses réponses. Le requérant a également eu la possibilité de produire d'autres éléments de preuve ou informations à décharge avant la conclusion de l'enquête. La jurisprudence du Tribunal n'énonce aucun principe qui viendrait étayer l'argument du requérant selon lequel il aurait dû recevoir des renseignements détaillés sur les allégations avant son audition dans le cadre de l'enquête.

10. Le requérant affirme que son droit d'être entendu et son droit à une procédure régulière ont été violés en raison du fait que l'OIT ne dispose pas d'une commission de discipline. Cet argument est dénué de fondement. La procédure de l'OIT en matière disciplinaire, qui est résumée dans la note d'information «Affaires disciplinaires 2014-15», IGDS n° 499 (version 1), est la suivante : les allégations de faute sont transmises à l'IAO, qui, lorsque ces allégations sont de prime abord suffisamment fondées pour justifier un complément d'enquête, mène une enquête (travail d'enquête, auditions, possibilité donnée au fonctionnaire d'examiner les éléments de preuve et de répondre aux allégations), soumet ensuite un rapport d'enquête détaillé au Directeur général, qui renvoie l'affaire au bureau du Trésorier et contrôleur des finances ou à HRD pour suite à donner le cas échéant, y compris une recommandation concernant la sanction disciplinaire appropriée. Si le Directeur général approuve la sanction recommandée, une proposition visant à infliger la sanction disciplinaire est alors communiquée au fonctionnaire intéressé, conformément au paragraphe 1 de l'article 12.2 du Statut du personnel. L'article 12.2 est ainsi libellé :

«Procédure d'application des sanctions

1. Avant qu'une sanction, autre qu'un avertissement, ne soit prise, une proposition motivée visant à l'infliger est communiquée en double exemplaire au fonctionnaire intéressé. Après y avoir apposé ses initiales, ce fonctionnaire en renvoie un exemplaire dans un délai de huit jours après réception, en y joignant telles observations qu'il peut désirer formuler.

2. Sous réserve des dispositions de l'article 12.8 du Statut du personnel, en cas de sanction autre que l'avertissement ou la réprimande, le fonctionnaire concerné a le droit de communiquer la proposition, accompagnée le cas échéant d'observations formulées conformément aux dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, à la Commission consultative paritaire de recours dans un délai d'un mois après sa réception, période qui inclut les huit jours mentionnés au paragraphe 1 ci-dessus. La proposition peut également ne pas être communiquée à la Commission consultative paritaire de recours si le fonctionnaire intéressé y consent.

3. La décision d'appliquer une sanction est communiquée en double exemplaire au fonctionnaire intéressé, qui en renvoie un exemplaire après y avoir apposé ses initiales. [...]»

Conformément à ces dispositions, le requérant a été informé par une lettre datée du 17 juillet 2015 de la proposition visant à lui infliger la sanction de renvoi, comme le prévoit l'article 12.8 du Statut du personnel. Il a ensuite exercé son droit de joindre à la proposition les observations qu'il désirait formuler et, surtout, de saisir la Commission consultative paritaire de recours dans le cadre d'une procédure contradictoire régulière avant que le Directeur général ne se prononce définitivement. Le droit du requérant d'être entendu et de bénéficier d'une procédure régulière a été pleinement respecté.

11. Le requérant affirme que l'OIT n'a pas prouvé au-delà de tout doute raisonnable la faute qui lui est reprochée, puisque l'Organisation n'a pas vérifié le montant exact de la somme d'argent reçue par lui et n'a pas établi en quoi ses actions «ont nui à la stratégie de l'OIT»*. Cet argument est dénué de fondement. Comme le Tribunal l'a déclaré dans le jugement 3649, au considérant 14, «il est utile de rappeler qu'en vertu d'une jurisprudence bien établie c'est à l'organisation qu'incombe la charge de prouver, au-delà de tout doute raisonnable, avant d'imposer une mesure disciplinaire, que le requérant s'est rendu coupable des actes qui lui sont reprochés. Il est également établi que le "Tribunal ne cherchera pas à déterminer si les parties se sont acquittées de la charge de la preuve; au lieu de cela, il étudiera les pièces du dossier pour

* Traduction du greffe.

déterminer si l'organe [compétent] aurait pu, au-delà de tout doute raisonnable, conclure à la culpabilité de l'intéressé".»

Les allégations formulées contre le requérant sont énoncées comme suit dans le rapport d'enquête :

- a) «[Le requérant] aurait été [consultant en développement des affaires pour une association agroalimentaire bangladaise dans le cadre d'un programme de subventions de l'UE] et membre de trois autres comités de [ladite association], et aurait reçu une rémunération très élevée pour l'élaboration d'une proposition de projet visant à obtenir [pour le compte de l'association] une subvention de l'UE.
- b) [Le requérant] aurait également soumis deux propositions de projet à [ladite association] sur la base desquelles il devait être rémunéré pour intervenir en tant que maître formateur.
- c) [Le requérant] aurait en outre été impliqué dans la falsification de la signature du directeur du BP-Dhaka [...].»*

L'enquête menée par l'IAO a montré que les deux premières allégations (mentionnées ci-dessus) ont été corroborées par les éléments de preuve réunis, ainsi que par les aveux de culpabilité librement consentis par le requérant. La troisième allégation n'était pas étayée et n'a pas été soulevée de nouveau dans la suite de la procédure. Le Tribunal considère que le Directeur général n'a commis aucune erreur dans son appréciation des éléments de preuve qui lui a permis de conclure que l'administration s'était acquittée de la charge de la preuve. L'affirmation du requérant selon laquelle le montant exact de la somme versée n'a pas été vérifié ne contredit pas le fait qu'il a bien été rétribué pour des activités extérieures sans autorisation du BIT. Le requérant affirme que la constatation selon laquelle ses activités extérieures non autorisées allaient à l'encontre de la stratégie de l'OIT est erronée et fondée uniquement sur la déclaration faite par le conseiller technique principal, qui «était nouveau et avait une connaissance limitée du projet EFTP»*. Le Tribunal relève que le Directeur général a souscrit à l'avis du conseiller technique principal, soulignant que les propositions élaborées par le requérant et soumises à l'UE pour le compte de l'association agroalimentaire bangladaise

* Traduction du greffe.

allaient à l'encontre de la politique de l'OIT dans ce domaine particulier. Le Tribunal prend également note de la conclusion du Directeur général selon laquelle les activités extérieures non autorisées du requérant ont placé ce dernier dans une situation de conflit d'intérêts direct compte tenu de ses fonctions au BIT de responsable des programmes au niveau national, et rappelle que le Directeur général est seul habilité à décider de ce qui pourrait être considéré comme préjudiciable aux intérêts et à la réputation de l'Organisation.

12. Le requérant prétend que la sanction est disproportionnée par rapport à la faute et que «le Directeur général n'a pas pu exercer correctement son pouvoir d'appréciation pour déterminer la gravité de la sanction disciplinaire»* dans la mesure où le Statut du personnel du BIT ne prévoit que cinq sanctions possibles : avertissement, réprimande, blâme, renvoi ou renvoi sans préavis. Cet argument est dénué de fondement. Comme le Tribunal l'a déclaré dans le jugement 3872, au considérant 2, «[s]elon une jurisprudence constante, les décisions portant sur des questions disciplinaires relèvent du pouvoir d'appréciation du chef exécutif d'une organisation internationale et ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle limité. Le Tribunal n'intervient que si la décision est entachée de vices de procédure ou de fond (voir le jugement 3297, au considérant 8). De plus, lorsqu'une enquête a été menée par un organe compétent dans le cadre d'une procédure disciplinaire, le rôle du Tribunal n'est pas de réévaluer les éléments de preuve réunis par cet organe et la réserve est de mise lorsqu'il s'agit de mettre en cause ses constatations et de réexaminer son appréciation des éléments de preuve. Le Tribunal n'interviendra qu'en cas d'erreur manifeste (voir le jugement 3757, au considérant 6).» Le Tribunal ne relève aucun vice de cette nature dans la décision du Directeur général du 3 mai 2017 et estime que la sanction imposée, qui n'était pas la sanction la plus sévère que celui-ci pouvait infliger, n'était pas disproportionnée.

* Traduction du greffe.

13. Le requérant affirme que l'OIT a commis une erreur en ne tenant pas compte des circonstances atténuantes qui, selon lui, «ont altéré [son] jugement et [l']ont amené à commettre une faute»*. Cet argument est dénué de fondement. Le requérant invoque de longues périodes d'emploi précaire au titre de contrats de coopération technique, un stress professionnel important dû à une relation conflictuelle avec son supérieur direct et des problèmes de santé. Aucune de ces circonstances ne saurait excuser la faute reprochée au requérant, eu égard notamment au fait que celui-ci était alors lié par un contrat de coopération technique de durée déterminée d'un an et que la relation conflictuelle alléguée avec son supérieur direct n'a pas fait l'objet de la procédure de réclamation pour harcèlement prévue par le Statut du personnel. Ces circonstances ne sauraient non plus l'emporter sur le fait que le requérant a cherché à dissimuler sa faute, notamment en créant une société au nom de son épouse pour exercer ses activités extérieures et en versant des sommes sur le compte bancaire de cette dernière, ce qui est une circonstance aggravante et montre que l'intéressé était conscient de l'illégalité de ses actes. Le Directeur général pouvait légitimement conclure, au moment de choisir la sanction appropriée, que les explications du requérant n'atténaient pas la gravité de la faute commise. Au vu de ce qui précède, le Tribunal considère que la requête est en partie irrecevable, et dénuée de fondement pour le surplus, et conclut qu'elle doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

* Traduction du greffe.

Ainsi jugé, le 31 octobre 2018, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2019.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ