

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**A.**

**c.**

**AIEA**

**131<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4343**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. P. K. A. le 5 mars 2019 et régularisée le 3 avril, la réponse de l'AIEA du 10 juillet, la réplique du requérant du 2 septembre et la duplique de l'AIEA du 24 décembre 2019;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

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

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

Le requérant conteste la décision de le rétrograder de deux grades à titre de mesure disciplinaire pour harcèlement.

Le requérant est entré au service de l'AIEA en 1997 au grade P-4. Au moment des faits, il exerçait les fonctions de chef de section au grade D-1. Le 17 juin 2016, une plainte formelle pour harcèlement fut déposée à son encontre par l'un des membres de sa section, M. H. Le requérant était le supérieur hiérarchique de deuxième degré de M. H. Évoquant des événements qui remontaient à 2013, M. H. affirma en particulier que le requérant avait fait à plusieurs reprises, aussi bien à lui qu'à d'autres personnes, des remarques déplacées et dévalorisantes sur la qualité de son travail; qu'il avait arbitrairement refusé de lui accorder des congés, y compris des congés de maladie, et lui avait posé des questions sur les informations figurant sur son relevé d'heures; qu'il

avait tenté à deux reprises de faire obstacle à la prolongation de son contrat de durée déterminée; et qu'il avait prévu de déplacer son bureau dans un endroit où il lui serait difficile de s'acquitter efficacement de ses fonctions. M. H. demanda que ses griefs fassent l'objet d'une enquête formelle, conformément au paragraphe 1 de l'appendice G du Statut et du Règlement du personnel (ci-après «l'appendice G»), qui énonce les «Procédures à suivre en cas de dénonciation de faute»\*. L'affaire fut renvoyée pour enquête au Bureau des services de supervision interne (OIOS selon son sigle anglais) le 27 juin 2016.

Le 20 septembre 2017, le requérant fut informé par le directeur de l'OIOS qu'il faisait l'objet d'une enquête pour harcèlement. Il fut interrogé par les enquêteurs de l'OIOS le 4 octobre 2017 et, le 10 octobre, il fournit des informations supplémentaires concernant certains des événements évoqués pendant l'entretien. Le 4 décembre 2017, l'OIOS lui envoya un projet de rapport d'enquête et l'invita à répondre dans les dix jours. Ce délai fut prolongé à la demande du requérant, qui présenta ses observations le 4 janvier 2018.

Le 5 janvier 2018, l'OIOS envoya son rapport d'enquête final à la directrice de la Division des ressources humaines, ainsi que les observations du requérant concernant le projet de rapport. L'OIOS estima que le requérant avait «manqué à ses obligations de haut fonctionnaire et de supérieur hiérarchique en se livrant à un harcèlement systématique à l'encontre de M. [H.] et en faisant des remarques tout à fait déplacées à son sujet et au sujet d'autres personnes»\*. Il recommanda donc «que des mesures appropriées soient prises»\*.

Conformément au paragraphe 3 de l'appendice G, la directrice de la Division des ressources humaines fit suivre une copie du rapport d'enquête final au requérant et l'invita à formuler des observations dans un délai de deux semaines. Après avoir reçu les observations du requérant sur le rapport d'enquête final, elle transmit le dossier à la directrice générale adjointe du Département de la gestion et lui recommanda de convoquer le Comité paritaire de discipline. Le 4 mai 2018, la directrice

---

\* Traduction du greffe.

générale adjointe renvoya l'affaire au Comité pour qu'il émette un avis concernant la ou les mesures disciplinaires qu'il convenait de prendre.

Par un mémorandum daté du 8 mai 2018, la directrice de la Division des ressources humaines informa le requérant que l'affaire avait été renvoyée au Comité paritaire de discipline et lui fournit une copie du dossier soumis à cet organe. Après avoir entendu le requérant et un autre fonctionnaire, le Comité paritaire de discipline présenta son rapport au Directeur général le 8 novembre 2018. Le Comité souscrivit aux conclusions de l'OIOS sur les allégations exposées dans les parties A et B du rapport d'enquête final, à savoir que le requérant avait fait des commentaires déplacés directement à M. H., ainsi que des commentaires déplacés sur M. H. à d'autres fonctionnaires. Sur cette base, le Comité conclut que le requérant «ne devrait plus occuper des fonctions de direction dans lesquelles il pourrait continuer à se comporter de la sorte envers ses subordonnés»\*. Même s'il partageait les préoccupations exprimées par l'OIOS concernant le style de gestion du requérant, le Comité estima que les autres points mentionnés par M. H. ne constituaient pas un harcèlement. Le Comité recommanda que le requérant soit soumis à la mesure disciplinaire de rétrogradation et que l'on envisage de lui retirer ses fonctions de direction.

En réponse à une demande d'éclaircissements émanant du Directeur général, la présidente du Comité paritaire de discipline indiqua, dans une lettre datée du 27 novembre 2018, que le Comité avait établi au-delà de tout doute raisonnable qu'une faute, sous forme de harcèlement, avait été commise s'agissant des allégations mentionnées dans les parties A et B du rapport de l'OIOS, mais qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves pour établir au-delà de tout doute raisonnable qu'une faute, sous forme de harcèlement ou sous toute autre forme, avait été commise s'agissant des autres allégations examinées dans le rapport. Elle fournit des informations supplémentaires sur les éléments que le Comité avait considérés comme étant des circonstances aggravantes ou atténuantes, et précisa que celui-ci avait estimé que la rétrogradation au grade P-4 serait une sanction appropriée.

---

\* Traduction du greffe.

Par une lettre datée du 4 décembre 2018, le Directeur général informa le requérant de sa décision définitive concernant cette affaire. Il approuvait les conclusions auxquelles était parvenu le Comité paritaire de discipline concernant les deux allégations qui avaient été jugées constitutives de harcèlement, et relevait que le comportement en cause constituait également un manquement aux normes de conduite de la fonction publique internationale, énoncées à l'appendice A du Statut et du Règlement du personnel. Même s'il n'était pas entièrement d'accord avec l'analyse faite par le Comité des circonstances aggravantes ou atténuantes qui pouvaient être pertinentes, il acceptait sa recommandation tendant à rétrograder le requérant de deux grades, soit au grade P-4, avec effet immédiat. Le Directeur général faisait observer que cette mesure impliquait nécessairement de retirer au requérant les fonctions de supervision attachées à son poste de chef de section, ce que le Directeur général considérait «tout à fait approprié au vu des circonstances de l'espèce»\*. Telle est la décision attaquée.

Le requérant remit sa démission le 6 décembre 2018 et quitta l'AIEA le jour même.

Dans sa requête, le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner à l'AIEA de le replacer au grade D-1 aux fins de ses indemnités de cessation de service et de la prime de rapatriement, qui lui avaient été versées au grade P-4. Il demande également que les commentaires négatifs figurant dans son dossier personnel soient retirés et qu'une «lettre de référence standard»\* lui soit fournie. Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 25 000 euros à raison des vices de procédure relevés; une indemnité pour tort moral d'un montant de 50 000 euros à raison des retards pris dans l'enquête, du non-respect des garanties d'une procédure régulière et du préjudice causé à sa santé et à sa réputation professionnelle; des dépens s'élevant à 5 000 euros; et toute autre indemnité que le Tribunal estimera appropriée.

L'AIEA demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité comme étant dénuée de fondement.

---

\* Traduction du greffe.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant demande l'annulation de la décision attaquée du 4 décembre 2018. Par cette décision, le Directeur général a fait sienne la recommandation du Comité paritaire de discipline tendant à rétrograder le requérant du grade D-1 au grade P-4 avec effet immédiat et à le destituer de ses fonctions de chef de section. Le Directeur général a pris cette décision au motif qu'il avait été prouvé, au-delà de tout doute raisonnable, que le requérant avait soumis M. H. à un harcèlement et avait ainsi manqué à son obligation de respecter les normes de conduite de la fonction publique internationale, comme l'exige la disposition 1.05.1 du Règlement du personnel et telles que reproduites à l'appendice A du Statut et du Règlement du personnel, y compris l'obligation de ne pas se livrer à un harcèlement ainsi que l'obligation de faire en sorte que les relations de travail soient harmonieuses et fondées sur le respect mutuel. Le Directeur général a conclu que les actes du requérant équivalaient à une faute au titre du point A) de la disposition 11.01.1 du Règlement du personnel.

2. L'article 1.05 du Statut du personnel prévoit ce qui suit:

«Les membres du Secrétariat 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'accomplissement convenable de leurs fonctions à l'Agence. Ils doivent éviter tout acte et, en particulier, toute déclaration publique de nature à discréditer [...] leur statut [...] Ils n'ont pas à renoncer à leurs sentiments nationaux ou à leurs convictions politiques ou religieuses, mais ils doivent à tout moment observer la réserve et le tact dont leur statut international leur fait un devoir.»

La disposition 1.05.1 du Règlement du personnel, intitulée «Normes de conduite»\*, se lit comme suit:

«Les fonctionnaires respectent les normes de conduite requises d'un fonctionnaire international, comme le prévoient le présent Règlement et les Normes de conduite de la fonction publique internationale figurant à l'appendice A du présent Règlement. Tout manquement peut entraîner des mesures disciplinaires, conformément à l'article 11.01 du Statut du personnel.»\*

---

\* Traduction du greffe.

L'article 11.01 du Statut du personnel, qui figure sous l'intitulé «Manquement», dispose:

«Le Directeur général peut appliquer les mesures disciplinaires qu'il juge appropriées aux fonctionnaires dont la conduite n'est pas satisfaisante. Il peut renvoyer sans préavis un fonctionnaire coupable de faute grave.»

Le point A) de la disposition 11.01.1 du Règlement du personnel énonce ce qui suit:

«Une faute s'entend d'un "manquement, par un fonctionnaire, aux obligations qui lui incombent en vertu du Statut de l'Agence, du Statut et du Règlement du personnel ou d'autres textes administratifs, ou d'une inobservation, par un fonctionnaire, des normes de conduite requises d'un fonctionnaire international".»\*

Conformément aux paragraphes 4 et 9 du point B) de la disposition 11.01.1 du Règlement du personnel, un harcèlement et des actes ou comportements de nature à discréditer l'Agence peuvent être constitutifs d'une faute.

3. Pour parvenir à la décision visée au considérant 1 du présent jugement, le Directeur général a approuvé la conclusion du Comité paritaire de discipline – qui avait accepté les constatations de l'OIOS – selon laquelle les déclarations des témoins corroboraient les deux allégations de harcèlement suivantes que M. H. avait formulées à l'encontre du requérant:

- A. L'allégation selon laquelle le requérant avait fait des remarques déplacées directement à M. H., en adressant à ce dernier une vingtaine de remarques humiliantes et dégradantes dans le laboratoire en 2013, et d'autres remarques similaires en 2014 et 2015.
- B. L'allégation selon laquelle le requérant avait dénigré M. H. en son absence en employant un langage inapproprié et impoli pour parler de lui à d'autres fonctionnaires lors de réunions tenues en janvier 2014 et février 2016.

---

\* Traduction du greffe.

Le Directeur général a également partagé l'avis du Comité paritaire de discipline selon lequel les éléments de preuve dont il disposait prouvaient au-delà de tout doute raisonnable qu'en agissant de la sorte le requérant s'était livré à un harcèlement équivalant à une faute.

4. À propos de la compétence du Tribunal dans une affaire où une décision disciplinaire était contestée, le Tribunal a déclaré ce qui suit, par exemple, dans le jugement 3872, au considérant 2:

«Selon 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).»

5. Le requérant conteste la décision attaquée en invoquant les moyens suivants:

- 1) Le Directeur général n'est pas parvenu à une conclusion raisonnable basée sur tous les faits.
- 2) Il y a eu des vices de procédure et un non-respect des garanties d'une procédure régulière.
- 3) La sanction consistant à le rétrograder de deux grades n'était pas proportionnelle à la faute alléguée.

6. S'agissant du premier moyen, il convient de rappeler qu'il incombe au requérant de prouver que la procédure d'établissement des faits qu'il conteste était entachée d'une erreur manifeste. Le requérant soutient que la décision du Directeur général est, de fait, viciée par les erreurs commises par l'OIOS ou par le Comité paritaire de discipline lorsqu'ils ont établi les faits. Il prétend que l'OIOS n'a pris en considération ni ses démentis aux allégations, ni d'autres points de son témoignage, ni les observations qu'il avait faites au cours de l'enquête et sur le projet

de rapport. Toutefois, comme le Tribunal l'a déclaré dans le jugement 3640, au considérant 23, le fait que les dénégations n'aient effectivement pas été jugées convaincantes n'implique nullement qu'elles n'aient pas été dûment prises en considération.

Il convient de relever que, conformément aux paragraphes 2, 20, 23 et 24 des Procédures de l'OIOS en matière d'enquête sur les fonctionnaires (ci-après les «procédures de l'OIOS»), la procédure d'enquête de l'OIOS est de nature administrative et peut comprendre des entretiens avec des témoins, comme cela a été le cas en l'espèce. Le Tribunal est d'avis que cette procédure a été menée de manière équitable, comme l'exigeait le paragraphe 11 des procédures de l'OIOS. Le requérant a été interrogé et a eu la possibilité, en application du paragraphe 30 des procédures de l'OIOS, de faire des observations sur le projet de rapport d'enquête. Il déclare qu'après avoir reçu ce rapport, dans lequel les allégations étaient plus précises, il a pu présenter des observations détaillées ainsi que des preuves documentaires (avant que le rapport final ne soit émis). Cette procédure était conforme à l'alinéa c) du paragraphe 11 des procédures de l'OIOS, au paragraphe 4 de l'appendice G, ainsi qu'à la jurisprudence du Tribunal (voir, par exemple, le jugement 4311, au considérant 4). Il est vrai que, comme le requérant le souligne, l'OIOS n'a apporté que très peu de modifications à son projet de rapport d'enquête après avoir reçu les observations du requérant. Toutefois, dans la décision attaquée, le Directeur général a fait expressément référence aux observations du requérant sur le rapport d'enquête, ainsi qu'aux commentaires que celui-ci avait formulés par la suite dans le cadre de la procédure disciplinaire prévue à l'appendice G. En conséquence, le requérant n'a pas établi que ses dénégations n'avaient pas été dûment prises en considération ni que le Directeur général n'était pas parvenu à une conclusion raisonnable basée sur tous les faits. Le premier moyen du requérant doit donc être rejeté.

7. À l'appui de son deuxième moyen, le requérant soutient que l'OIOS et le Comité paritaire de discipline n'ont pas respecté les procédures établies. En ce qui concerne l'OIOS, le requérant affirme qu'en violation du paragraphe 17 des procédures de l'OIOS l'enquête menée par celui-ci était pour l'essentiel terminée avant qu'il en ait été

informé. Cet argument échoue. Le paragraphe 17 prévoit que, «tout en tenant compte de la nature de l'irrégularité alléguée et du degré de preuve qui doit être recueilli, le directeur de l'OIOS fera usage de son pouvoir d'appréciation pour déterminer à quel moment le sujet d'une enquête doit être informé de celle-ci»\*. Cette disposition permet au directeur de l'OIOS de déterminer à quel moment il y a lieu d'informer le requérant, sous réserve du respect de son droit d'être entendu. Ce droit a bien été respecté en l'espèce.

8. Le requérant soutient en outre que l'OIOS n'a pas cherché à établir tous les faits pertinents en se basant uniquement sur la plainte de M. H., car il a aussi enquêté sur des questions qui ne relevaient pas de cette plainte, en se fondant sur des allégations non étayées et des oui-dire. Cet argument échoue également. Comme l'AIEA le souligne, l'OIOS avait toute latitude pour prendre en considération, comme il l'a fait, des preuves concernant l'allégation selon laquelle le requérant avait fait des remarques déplacées à d'autres fonctionnaires, car il s'agissait là d'un moyen légitime de corroborer les allégations de faute formulées à l'encontre du requérant. En effet, il est de jurisprudence constante 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 le jugement 3640, au considérant 14, et la jurisprudence citée). Des cas présumés de comportement similaire impliquant d'autres fonctionnaires seraient manifestement pertinents à cet égard. Le requérant soutient en outre qu'il y a des divergences importantes entre la plainte de M. H. et les allégations telles que formulées par l'OIOS, et que l'OIOS n'a pas établi les faits concernant toutes les allégations, mais il oublie que la procédure de l'OIOS n'est qu'une enquête visant à établir les faits. Le Tribunal estime que l'OIOS a mené une enquête adéquate, conforme à son mandat.

---

\* Traduction du greffe.

9. La question est donc de savoir si le requérant a été privé des garanties d'une procédure régulière dans le cadre de la procédure engagée devant le Comité paritaire de discipline, en particulier s'agissant du paragraphe 9 de l'appendice G, qui se lit notamment comme suit:

«[...] Les procédures du Comité paritaire de discipline doivent respecter les garanties d'une procédure régulière, dont les exigences fondamentales sont les suivantes: le/la fonctionnaire concerné(e) a le droit de connaître les allégations portées contre lui/elle; le droit de voir ou d'entendre les preuves à charge; le droit de réfuter les allégations et le droit de produire des preuves à décharge et de faire valoir toute circonstance atténuante. Si le Comité paritaire de discipline décide d'entendre des témoignages oraux, le/la fonctionnaire doit être invité(e) à assister à l'entretien [...] Si le président décide que le Comité paritaire de discipline, ou l'un de ses membres, doit recueillir un témoignage par déposition, par téléphone ou par tout autre moyen de communication, ce témoignage est communiqué au/à la fonctionnaire concerné(e) pour qu'il/elle le commente ou le réfute.»\*

10. La décision attaquée d'infliger la sanction disciplinaire de rétrogradation au requérant était uniquement basée sur les allégations examinées dans les parties A et B du rapport d'enquête final de l'OIOS. Le Directeur général a accepté la conclusion du Comité paritaire de discipline selon laquelle ce dernier avait évalué les éléments de preuve en appliquant le niveau de preuve «au-delà de tout doute raisonnable» et avait établi que le requérant avait soumis M. H. à un harcèlement au regard des allégations susmentionnées, comportement constitutif d'une faute en vertu du paragraphe 4 du point B) de la disposition 11.01.1 du Règlement du personnel. Par conséquent, le Directeur général a fait siennes les constatations du Comité paritaire de discipline et, par extension, celles de l'OIOS, que le Comité s'était contenté de rappeler. Le Comité a relevé que le requérant avait demandé les transcriptions des entretiens avec les témoins et que l'OIOS n'avait pas fait droit à sa demande au motif que les témoins craignaient des actes de représailles.

11. Le Comité paritaire de discipline a interrogé le requérant et M<sup>me</sup> V. Il a fourni au requérant le procès-verbal de l'entretien avec cette dernière, sur lequel le requérant a formulé des observations. Le Comité

---

\* Traduction du greffe.

a indiqué qu'il avait demandé des éclaircissements sur plusieurs points, y compris sur les enregistrements de l'entretien avec M. M. mené par l'OIOS, et des précisions sur les témoins mentionnés dans le rapport d'enquête de l'OIOS afin d'établir ceux qui travaillaient ou avaient travaillé dans la section du requérant et ceux qui ne relevaient pas de cette section. S'agissant des allégations visées dans les parties A, B et C du rapport d'enquête, le Comité a demandé des éclaircissements afin de savoir quels témoins avaient effectivement assisté aux circonstances/événements en cause et quels témoins avaient entendu M. H. en parler. Le Comité a expliqué que l'OIOS lui avait communiqué l'enregistrement de son entretien avec M. M. mais avait refusé de lui fournir les autres informations qu'il avait demandées sur les témoins. L'OIOS n'avait pas non plus fourni les transcriptions des entretiens avec les autres témoins. Dans ses «Conclusions»\*, le Comité a déclaré ce qui suit:

«31. Le Comité relève qu'afin de vérifier et asseoir la crédibilité de certaines des allégations mentionnées par M. [H.] il devait tenir compte des déclarations des témoins interrogés par l'OIOS.

32. Ainsi, et dans la mesure où il a pu corroborer les faits et les déclarations des témoins, le Comité souscrit aux conclusions formulées dans le rapport d'enquête de l'OIOS en ce qui concerne les [...] allégations [examinées dans les parties A et B dudit rapport].»\*

12. Il ressort toutefois du dossier que les seules informations dont disposait le Comité paritaire de discipline concernant les déclarations de témoins figuraient dans le bref résumé présenté par l'OIOS dans les parties pertinentes du rapport d'enquête final. La question qui se pose est celle de savoir si le requérant a été suffisamment informé de la teneur des déclarations de témoins afin d'être en mesure de contester ces éléments de preuve et, de manière plus générale, d'assurer convenablement sa défense.

13. La jurisprudence du Tribunal admet qu'il peut y avoir des situations dans lesquelles une organisation peut refuser de fournir à la personne faisant l'objet d'une procédure disciplinaire les transcriptions des entretiens avec les témoins sans violer les garanties d'une procédure

---

\* Traduction du greffe.

régulière. Le jugement 3640 en fournit un exemple en ce qu'il traite, aux considérants 17 à 22, de la nécessité de concilier le respect des garanties d'une procédure régulière et la confidentialité des enquêtes sur des actes de harcèlement. Dans ce jugement, le Tribunal a rappelé sa jurisprudence 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)». Au considérant 20, le Tribunal a fait observer que «la jurisprudence en cause admet tout de même, ainsi que le manifeste expressément l'utilisation des termes "en règle générale" et "normalement" [...], certaines exceptions au principe qu'elle pose». Le Tribunal a considéré que:

«[L]orsqu'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).»

14. Il y a donc lieu de déterminer en l'espèce s'il ressort des éléments de preuve que le requérant a été suffisamment informé de la teneur des déclarations des témoins, même si celles-ci ne lui ont pas été communiquées, car il y aurait eu «une violation grave de la régularité de la procédure» s'il n'en avait pas été ainsi informé (voir le jugement 3137, au considérant 6).

15. Lorsqu'il fut interrogé par l'OIOS, le requérant a été informé des déclarations qu'il aurait faites à M. H. selon les dires de celui-ci et qui figuraient dans la partie A du rapport. L'OIOS lui a également fait

savoir que les témoins W1, W2 et W10 avaient confirmé qu'ils étaient présents lorsque le requérant avait fait des remarques déplacées. L'OIOS a procédé de la même façon à propos des allégations visées dans la partie B et informé le requérant que les témoins W1 et W2 avaient confirmé qu'il avait dénigré M. H. en utilisant un langage inapproprié et impoli ainsi que des propos virulents pour décrire M. H. à M. M. et à d'autres personnes. Le Tribunal est d'avis que l'OIOS avait suffisamment informé le requérant des éléments essentiels de ces témoignages afin de respecter son droit de se défendre. Dans le cadre de la procédure engagée devant le Comité paritaire de discipline, le requérant s'était vu communiquer le rapport de l'OIOS, qui contenait un résumé des déclarations de témoins pertinentes. Il avait eu la possibilité de contester ces déclarations lorsque le Comité l'avait interrogé. Il avait également eu la possibilité de formuler des observations sur le procès-verbal de l'entretien que le Comité avait eu avec M<sup>me</sup> V. Le deuxième moyen est donc dénué de fondement.

16. À l'appui de son troisième moyen, le requérant soutient que la mesure disciplinaire consistant à le rétrograder de deux grades, soit de D-1 à P-4, avec effet immédiat n'était pas proportionnelle à la faute alléguée.

Le point A) de la disposition 11.01.2 du Règlement du personnel recense les mesures disciplinaires pouvant être infligées à des fonctionnaires. Ces mesures, présentées par ordre décroissant de sévérité, sont les suivantes: renvoi sans préavis, licenciement, rétrogradation, amende, suspension sans traitement et blâme écrit. La sanction infligée au requérant était donc assez sévère. Conformément au critère énoncé à l'alinéa f) du paragraphe 10 de l'appendice G, le Comité paritaire de discipline a tenu compte des circonstances aggravantes et atténuantes lorsqu'il a recommandé la rétrogradation du requérant.

17. Le Tribunal a déclaré ce qui suit, par exemple, dans le jugement 4244, au considérant 4:

«[...] S'agissant de la sévérité d'une sanction, il ressort de la jurisprudence du Tribunal que "[l]'autorité investie du pouvoir disciplinaire au sein d'une organisation internationale dispose d'un pouvoir d'appréciation quant au

choix de la sanction infligée à l'un de ses fonctionnaires à raison d'une faute commise par ce dernier. Sa décision doit cependant, dans tous les cas, respecter le principe de proportionnalité qui s'impose en la matière." (Voir, par exemple, les jugements 3971, au considérant 17, 3953, au considérant 14, 3944, au considérant 12, et 3640, au considérant 29.)

[...]»

18. Le Tribunal n'accepte pas l'argument du requérant selon lequel le Directeur général, en décidant de le rétrograder de deux grades, aurait tiré des conclusions déraisonnables sur les circonstances aggravantes. Dans la décision attaquée, le Directeur général a pris note des circonstances aggravantes et atténuantes que le Comité paritaire de discipline avait recensées pour recommander la rétrogradation du requérant. Il a relevé que le Comité avait déclaré que l'absence d'un rapport hiérarchique clair entre le requérant, en sa qualité de chef de section, et le directeur de la division ainsi que la structure administrative en place avaient contribué au manque de responsabilité et de transparence au sein de la division. Le Directeur général n'a toutefois pas considéré que cela constituait une circonstance aggravante ou atténuante ni une excuse pour le harcèlement auquel s'était livré le requérant. Il n'a pas non plus considéré les déclarations de sept témoins à l'OIOS selon lesquelles ils n'étaient pas au courant du comportement du requérant ni les deux témoignages sur la qualité du travail et des contributions du requérant comme étant des circonstances aggravantes ou atténuantes. Il est parti du principe qu'il est attendu de tout fonctionnaire qu'il s'acquitte convenablement de ses fonctions. Le Directeur général n'a pas estimé utile, aux fins de l'examen des circonstances atténuantes et aggravantes, de tenir compte du fait que plusieurs des incidents à l'origine des allégations de harcèlement contre le requérant avaient révélé des lacunes dans le travail de M. H. Il a considéré que les fonctions du requérant consistaient à remédier à de telles lacunes et que cela n'excusait en rien le comportement du requérant. Le Directeur général a toutefois approuvé l'avis du Comité paritaire de discipline selon lequel la longue expérience du requérant à des postes de haute direction constituait une circonstance aggravante.

19. En outre, bien qu'il ait considéré que les longs et satisfaisants états de service passés du requérant et ses antécédents irréprochables pouvaient, en principe, être considérés comme une circonstance atténuante, le Directeur général a conclu que ces éléments étaient contrebalancés par d'autres circonstances, notamment les graves incidents de harcèlement ayant fait l'objet de plaintes. Il a également considéré comme constituant une circonstance aggravante le fait que le requérant, en sa qualité de haut fonctionnaire, était censé montrer l'exemple et qu'à aucun moment il n'avait exprimé de remords au sujet des incidents survenus. Au vu de ce qui précède, le Tribunal estime que la sanction disciplinaire consistant à rétrograder le requérant de deux grades, que le Directeur général avait imposée dans le cadre de l'exercice de son pouvoir d'appréciation, n'était pas disproportionnée. Le troisième moyen est donc dénué de fondement et, partant, la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 6 novembre 2020, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 7 décembre 2020 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

PATRICK FRYDMAN    GIUSEPPE BARBAGALLO    HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ