

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

B. (n° 4)

c.

OEB

126^e session

Jugement n° 4043

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la quatrième requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M. I. B. le 5 septembre 2016 et régularisée le 1^{er} décembre 2016, la réponse de l'OEB du 13 mars 2017, régularisée le 12 avril, la réplique du requérant du 18 juillet, régularisée le 2 août, la duplique de l'OEB du 9 octobre, les écritures supplémentaires du requérant du 14 décembre 2017 et les observations finales de l'OEB à leur sujet du 17 janvier 2018;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

Le requérant conteste la décision de le révoquer pour faute.

À l'époque des faits, le requérant était président du Comité exécutif de la section de Munich de l'Union syndicale de l'Office européen des brevets (Comité de Munich de la SUEPO). En juillet 2014, il fut élu membre titulaire du Comité central du personnel.

En juin 2015, M. C., un fonctionnaire qui avait engagé une procédure interne contre l'OEB, fit savoir à l'administration que des membres du Comité de Munich de la SUEPO lui faisaient subir des pressions pour qu'il porte le litige l'opposant à l'OEB devant le Tribunal afin de réclamer le remboursement des dépens. Il fournit à l'administration la copie d'un accord qu'il avait signé en 2012 avec le

requérant, agissant en qualité de président du Comité de Munich de la SUEPO (l'accord de 2012). Aux termes de cet accord, qui contenait un accord normalisé intitulé «Règles applicables à la fourniture d'une assistance juridique par la SUEPO» (l'accord général), la SUEPO prendrait à sa charge les frais afférents à toute procédure judiciaire engagée par M. C. contre l'OEB, mais, si ce dernier manquait de respecter, à n'importe quel moment, une partie quelconque de l'accord, notamment les règles énoncées dans l'accord général, la SUEPO pourrait lui retirer son appui financier. L'accord général prévoyait notamment que «le fonctionnaire confie l'ensemble de la procédure à l'avocat, soit directement, soit par l'intermédiaire du conseiller juridique de la SUEPO» et «s'abstient en tout temps de communiquer directement avec l'Office sur des questions concernant le litige sans l'accord préalable et exprès de l'avocat externe ou du conseiller juridique de [la SUEPO]». L'accord prévoyait en outre que, «[a]u cas où un jugement serait rendu en faveur du requérant et des dépens octroyés, le requérant remboursera au Comité 1) soit la totalité des frais engagés par la SUEPO, 2) soit le solde des dépens octroyés, déduction faite des dépenses engagées par le requérant, le moindre de ces montants étant retenu». L'accord de 2012 prévoyait également que, «[d]ans l'éventualité où le requérant obtiendrait gain de cause et se verrait octroyer les dépens, il remboursera le Comité [...]»*.

Par lettre du 2 novembre 2015, le requérant fut informé que l'OEB était d'avis que l'accord général pourrait être considéré comme nul et non avenu, du moins en partie, en ce qu'il restreignait indûment l'exercice des droits des fonctionnaires. Le requérant était accusé d'avoir enfreint les normes d'intégrité élevées auxquelles il était tenu en vertu du paragraphe 1 de l'article 5 du Statut des fonctionnaires en encourageant les membres du personnel à signer un accord illégal. Il était également accusé d'avoir activement incité la trésorière du Comité de Munich de la SUEPO (M^{me} W.) à faire indûment pression sur M. C. en le menaçant de poursuites judiciaires s'il ne portait pas devant le Tribunal le litige auquel il était partie. Il fut invité à formuler des observations sur ces accusations. Il était aussi précisé dans la lettre que le requérant ne pouvait pas la divulguer à des tiers. Le 12 novembre, le requérant rejeta

* Traduction du greffe.

les accusations portées contre lui. Il fit suivre la lettre du 2 novembre 2015 au Comité de Munich de la SUEPO, qui la publia, partiellement caviardée, sur le site Web de la SUEPO et la transmit au président du Conseil d'administration.

Le 17 novembre, le requérant fut informé que l'administration avait décidé de renvoyer l'affaire à la Commission de discipline pour avis et de le suspendre, avec effet immédiat, conformément au paragraphe 1 de l'article 95 du Statut des fonctionnaires de l'Office européen des brevets. Le 23 novembre, le requérant fut informé que des auditions auraient lieu les 17 et 18 décembre.

Dans le contexte d'une enquête interne visant un autre fonctionnaire, M. P.C., l'administration découvrit que le requérant avait transmis à ce dernier un document interne confidentiel du Conseil consultatif local concernant l'installation de matériel de sécurité au Bureau de Munich. Le 1^{er} décembre, le requérant reçut des «écritures supplémentaires» de l'administration, dans lesquelles celle-ci portait deux nouvelles accusations de faute grave (divulgence d'informations confidentielles) contre lui et sollicitait ses observations, que le requérant soumit les 3 et 16 décembre. Des auditions furent organisées les 17 et 18 décembre 2015.

Dans son avis motivé du 18 décembre 2015, la majorité des membres de la Commission de discipline conclut que les accusations relatives à la signature d'un accord illégal n'étaient pas fondées, car l'accord de 2012 ne contenait qu'une restriction assortie d'une réserve concernant la relation employeur/employé, la minorité des membres considérant que cette restriction était illégale. La majorité conclut aussi qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves établissant que le requérant avait participé activement à la pression induite exercée sur M. C. Par contre, la Commission de discipline conclut à l'unanimité que le requérant avait divulgué des informations confidentielles en rendant publique la lettre du 2 novembre 2015. Elle conclut également à l'unanimité que le fait de transmettre à un autre fonctionnaire un document adressé aux membres du Conseil consultatif local, dont le requérant était membre, concernant l'installation de matériel de sécurité au Bureau de Munich ne constituait pas une divulgation d'informations confidentielles. Elle recommanda à l'unanimité de rétrograder le requérant à titre de sanction disciplinaire.

Par lettre du 15 janvier 2016, le Président de l'Office informa le requérant de sa décision de le révoquer avec effet immédiat en application de l'alinéa f) du paragraphe 2 de l'article 93 du Statut des fonctionnaires pour des violations claires, graves et répétées des articles 5, 14, paragraphe 1, et 20 du Statut. Le requérant serait toutefois indemnisé en lieu et place de préavis. Vu la nature de la faute, l'accès aux locaux de l'OEB sans autorisation préalable lui était interdit.

Le 11 avril 2016, le requérant demanda le réexamen de la décision du 15 janvier. Sa demande fut rejetée le 10 juin 2016. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de le réintégrer avec plein effet rétroactif à compter du 15 janvier 2016. Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que des dommages-intérêts exemplaires, les montants octroyés devant être assortis d'intérêts. Il réclame aussi les dépens au titre de la procédure de recours interne et de la procédure devant le Tribunal. Enfin, il demande la production de divers documents.

L'OEB fait valoir que la requête est en partie irrecevable et, pour le surplus, dénuée de fondement. Elle soutient que la demande du requérant tendant à la production de documents est également dénuée de fondement.

Dans ses écritures supplémentaires du 14 décembre 2017, le requérant conteste la véracité et l'exactitude des transcriptions des auditions devant la Commission de discipline et prie le Tribunal d'ordonner à l'OEB de produire les enregistrements audio de ces auditions.

Dans ses observations finales, l'OEB fait valoir que cette dernière demande est dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant était fonctionnaire de l'OEB. Au moment des faits, il était président du Comité de Munich de la SUEPO, avant d'en devenir simple membre, puis d'être élu au Comité central du personnel en tant que membre titulaire.

2. À la fin de l'année 2015, le requérant a fait l'objet d'une procédure disciplinaire devant la Commission de discipline, qui s'est soldée par la décision du Président, communiquée dans une lettre du 15 janvier 2016, de le révoquer à titre de sanction disciplinaire. La demande de réexamen qu'il a présentée n'a pas été accueillie, donnant lieu à une décision du Président en date du 10 juin 2016 de rejeter la demande comme étant dénuée de fondement. Telle est la décision attaquée dans la présente procédure.

3. La conduite d'une autre fonctionnaire, concernant certains des mêmes faits, a été visée par une procédure disciplinaire distincte, au terme de laquelle une sanction disciplinaire a été prise contre l'intéressée. Cette affaire a donné lieu à un autre jugement (le jugement 4042), également prononcé ce jour. Certains passages pertinents qui figurent dans cet autre jugement sont d'ailleurs repris ci-après.

4. Dans les grandes lignes, les circonstances entourant les allégations de faute sont les suivantes. Un autre fonctionnaire de l'OEB, M. C., a signé un accord en septembre 2012 (l'accord de 2012). De manière générale, l'accord prévoyait le financement par la SUEPO de l'assistance juridique dont M. C. avait besoin dans le cadre d'une procédure engagée contre l'OEB. L'accord comportait deux parties. La première partie avait trait à la situation particulière de M. C. La seconde, incluse dans la première, énonçait les «Règles applicables à la fourniture d'une assistance juridique par la SUEPO» (l'accord général). Les signataires de l'accord de 2012 étaient M. C. et le requérant, ce dernier agissant en sa qualité de président du Comité de Munich de la SUEPO. Selon les termes de l'accord, celui-ci était conclu avec le «Comité de Munich de l'Union syndicale de l'Office européen des brevets» et non avec la SUEPO, mais, aux fins du présent jugement, nous considérerons, par souci de concision, que la SUEPO est l'une des deux parties contractantes.

5. Le fait d'avoir signé l'accord était la conduite fondant la première des quatre accusations de faute qui ont conduit à la révocation du requérant.

6. En 2015, la procédure engagée par M. C. contre l'OEB était toujours en cours et elle était financée par la SUEPO. En juin et juillet 2015, M^{me} W., la trésorière du Comité de Munich de la SUEPO, a contacté M. C., par écrit et en personne. Sa conduite a donné lieu au jugement 4042, évoqué plus haut. Selon l'OEB, cette prise de contact avec M. C. concernant le litige qui l'opposait à l'OEB constituait une pression indue. Quant au requérant, l'OEB considérait qu'il avait incité M^{me} W. à prendre contact avec M. C. et à exercer ainsi sur lui une pression indue pour éviter qu'un règlement à l'amiable n'intervienne entre ce dernier et l'OEB.

7. L'incitation présumée de M^{me} W. était la conduite reprochée au requérant dans la deuxième des quatre accusations qui ont conduit à sa révocation.

8. Le 2 novembre 2015, la directrice principale des ressources humaines a écrit au requérant. Sa lettre comportait plusieurs parties. Dans la première partie, sous l'intitulé «Les faits», elle présentait en substance une analyse juridique relativement détaillée de l'accord de financement individuel, dont l'accord de 2012 était un exemple, et de l'accord général. La conclusion de cette analyse était que l'accord «pourrait être considéré comme nul et non avenue, du moins en partie». La lettre indiquait ensuite qu'en signant l'accord, le requérant «incitait les fonctionnaires à signer un accord illégal qui était contraire à l'intérêt général de la justice ainsi qu'à leurs droits fondamentaux, ce qui semblait constituer une violation des normes élevées d'intégrité auxquelles [il était] tenu»*. La directrice principale des ressources humaines poursuivait en disant que la conduite du requérant pouvait être considérée comme une faute entraînant une sanction disciplinaire, et elle invitait le requérant à «[se] défendre par écrit» dans un délai précis. La lettre portait la mention «Personnel et confidentiel» et se terminait par le paragraphe suivant : «Pour que les choses soient claires, je vous prie de bien vouloir noter que la présente communication ne peut être rendue publique ni transmise

* Traduction du greffe.

ou divulguée à des tiers (à l'exception d'un conseiller juridique aux fins de la défense).»*

9. Le requérant a transmis la lettre à la SUEPO. La lettre a en outre été jointe à une lettre du 11 novembre 2015 que la SUEPO a adressée au président du Conseil d'administration. Elle a été publiée sur le site Web de la SUEPO le 16 novembre 2015. Le requérant n'a pris aucune mesure pour veiller à ce que la lettre soit supprimée du site Web. Cette conduite sous-tendait la troisième des quatre accusations portées contre le requérant, à savoir qu'il avait violé son obligation de confidentialité à l'égard de l'OEB.

10. La quatrième accusation concernait la divulgation par le requérant à un autre fonctionnaire de documents internes contenant des informations prétendument confidentielles et sensibles portant sur l'installation de systèmes et matériels de sécurité, dont des caméras, au Bureau de Munich. Le requérant avait accès à ces documents en tant que membre du Conseil consultatif local.

11. Dans les écritures présentées au Tribunal, le requérant avance une série d'arguments, que l'OEB conteste, pour attaquer la décision du 10 juin 2016. Dans sa requête, le requérant développe quatre arguments juridiques. Le premier est que la décision attaquée est illégale en soi, car les actes qui ont conduit aux accusations portées contre lui ne constituaient pas une faute. Le deuxième est que la décision attaquée est illégale parce que la procédure disciplinaire était entachée de vices de procédure et portait atteinte à son droit à une procédure régulière. Le troisième est que la sanction disciplinaire qui lui a été infligée résultait de l'application d'un niveau de preuve inapproprié, auquel il ajoute l'argument déjà avancé selon lequel les actes en question ne constituaient pas une faute, et encore moins une faute grave. De ce fait, la décision initiale de lui infliger une sanction disciplinaire était, selon lui, tout à fait disproportionnée. Le quatrième et dernier argument est que la décision

* Traduction du greffe.

attaquée constituait une mesure de représailles dirigée contre lui en sa qualité de représentant du personnel.

12. Les arguments relatifs à la deuxième accusation peuvent être traités brièvement. Cette accusation se fonde sur l'allégation selon laquelle le requérant aurait incité une fonctionnaire, M^{me} W., à exercer une pression indue sur un autre fonctionnaire, M. C. Le Tribunal a conclu dans le jugement 4042 que la conduite de M^{me} W. ne constituait pas une pression indue sur M. C. Il n'était pas reproché au requérant d'avoir incité quelqu'un à faire autre chose que ce qui a été fait. Si, comme c'est le cas en l'espèce, ce qui a été fait ne constitue pas une pression indue, alors, quelle qu'ait été la conduite pouvant être considérée comme une incitation, on ne saurait conclure que le requérant a incité M^{me} W. à exercer une pression indue. En conséquence, la conduite incriminée ne constituait pas ni ne pouvait constituer une faute.

13. De même, les allégations concernant la première accusation peuvent être traitées assez brièvement. Il convient d'examiner l'accord de 2012 (y compris l'accord général) et la question de savoir si le fait de le signer, comme l'a fait le requérant, constituait une faute. Dans le dossier dont le Tribunal est saisi, les avis des experts divergent quant à la question de savoir si l'accord de 2012 est contraire au droit allemand, l'un étant fourni par l'OEB (selon lequel certaines parties de l'accord sont illégales) et l'autre par le requérant (selon lequel l'accord est légal dans son intégralité). Il n'est pas utile que le Tribunal examine en détail ces avis divergents. Il suffit de noter que, de toute évidence, la question de savoir si l'accord ou certaines de ses parties sont légaux est un sujet de controverse. En règle générale, une organisation internationale n'a aucun intérêt légitime dans la légalité ou l'absence de légalité d'un accord conclu entre une association du personnel et ses membres. Comme le Tribunal l'a déclaré dans le jugement 3106, au considérant 7, le principe de la liberté syndicale «exclut toute ingérence d'une organisation dans les affaires de son syndicat ou des organes de ce dernier (voir le jugement 2100, au considérant 15). Les syndicats doivent pouvoir librement conduire leurs propres affaires et régir leurs propres activités ainsi que la conduite de leurs membres dans le cadre de ces affaires et

activités.» Cela est d'autant plus vrai lorsque l'accord concerne le financement de conseils juridiques dans le cadre d'un litige opposant des fonctionnaires à l'organisation internationale. La question de savoir si l'accord est ou non légal n'intéresse que les parties à l'accord, à savoir le syndicat et le fonctionnaire concerné. La question de la légalité ne se poserait que si l'une des parties contestait l'efficacité juridique de l'accord. Rien n'indique que le requérant ou M. C. avaient des réserves quant à la légalité de l'accord lorsqu'ils l'ont signé, et il est clair que M. C. allait en tirer avantage. De plus, rien ne s'oppose en principe à ce qu'une association du personnel finance l'assistance juridique dont un de ses membres travaillant pour une organisation internationale a besoin dans le cadre d'un litige l'opposant à l'organisation qui l'emploie.

En signant l'accord de 2012, le requérant n'a pas commis une faute, et encore moins une faute grave.

14. Il ne faudrait pas voir dans l'analyse ci-dessus l'acceptation tacite par le Tribunal de ce que les litiges entre les fonctionnaires et l'organisation qui les emploie sont souhaitables ou qu'il faudrait les encourager. Chaque fois que les différends peuvent être résolus par d'autres moyens que des procédures impliquant des avocats, cette voie est de loin préférable (voir, par exemple, les observations du Tribunal dans le jugement 3900, au considérant 11, et la jurisprudence citée).

15. S'agissant de la troisième accusation, qui concerne une violation présumée de l'obligation de réserve, elle portait sur la manière dont le requérant avait utilisé la lettre du 2 novembre 2015 mentionnée plus haut aux considérants 8 et 9.

16. Le requérant fait valoir qu'il n'a pas violé son obligation de confidentialité. Dans son avis du 18 décembre 2015, la Commission de discipline a affirmé, s'agissant de la troisième accusation, que le requérant avait manqué aux obligations prévues par le Statut des fonctionnaires et, en particulier, par son article 20.

17. L'article 20 comporte deux éléments. Le second n'est pas pertinent, car il vise la confidentialité de «textes qui ont trait à l'activité de l'Organisation». Le premier élément fait obligation au fonctionnaire «[...] d'observer la plus grande discrétion sur tout ce qui concerne les faits et informations qui viendraient à sa connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions; il lui est interdit d'utiliser, sous quelque forme que ce soit, des documents et des informations qui n'auraient pas été rendus publics ou de les divulguer à toute personne non qualifiée pour en prendre connaissance». Il est permis de douter que cette disposition vise autre chose qu'à empêcher la divulgation publique de faits ou de documents dont les fonctionnaires ont connaissance pendant qu'ils sont au service de l'OEB. Cependant, à supposer que cette disposition ait une portée plus large, elle n'empêchait pas la divulgation faite par le requérant. En d'autres termes, le requérant n'était pas tenu de s'abstenir de faire ce qu'il a fait.

18. Le fait que l'expéditeur d'une lettre ou d'une autre communication indique que la communication est confidentielle ne suffit pas, en soi et indépendamment de son contenu, à créer pour le destinataire l'obligation d'en assurer la confidentialité. Dans ses écritures, le requérant ne nie pas qu'il a fait suivre la lettre à la SUEPO, mais il indique qu'il l'a fait pour informer celle-ci et obtenir des instructions. La SUEPO a alors porté la lettre à l'attention de ses membres en la publiant, semble-t-il, sur son site Web. Le fait que le requérant a transmis la lettre à la SUEPO n'est guère critiquable. La lettre du 2 novembre 2015 est pour l'essentiel une critique de l'accord général, qui serait «nul et non avenu, du moins en partie». Cette conclusion se fondait sur une référence détaillée à des dispositions précises du droit allemand. Il est évident que le requérant avait le droit de communiquer la lettre à d'autres membres de la SUEPO, dans la mesure où elle contenait une critique générale de la légalité de l'accord général. Il est de jurisprudence constante que les représentants du personnel doivent jouir d'une large liberté d'expression (voir le jugement 3156, au considérant 12) et il n'était pas illégal de la part du requérant, dans les circonstances de l'espèce, de diffuser la lettre du 2 novembre 2015 comme il a reconnu l'avoir fait.

19. L'article 20 ne créait pas l'obligation pour le requérant de veiller à ce que la lettre soit supprimée du site Web. De manière générale, une disposition réglementaire sur laquelle repose une accusation de faute ne devrait pas être interprétée de manière si large qu'elle engloberait une conduite pouvant être considérée comme étant à la limite de ce qui est proscrit par la disposition. Elle doit être interprétée comme visant uniquement des conduites se situant clairement dans les limites de ce qu'elle proscrit. La publication de la lettre sur le site Web était le fait d'un tiers. Pour les motifs exposés ci-dessus, la décision d'infliger une sanction disciplinaire au requérant à raison de la troisième accusation n'était pas juridiquement fondée.

20. Les faits étayant la quatrième accusation peuvent être résumés succinctement. Le requérant ne les conteste pas. Le 4 décembre 2013, un autre fonctionnaire de l'OEB, M. P.C., a demandé au requérant de fournir des informations sur l'installation de systèmes et matériels de sécurité, dont des caméras vidéo et autres instruments de sécurité physiques dans les locaux du Bureau de Munich. Dans les heures qui ont suivi, le requérant a envoyé à M. P.C. un projet de document interne dont le Conseil consultatif local devait discuter le 13 décembre 2013. Le requérant avait reçu le document en question en sa qualité de membre du Conseil consultatif local. Le document détaillait les nouvelles mesures de sécurité qui seraient prises au Bureau de Munich et était accompagné de plans des lieux et de la description des systèmes de sécurité qui seraient installés.

21. Dans son avis du 18 décembre 2015, la Commission de discipline a conclu, à l'unanimité, que le fait de communiquer le document en question ne constituait pas une divulgation d'informations confidentielles, contrairement à ce que prétendait l'OEB. Elle estimait que le document ne pouvait être considéré comme confidentiel et qu'il fallait plutôt y voir un document relevant du domaine public. Son raisonnement était que le Conseil consultatif local suivait le Règlement interne du Conseil consultatif général, qui prévoyait expressément que ses documents étaient enregistrés dans une base de données électronique accessible à tous les agents, pour autant qu'ils ne soient pas exclus de

la consultation par le Conseil consultatif général. Tout en relevant que le Conseil consultatif local n'avait pas de site Internet propre, la Commission de discipline a conclu que, «par analogie avec les documents du Conseil consultatif général, on peut considérer qu'une fois diffusés aux membres du Conseil consultatif local les documents relèvent du domaine public, sauf s'il est expressément mentionné qu'ils sont confidentiels»*.

22. Dans sa décision initiale de rejeter la demande du requérant, communiquée dans la lettre du 15 janvier 2016, le Président a rejeté ce raisonnement. Son rejet était fondé sur cinq éléments. Le premier élément était que le Conseil consultatif local et le Conseil consultatif général étaient des organes distincts ayant une composition différente et que le second n'avait «aucune autorité» sur le premier. Le deuxième élément était que ni le Conseil consultatif local de Munich ni son président n'avaient formellement adopté le Règlement interne du Conseil consultatif général. Le troisième élément était qu'en tout état de cause le régime de publication du Conseil consultatif général prévoyait que l'information serait stockée dans une base de données électronique, mais le Conseil consultatif local ne disposait pas d'une telle base de données. Le quatrième élément était que ni le Conseil consultatif local ni son président ni l'auteur du document n'avaient autorisé la publication du document, ce qui aurait permis de considérer les informations qu'il contenait comme relevant du domaine public. Le cinquième élément était que le requérant avait transmis le document avant que le Conseil consultatif local n'en discute et sans obtenir l'autorisation de celui-ci.

23. Le Président n'a fait que réitérer ce raisonnement dans la décision attaquée du 10 juin 2016; pour l'essentiel, c'est aussi le raisonnement que l'OEB a exposé dans ses écritures devant le Tribunal.

24. Mais la véritable question qui se pose est celle de savoir si le document, qui ne portait pas de mention à cet effet, était manifestement confidentiel ou aurait dû être considéré comme tel par le requérant. Dans sa requête, le requérant fait valoir que des documents sont

* Traduction du greffe.

envoyés aux membres du Conseil consultatif local avant les réunions pour qu'ils puissent demander l'avis des membres de la SUEPO et les représenter comme il se doit à la réunion du Conseil consultatif local. Il semble concéder qu'il en irait peut-être autrement si le document transmis aux membres du Conseil consultatif local avait porté la mention «confidentiel». Dans sa réponse et dans sa duplique, l'OEB ne répond pas de façon convaincante à cette analyse, si ce n'est pour dire que l'obligation de réserve prévue par le Statut des fonctionnaires (en particulier à l'article 20) «est clairement sous-tendue par l'idée que tous les documents et informations sont confidentiels, tant sur le plan externe que sur le plan interne, sauf indication contraire ou publication préalable». Cet argument amène à s'interroger sur ce qui constitue ou non une information confidentielle ou un document confidentiel. L'OEB ne précise pas quelle information contenue dans le document aurait pu indiquer qu'il fallait le considérer comme confidentiel. Le Tribunal n'est pas convaincu que la nature du document transmis par le requérant ait exigé qu'il ne soit pas divulgué. En conséquence, l'OEB a eu tort de considérer la conduite du requérant comme une faute.

25. Pour les raisons susmentionnées, aucune sanction disciplinaire n'aurait dû être prise contre le requérant, y compris sa révocation. Par conséquent, les décisions du Président en date du 15 janvier 2016 et du 10 juin 2016 tendant à révoquer le requérant et à confirmer sa révocation seront annulées. Le Tribunal ordonnera la réintégration du requérant avec toutes les conséquences de droit. Le requérant devra justifier de tous gains professionnels qu'il aurait perçus entre le 15 janvier 2016 et la date de sa réintégration, et ils seront déduits des montants dus. Des intérêts au taux de 5 pour cent l'an seront versés sur les arriérés de rémunération calculés à compter des dates d'échéance et jusqu'à la date du paiement. Le requérant a droit à une indemnité pour tort moral et aux dépens, que le Tribunal fixe à 30 000 euros et 8 000 euros, respectivement. Il n'y a pas lieu d'octroyer les dommages-intérêts exemplaires réclamés par le requérant.

26. Il n'est pas nécessaire d'examiner les autres moyens invoqués par le requérant pour attaquer la décision de le révoquer. Le requérant a sollicité la tenue d'un débat oral. Le Tribunal considère toutefois qu'il est en mesure de statuer convenablement et équitablement sur la base des éléments présentés par les parties. Il n'est pas non plus nécessaire d'examiner les questions de procédure subsidiaires, notamment l'exactitude des transcriptions établies par l'OEB et la validité d'une déclaration solennelle invoquée par le requérant pour sa défense.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. Les décisions du Président en date du 15 janvier 2016 et du 10 juin 2016 tendant à révoquer le requérant et à confirmer sa révocation sont annulées.
2. L'OEB réintègrera le requérant dans les fonctions qu'il occupait immédiatement avant sa révocation, avec toutes les conséquences de droit. Tous gains professionnels qu'il aurait perçus entre le 15 janvier 2016 et la date de sa réintégration seront déduits des montants dus.
3. L'OEB versera des intérêts au taux de 5 pour cent l'an sur les arriérés de rémunération calculés à compter des dates d'échéance et jusqu'à la date du paiement.
4. L'OEB versera au requérant une indemnité pour tort moral d'un montant de 30 000 euros.
5. L'OEB versera au requérant la somme de 8 000 euros au titre des dépens.
6. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 8 mai 2018, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et M. Yves Kreins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 26 juin 2018.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO

MICHAEL F. MOORE

YVES KREINS

DRAŽEN PETROVIĆ