

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

G.-B. (n^{os} 1 et 2)

c.

OMT

133^e session

Jugement n^o 4452

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu les première et deuxième requêtes dirigées contre l'Organisation mondiale du tourisme (OMT), formées par M. J. G.-B. le 22 février 2019 et régularisées le 5 avril, la réponse unique de l'OMT du 12 juillet, régularisée le 2 août, la réplique du requérant du 22 novembre 2019 et la duplique de l'OMT du 6 mars 2020;

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 décisions de le suspendre avec traitement, puis sans traitement, pendant la procédure disciplinaire pour faute, ainsi que la nomination d'un collègue à ce qu'il décrit comme son «poste et [ses] fonctions»*.

Le requérant est entré au service de l'OMT en 2009. Il occupait le poste de Directeur de l'administration et des finances, de grade D-2, lorsque le nouveau Secrétaire général entra en fonctions le 1^{er} janvier 2018. Peu de temps après, le Secrétaire général annonça la structure organisationnelle transitoire. Le requérant conserva la responsabilité des secteurs de programme concernant le budget et les finances, les

* Traduction du greffe.

ressources humaines, les technologies de l'information et des communications, et les services généraux. Le 12 février, le Secrétaire général informa tous les membres du personnel qu'il procéderait à une évaluation des systèmes de contrôle interne en rapport avec les activités stratégiques, de façon à s'assurer de leur bien-fondé et de leur conformité avec les procédures internes, avec pour objectif général de renforcer la gouvernance interne. Il ajouta qu'un cabinet de conseil mandaté aux fins de cette évaluation commencerait son travail immédiatement et que le Chef de cabinet adjoint., M. A., serait en charge de cet exercice.

Le 7 mars, le Secrétaire général informa le requérant qu'il avait décidé d'ouvrir une enquête sur certaines irrégularités, relevées par le cabinet de conseil, que l'intéressé aurait commises dans l'exercice de ses fonctions. L'enquête visait à établir les faits afin de déterminer s'il avait adopté une conduite ne donnant pas satisfaction pouvant être constitutive de faute. Le cabinet de conseil rendit son rapport le 20 avril et le Secrétaire général rencontra le requérant quelques jours plus tard pour l'informer qu'il existait des preuves substantielles permettant de considérer qu'il avait commis une faute grave, et qu'en conséquence une procédure disciplinaire serait ouverte. Des discussions infructueuses s'ensuivirent concernant une cessation de service par consentement mutuel.

Le 2 mai 2018, le requérant écrivit à la fonctionnaire chargée de la déontologie; il soutenait qu'il était possible que le Secrétaire général eût commis une faute en s'attachant les services du cabinet de conseil et demanda à être protégé contre d'éventuelles représailles. Le 3 mai, le requérant informa oralement le service des ressources humaines qu'il était malade. Le même jour, tous les membres du personnel furent avisés que le Secrétaire général avait nommé, avec effet immédiat, M. A. au poste de «Chef de cabinet adjoint de la Direction de l'administration et des finances»*, au sein du Cabinet du Secrétaire général. Dans la soirée, le requérant informa le service des ressources humaines qu'il était placé en congé de maladie certifié jusqu'au 16 mai. Le Secrétaire général fit savoir au requérant, par un mémorandum du 4 mai, que

* Traduction du greffe.

l'intéressé reçut le 10 mai, qu'il considérait que les faits recensés étaient suffisants pour que l'on puisse conclure à l'existence d'une faute grave; il était donc envisagé de lui infliger la sanction de renvoi sans préavis. Il fournit au requérant des détails concernant les accusations portées à son encontre et lui donna la possibilité de présenter sa défense. Il ajouta que le requérant était suspendu de ses fonctions avec traitement et avec effet immédiat jusqu'à la fin de la procédure disciplinaire, mais souligna que cette suspension était une mesure conservatoire prise dans l'intérêt de l'Organisation. Il fut demandé au requérant de restituer certains équipements, d'indiquer ses coordonnées de contact et de se tenir à la disposition de l'OMT.

Dans un mémorandum du 8 mai, que le requérant reçut le 10 mai, le Secrétaire général déclara que l'OMT n'avait pas encore reçu son certificat médical et lui demanda d'organiser une rencontre avec le médecin-conseil. Il ajouta que plusieurs tentatives infructueuses avaient été faites pour lui remettre le précédent mémorandum du 4 mai et pour le joindre sur son téléphone portable professionnel. Il souligna que le fait d'être en congé de maladie ne l'empêchait pas de se tenir à la disposition de l'OMT, comme le prévoyait la circulaire NS/855/rev. Le 11 mai, l'épouse du requérant se rendit dans les locaux de l'Organisation pour remettre une copie du mémorandum du 8 mai, sur laquelle le requérant avait apposé ses initiales, ainsi que le certificat médical de l'intéressé. Le requérant demanda que le délai qui lui avait été accordé pour répondre aux accusations soit prorogé tant que sa maladie l'empêchait d'exercer ses fonctions. Le 16 mai, le Secrétaire général fit savoir au requérant que le médecin-conseil avait conclu que son état de santé à l'époque ne l'empêchait pas de s'occuper de ses intérêts personnels et qu'il n'y avait donc pas de raisons impérieuses de reporter ou de suspendre la procédure disciplinaire. Il ajouta que l'OMT n'avait toujours pas reçu de copie du mémorandum du 4 mai portant ses initiales, ni les équipements demandés. Le refus du requérant d'accuser réception des communications et de se conformer aux instructions constituait une violation de l'article 3 du Statut du personnel, qui prévoit que les fonctionnaires sont soumis à l'autorité du Secrétaire général. En conséquence, il fut suspendu sans traitement et avec effet immédiat

jusqu'à la fin de la procédure disciplinaire. Le 16 mai, le congé de maladie du requérant fut prolongé de deux semaines supplémentaires.

Le 21 mai, le requérant demanda que les décisions de suspension soient annulées et que la décision d'engager une procédure de renvoi sans préavis soit suspendue jusqu'à ce qu'il soit apte au travail. Les décisions de suspension le privaient de son droit au congé de maladie et le délai qui lui avait été accordé pour répondre à la sanction envisagée n'était pas raisonnable. Toutes ces mesures constituaient une intimidation psychologique, une agression, un harcèlement et un abus de pouvoir. Il répondit en détail aux accusations portées contre lui et émit des doutes quant à la conformité de l'enquête menée par le cabinet de conseil aux normes des Nations Unies. Il demanda donc qu'une enquête soit menée par des enquêteurs professionnels des Nations Unies, qu'il soit protégé contre d'éventuelles représailles et que les accusations soient abandonnées. Il restitua le matériel demandé, soulignant qu'il n'avait pas pu le faire plus tôt parce qu'il était en congé de maladie. Le 31 mai, il écrivit au Secrétaire général pour contester la décision du 3 mai de nommer M. A. à ses fonctions et par laquelle il en fut effectivement démis.

Le 20 juin, le Secrétaire général adjoint répondit à la lettre du requérant en date du 21 mai et aux communications qui suivirent au sujet des décisions de suspension et de la décision de nommer M. A. Il indiqua que le Secrétaire général s'était récusé et lui avait délégué son pouvoir comme suite à l'accusation de faute formulée par le requérant à son encontre. Le Secrétaire général adjoint confirma les décisions de suspension et estima que le requérant n'avait pas d'intérêt à agir s'agissant de la décision de nommer M. A., soulignant que ce dernier avait été désigné pour assumer les fonctions d'adjoint auprès tant du Chef de Cabinet que du Directeur de l'administration et des finances, et non pour remplacer le requérant. Partant, cette décision n'avait pas d'incidence sur les stipulations du contrat d'engagement du requérant. Il n'y vit ni représailles ni harcèlement ni abus de pouvoir.

En juin, le requérant engagea la procédure de recours interne auprès du Comité paritaire de recours afin de contester la décision de le suspendre avec traitement, la décision connexe de transformer son congé de maladie en suspension, la décision de le suspendre sans

traitement et, enfin, la décision de nommer M. A. Il demanda que les décisions contestées soient «annulées»* et que lui soient octroyés des dommages-intérêts pour tort matériel, des dommages-intérêts pour tort moral, des dommages-intérêts exemplaires et des dépens.

Le 2 août, il fut informé qu'il était renvoyé sans préavis avec effet au 16 mai, conformément aux règles applicables.

Après avoir entendu le requérant, le Comité paritaire de recours rendit son rapport le 5 octobre. Il conclut que les décisions de suspension contestées étaient justifiées, proportionnées et fondées respectivement sur les alinéas a) et b) de la disposition 29.1 du Règlement du personnel. Il conclut que le requérant n'avait pas d'intérêt à agir s'agissant du grief selon lequel son congé de maladie avait été transformé en suspension, puisqu'un congé de maladie et une suspension ne s'excluaient pas mutuellement en l'espèce. Il conclut également que la décision de nommer M. A. n'était pas incompatible avec le contrat du requérant ou toute autre règle applicable présentant un intérêt pour l'affaire le concernant.

Le 27 novembre 2018, le Secrétaire général adjoint informa le requérant que, sur la base du rapport du Comité paritaire de recours, il avait décidé de rejeter le recours. La décision de le suspendre avec traitement alors qu'il était en congé de maladie était fondée en droit et il était jugé nécessaire de protéger les intérêts de l'OMT. La décision de le suspendre sans traitement était également fondée en droit, dès lors qu'il était envisagé de lui infliger la sanction de renvoi sans préavis, et pleinement justifiée au regard de sa conduite pendant la procédure disciplinaire. En ce qui concernait la décision de nommer M. A., il n'avait pas d'intérêt à agir puisque ni son statut personnel ni les stipulations de son contrat d'engagement ou ses droits contractuels n'avaient été lésés; il n'avait subi aucun préjudice. L'attribution de tâches et de responsabilités relevait du pouvoir d'appréciation du Secrétaire général. Telle est la décision que le requérant attaque dans sa première requête.

Le 5 février 2019, le Secrétaire général adjoint informa le requérant qu'une irrégularité dans la procédure de recours interne avait été portée à son attention: le requérant ne s'était pas vu communiquer la réponse

* Traduction du greffe.

détaillée que l'OMT avait adressée au Comité paritaire de recours. Il décida donc d'annuler la décision du 27 novembre 2018 et de reconstituer un comité paritaire de recours afin que celui-ci examine à nouveau le recours de l'intéressé ainsi que le recours contre la décision de le renvoyer sans préavis. Le requérant répondit le 12 février 2019 que, ayant désormais pu prendre connaissance de la réponse détaillée, qui n'ajoutait rien de significatif à la position de l'administration, il lui demandait soit de retirer la décision du 5 février 2019, soit de prendre et de communiquer une décision définitive avant le 22 février afin qu'il puisse saisir le Tribunal sans perdre de temps ni gaspiller de ressources. Il réclama toutefois des dommages-intérêts pour tort moral et des dépens à raison de la violation du droit à une procédure régulière dans le cadre de la procédure de recours interne. Il demanda également au Secrétaire général adjoint de lui fournir une copie de la délégation de pouvoir qu'il avait reçue de la part du Secrétaire général.

Le 18 février 2019, le Secrétaire général adjoint fit savoir au requérant que, à moins qu'il ne demandât avant le 23 février qu'une nouvelle audition soit menée sur son recours, il retirait la décision du 5 février 2019 et confirmait celle du 27 novembre 2018. Il ajouta que le requérant avait épuisé tous les moyens de recours interne et qu'il était en droit de contester cette décision définitive devant le Tribunal. Il ne répondit pas à la demande tendant à ce qu'il apporte la preuve d'une délégation de pouvoir. Telle est la décision que le requérant attaque dans sa deuxième requête.

Le requérant demande au Tribunal, tant dans sa première que dans sa deuxième requête, d'annuler la décision attaquée, de lui accorder des dommages-intérêts pour tort matériel assortis d'intérêts à compter des dates d'échéance, ainsi que des dommages-intérêts pour tort moral et des dommages-intérêts exemplaires. Il réclame également des dépens.

L'OMT demande au Tribunal de rejeter les requêtes comme irrecevables dans la mesure où le requérant conteste la nomination du Chef de cabinet adjoint de la Direction de l'administration et des finances, dès lors qu'il n'a pas d'intérêt à agir. Elle demande en outre au Tribunal de rejeter les requêtes comme dénuées de fondement.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant occupait le poste de Directeur de l'administration et des finances à l'OMT jusqu'à son renvoi sans préavis le 2 août 2018, qui a pris effet le 16 mai 2018. En juin et juillet 2018, il a introduit deux recours internes contre ce qu'il décrivait comme quatre décisions. Ces recours internes ont abouti à un rapport du Comité paritaire de recours en octobre 2018, dans lequel ce dernier a recommandé, en substance, le rejet des recours soit comme dénués de fondement, soit au motif que le requérant n'avait pas d'intérêt à agir. Après un échange de correspondance entre le requérant et le Secrétaire général adjoint au sujet, notamment, de la conformité de la procédure de recours interne, le Secrétaire général adjoint a finalement rejeté les recours par lettre du 18 février 2019. Il a pris cette décision en confirmant de facto une précédente décision du 27 novembre 2018 qui allait dans le même sens. Le requérant a formé deux requêtes, l'une dirigée contre la décision de novembre 2018 et l'autre contre la décision de février 2019. Les requêtes sont jointes afin qu'elles fassent l'objet d'un seul et même jugement.

2. Parmi les quatre décisions sur lesquelles portait la contestation du requérant figuraient, premièrement, une décision du 4 mai 2018 de le suspendre avec traitement, deuxièmement, une décision implicite découlant de la première décision et consistant à transformer son congé de maladie en suspension avec traitement, troisièmement, une décision du 16 mai 2018 de le suspendre sans traitement et, quatrièmement, la décision effective du 3 mai 2018 de nommer M. A. à ce que le requérant décrivait comme «[son] poste et [ses] fonctions»*.

3. Les prétentions du requérant en ce qu'elles concernent l'allégation selon laquelle son statut aurait été modifié et la contestation de la nomination de M. A. peuvent être traitées brièvement. Comme exposé plus en détail ci-après, le Règlement du personnel confère un pouvoir de suspendre un membre du personnel en raison d'une procédure disciplinaire susceptible d'entraîner l'application d'une sanction.

* Traduction du greffe.

L'exercice de ce pouvoir n'est assorti d'aucune réserve expresse interdisant de suspendre un membre du personnel alors qu'il est en congé de maladie. Aucune raison de fond n'est invoquée pour expliquer en quoi une telle réserve devrait être implicite et il n'est fait référence à aucune jurisprudence du Tribunal en ce sens. Ces prétentions doivent donc être rejetées.

4. M. A. a été nommé au poste de Chef de cabinet adjoint de la Direction de l'administration et des finances (au sein du Cabinet du Secrétaire général) et cette nomination a été annoncée le 3 mai 2018, soit la veille de la suspension du requérant. L'OMT soutient que le requérant n'a pas d'intérêt à agir pour contester cette nomination. En effet, cette mesure n'impliquait aucune inobservation des stipulations du contrat d'engagement du requérant ou d'une quelconque disposition du Statut ou du Règlement du personnel. Peut-être pour éviter cette conclusion, le requérant soutient que cette nomination préjugait de la procédure disciplinaire et constituait une sanction disciplinaire, un manquement de l'Organisation à son devoir de bonne foi et de confiance mutuelle, ainsi qu'une atteinte à sa dignité. Or ces affirmations ne reposent sur aucune base factuelle. En effet, le requérant a semblé accepter qu'il était peut-être nécessaire d'«assurer une continuité pendant [sa] suspension»*, tout en soutenant que cette continuité aurait pu être garantie par d'autres moyens. Toutefois, la manière d'y parvenir relevait clairement d'une décision discrétionnaire du Secrétaire général.

5. Cette considération conduit à examiner les éléments sur lesquels sont fondées les conclusions du requérant, à savoir les deux décisions de le suspendre de ses fonctions. Le pouvoir du Secrétaire général de suspendre un fonctionnaire lui a été conféré par la disposition 29.1 du Règlement du personnel, qui prévoyait ce qui suit:

- «a) Si, en présence de faits de nature à motiver l'application d'une sanction à un fonctionnaire, le Secrétaire général considère que le maintien en fonctions de l'intéressé en attendant l'examen de ces faits pourrait être

* Traduction du greffe.

préjudiciable au service, il peut suspendre le fonctionnaire dans l'attente de cet examen, les droits de l'intéressé demeurant réservés.

- b) La suspension peut être faite avec ou sans traitement. Toutefois, la suspension sans traitement ne sera appliquée que lorsque les faits paraissent motiver l'application de la sanction de renvoi sans préavis. Lorsque le renvoi sans préavis n'est pas infligé, le fonctionnaire reçoit son traitement pour toute la période de suspension sans traitement. Lorsque le renvoi sans préavis est infligé, ce renvoi peut prendre effet à partir de la date de suspension. Aux fins de la présente disposition, on entend par "traitement" le traitement proprement dit et les indemnités.»

6. Le pouvoir de suspendre un fonctionnaire est mis en œuvre lorsque le Secrétaire général considère, dans des circonstances précises, que le maintien en fonctions de l'intéressé pourrait être préjudiciable au service. Ce pouvoir repose sur l'opinion du Secrétaire général sur la question du préjudice. Il est clair qu'une décision de suspendre sans traitement un fonctionnaire susceptible d'être renvoyé sans préavis est liée au pouvoir de conférer au renvoi sans préavis un effet rétroactif à la date de la suspension. La logique de ce dispositif semble être d'éviter de créer une situation dans laquelle, si la procédure se terminait par un renvoi sans préavis avec effet rétroactif, le fonctionnaire suspendu aurait été payé pour une période où il n'était pas en service, du moins en théorie, ou dans laquelle le recouvrement de ce paiement pourrait être problématique.

7. Lorsque le requérant a été suspendu avec traitement par le mémorandum du 4 mai 2018, l'approche suivie par le Secrétaire général était, à première vue, tout à fait normale et conforme à la disposition 29 du Règlement du personnel. Premièrement, le Secrétaire général a déclaré qu'une sanction était envisagée et qu'elle consisterait en un renvoi sans préavis. Toutefois, aucune décision tendant à suspendre le requérant sans traitement n'avait alors été prise, même si cela aurait pu être le cas. Deuxièmement, le Secrétaire général a abordé la question du préjudice et expliqué de manière rationnelle pourquoi le maintien en fonctions du requérant pouvait être préjudiciable aux intérêts du service. Dans son mémoire en requête, le requérant met en avant huit points sur lesquels il fonde son argumentation selon laquelle la suspension avec

traitement n'était pas légale. La plupart de ces points concernaient l'appréciation discrétionnaire du Secrétaire général quant à la question de savoir si et quand une suspension devait être infligée. Une décision relevant du pouvoir discrétionnaire de suspendre un fonctionnaire ne peut être revue par le Tribunal que de manière restreinte, c'est-à-dire si elle émane d'une autorité incompétente, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte d'un fait essentiel ou est entachée de détournement de pouvoir (voir, par exemple, le jugement 4361, au considérant 11). À une exception près, aucun des points soulevés par le requérant ne relève de l'un quelconque des motifs de révision susmentionnés.

8. L'exception dont il est question ci-dessus est un argument selon lequel le requérant était en congé de maladie lorsque la décision de le suspendre a été prise mais qu'il n'en a pas été tenu compte et que, implicitement, soit cela constituait une erreur de fait, soit un fait essentiel n'avait pas été pris en considération. Il ressort des pièces fournies au Tribunal que le requérant a informé le Chef des ressources humaines le 3 mai 2018 au matin qu'il était en congé de maladie et que, l'après-midi, il a obtenu un certificat de son médecin indiquant qu'il était en congé de maladie jusqu'au prochain examen prévu le 16 mai 2018. Or le mémorandum du 4 mai 2018 informant le requérant de sa suspension n'y fait aucunement référence. Pourtant, la durée effective du congé de maladie, telle qu'indiquée alors, n'était pas longue. Un congé de maladie autorise simplement un membre du personnel à ne pas se rendre à son travail. Si une suspension oblige un membre du personnel à ne pas se rendre au travail, son effet juridique est beaucoup plus large et a une incidence sur la capacité d'un membre du personnel à participer au fonctionnement de l'organisation de manière plus générale. Dans les circonstances de l'espèce, le fait que le requérant était en congé de maladie pendant la courte période indiquée à l'époque était sans incidence sur la question de savoir s'il y avait lieu de le suspendre de ses fonctions.

9. Il convient à ce stade de déterminer si la décision du 16 mai 2018 de suspendre le requérant sans traitement était légale. Or tel n'était pas le cas. Un mémorandum du Secrétaire général portant cette date comporte à peine plus d'une page de texte et contient un paragraphe laconique de deux lignes indiquant ce qui suit: «Au vu de ce qui précède et conformément à la disposition 29.1 du Règlement du personnel, j'ai décidé de vous infliger une suspension sans traitement avec effet immédiat et jusqu'à la fin de la procédure.»* (Caractères gras supprimés.)

10. Ce paragraphe était précédé par dix autres paragraphes auxquels renvoie l'expression «[a]u vu de ce qui précède»*. Ces paragraphes contenaient, pour la plupart, un commentaire critique sur le comportement du requérant au cours des quinze jours précédents. À tout le moins implicitement, il était reproché au requérant de ne pas avoir répondu aux appels téléphoniques ni aux messages et d'avoir refusé la remise d'une copie du mémorandum du 4 mai 2018, qui lui avait été envoyée à deux reprises par des sociétés de messagerie différentes. Le requérant n'avait pas fourni de copie signée du mémorandum du 4 mai 2018, comme exigé par le Règlement du personnel. Il était également indiqué que le requérant n'avait pas restitué sa carte d'accès, le laissez-passer des Nations Unies ni tout autre équipement appartenant à l'OMT. Dans le mémorandum, le Secrétaire général a ensuite déclaré ce qui suit:

«Veuillez noter que votre refus de recevoir ou d'accuser réception des communications de l'Organisation ainsi que votre refus d'obéir aux instructions du Cabinet du Secrétaire général concernant des biens de l'OMT qui sont encore en votre possession constituent une violation de l'article 3 du Statut du personnel, qui prévoit que les fonctionnaires de l'Organisation "sont soumis à l'autorité du Secrétaire général".

[...]

Le fait d'entraver délibérément les communications avec l'Organisation et de ne pas restituer les biens de l'OMT en votre possession est particulièrement grave puisque, en tant que Directeur de l'administration et des finances, vous êtes censé montrer l'exemple en ce qui concerne le strict respect des règles, l'utilisation des biens de l'OMT et tous les échanges avec l'Organisation.»*

* Traduction du greffe.

11. Il ressort à tout le moins de ces paragraphes que la conduite du requérant a suscité une profonde irritation. Mais la question de savoir si cela était justifié ou non est sans incidence aux fins de l'espèce. Comme indiqué ci-dessus, le pouvoir discrétionnaire d'infliger une suspension dépend de l'opinion selon laquelle le maintien en fonctions du fonctionnaire pourrait être préjudiciable au service. Une telle appréciation avait déjà été effectuée le 4 mai 2018. En outre, à ce moment-là et en sachant parfaitement que la sanction finalement prononcée pouvait être le renvoi sans préavis, le Secrétaire général a manifestement choisi de ne pas suspendre l'intéressé sans traitement. La seule chose qui se soit produite entre-temps est que le requérant s'est conduit d'une manière qui lui a valu de vives critiques de la part du Secrétaire général. L'expression «[a]u vu de ce qui précède»^{*} renvoyait essentiellement aux critiques de la conduite du requérant et recensait le ou les motifs de la décision portant suspension sans traitement. Il est clair que les modalités de la suspension ont été modifiées dans le seul but de sanctionner la conduite reprochée. Or cela ne pouvait constituer le fondement légal d'une telle décision. La décision portant suspension sans traitement doit donc être annulée.

12. Dans ses moyens, le requérant critique de manière détaillée les procédures adoptées par le Comité paritaire de recours et son rapport. Il semble procéder ainsi en vue d'étayer sa conclusion tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 euros «à raison des violations du droit à une procédure régulière dans le cadre du recours interne»^{*}. Par lettre du 5 février 2019, le Secrétaire général adjoint a proposé au requérant que le Comité paritaire de recours «soit à nouveau saisi de [son] recours»^{*} ainsi que du recours contre son renvoi sans préavis. Il ressort clairement de cette lettre que cette proposition découlait du fait que le Secrétaire général adjoint avait été informé par le Secrétaire du Comité que la procédure de recours était entachée d'irrégularités, dont au moins quelques-unes sont invoquées par le requérant dans ses moyens. Par cette lettre, le

^{*} Traduction du greffe.

Secrétaire général adjoint avait également annulé sa décision antérieure du 27 novembre 2018 de rejeter le recours de l'intéressé.

13. Par conséquent, le requérant avait la possibilité de voir son recours à nouveau examiné, ce qui aurait pu remédier aux irrégularités entachant la procédure de recours et dont il se plaint en l'espèce. Le requérant a répondu à cette proposition par lettre du 12 février 2019. Il a déclaré qu'il ne voyait «pas l'intérêt pour l'une ou l'autre partie de perdre du temps et de gaspiller des ressources afin de préparer une nouvelle audition devant le Comité paritaire de recours et d'y assister, que le recours soit entendu séparément ou en même temps que le recours contre la décision de renvoi sans préavis»*. En outre, le requérant a demandé en particulier que le Secrétaire général adjoint retire sa décision du 5 février 2019 d'annuler la décision portant rejet du recours, ce qui a été fait par une décision communiquée à l'intéressé par lettre du 18 février 2019.

14. Il y a lieu à ce stade d'aborder la question de la réparation. Même si certains ou la totalité des griefs formulés par le requérant au sujet de la procédure de recours sont fondés, il ne serait aucunement justifié, au vu des circonstances inhabituelles de l'espèce évoquées dans les deux considérants qui précèdent, de lui accorder des dommages-intérêts pour tort moral à ce titre et, partant, il ne serait d'aucune utilité d'examiner en détail les moyens du requérant concernant cette question.

15. Normalement, le requérant aurait droit à des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant correspondant au revenu qu'il aurait perçu entre la date de la suspension sans traitement et la date de son renvoi, si celui-ci était légal. Or, dans la présente affaire, ces dates sont les mêmes, comme l'autorisait l'alinéa b) de la disposition 29.1 du Règlement du personnel. Par conséquent, il n'y a pas en l'espèce de perte matérielle ouvrant droit à réparation.

* Traduction du greffe.

16. Le requérant réclame également des dommages-intérêts supplémentaires pour tort moral et des dommages-intérêts exemplaires. À l'appui de ces conclusions, il invoque «le stress émotionnel et la perte financière que [lui] et sa famille ont subis [...] et le fait que [les décisions illégales] ont gravement porté atteinte à sa réputation professionnelle et à sa dignité»*. Il n'y a pas de lien évident, ni prouvé, entre ces éléments d'argumentation et la suspension illégale sans traitement qui a duré environ deux mois et demi, soit entre la décision portant suspension sans traitement et la décision de renvoi. Il ne se justifie donc pas d'accorder des dommages-intérêts pour tort moral ni des dommages-intérêts exemplaires.

17. Le requérant sollicite la production de certains documents relatifs à l'engagement du cabinet de conseil. Il n'établit pas en quoi ces documents peuvent présenter un intérêt pour les questions soulevées dans la présente procédure. Partant, cette demande est rejetée.

18. Le requérant obtenant partiellement gain de cause, il a droit à des dépens, dont le montant est fixé à 8 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision du 16 mai 2018 de suspendre le requérant sans traitement est annulée.
2. L'OMT versera au requérant la somme de 8 000 euros à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions des requêtes est rejeté.

* Traduction du greffe.

Ainsi jugé, le 28 octobre 2021, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 27 janvier 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS ROSANNA DE NICTOLIS

DRAŽEN PETROVIĆ