

E. (n^{os} 1 et 2)

c.

OIT

131^e session

Jugement n^o 4400

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la première requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. L. E. le 4 février 2016;

Vu la décision du Président du Tribunal d'accorder, à la demande du requérant, et conformément au paragraphe 3 de l'article 10 de son Règlement, une suspension de la procédure;

Vu la deuxième requête dirigée contre l'OIT, formée par M. L. E. le 15 février 2018 et régularisée le 6 avril, la réponse de l'OIT du 22 mai, corrigée le 24 mai, la réplique du requérant du 1^{er} octobre et la duplique de l'OIT du 24 octobre 2018;

Vu les courriels des 15 et 20 février 2018 par lesquels l'avocat du requérant a fait savoir que celui-ci n'entendait pas se désister de la première requête mais ne s'opposait pas à une jonction des deux requêtes;

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

Après avoir examiné les dossiers;

Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits suivants:

Le requérant, ancien fonctionnaire du Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, conteste les décisions du Directeur général de lui infliger une réprimande, de rapporter sa nomination à un poste de directeur ainsi que la décision de nommer un tiers à ce poste et, *in fine*, de le renvoyer avec préavis.

Au moment des faits, le requérant occupait le poste de conseiller auprès du Directeur général adjoint pour les programmes extérieurs et les partenariats, au grade P.5, en vertu d'un contrat de durée déterminée. Le 19 novembre 2014, il fut arrêté à son domicile par la gendarmerie française et placé en garde à vue. À sa demande, l'OIT fut alertée de la situation. Il comparut devant le Tribunal correctionnel en étant prévenu d'avoir formulé de façon réitérée, et notamment le 16 août 2014, des menaces de mort à l'égard de son épouse et d'avoir exercé sur elle, le 16 août 2014 également, des violences ayant entraîné une incapacité de travail de deux jours. Lors de l'audience, il nia les faits dont il était accusé. Par un jugement du 6 février 2015, le Tribunal correctionnel le déclara coupable des faits qui lui étaient reprochés, le condamna à une peine d'emprisonnement de quinze jours avec sursis d'exécution total et décida que cette condamnation ne serait pas inscrite au bulletin n° 2 de son casier judiciaire, à savoir celui pouvant être communiqué, dans certains cas, aux employeurs. Le requérant n'interjeta pas appel de ce jugement.

Entre-temps, le requérant avait soumis sa candidature à deux postes de directeur de bureau de pays pour lesquels un appel à manifestation d'intérêt avait été publié. Lors d'une rencontre avec le coordinateur de l'Unité de recrutement du Département du développement des ressources humaines, il remit à ce dernier une enveloppe scellée contenant une note dans laquelle il expliquait que, pour des raisons de confidentialité, il avait répondu par la négative, dans sa candidature en ligne, à la question de savoir s'il avait déjà fait l'objet de poursuites ou d'une éventuelle condamnation, mais qu'en réalité il était impliqué dans une procédure judiciaire devant les tribunaux français, au sujet de laquelle il était prêt à fournir des informations complémentaires si cela s'avérait nécessaire. Il demanda au coordinateur de ne pas ouvrir l'enveloppe en question avant que sa candidature à l'un des deux postes ne soit recommandée. Il fut par la suite invité à participer à un test d'évaluation puis à passer un entretien pour le poste de directeur du Bureau d'Abuja. Contacté en avril 2015 par le coordinateur de l'Unité de recrutement sur l'état d'avancement de la procédure judiciaire, puis reçu, le 23 avril, par le directeur du Département du développement des ressources humaines pour évoquer notamment ce sujet, le requérant produisit une attestation de son avocate indiquant que l'affaire avait été «classée» et que le

jugement était «actuellement définitif», ainsi qu'une copie du bulletin n° 3 de son casier judiciaire, dans lequel aucune condamnation n'apparaissait. L'enveloppe scellée lui fut alors remise en main propre. Le 2 juin, il fut nommé au poste de directeur du Bureau d'Abuja en vertu d'un contrat de durée déterminée de deux ans prenant effet au 1^{er} juillet.

Le 8 juin 2015, la police française renseigna l'OIT au sujet de la condamnation dont le requérant avait fait l'objet le 6 février. Par lettre du 16 juin, ce dernier fut informé de la proposition du Directeur général de le renvoyer sans préavis, son comportement envers son épouse, constitutif d'une violation grave des Normes de conduite de la fonction publique internationale et des Principes de conduite pour le personnel du BIT, étant aggravé par le fait d'avoir délibérément cherché à dissimuler sa condamnation et de nature à compromettre la réputation et les intérêts de l'Organisation. Il fut invité à fournir ses observations dans un délai de huit jours. Il lui était indiqué qu'en vertu du paragraphe 2 de l'article 12.2 du Statut du personnel, il avait le droit de communiquer cette proposition de sanction à la Commission consultative paritaire de recours dans un délai d'un mois.

Le 18 juin, l'épouse du requérant envoya un courriel au Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme, dans lequel elle se rétractait de ses accusations. Par une lettre du même jour, le requérant fut informé de la décision du Directeur général de le suspendre de ses fonctions avec traitement à compter de la date de réception de ladite lettre, en attendant sa décision finale sur la proposition de sanction du 16 juin. Le 23 juin, le requérant fournit ses observations, dans lesquelles il clama son innocence et indiqua qu'il agirait pour obtenir l'annulation du jugement si nécessaire. Le 25 juin, le Directeur général adjoint lui demanda de plus amples explications, sollicita la communication de plusieurs documents, dont le rapport de police concernant les événements survenus le 16 août 2014 ainsi que le jugement du 6 février 2015, et lui fit savoir que sa suspension était maintenue. En réponse, le 1^{er} juillet, le requérant clama de nouveau son innocence, fournit une copie dudit jugement et renvoya à une lettre de son avocate du 30 juin dans laquelle celle-ci expliquait qu'en décidant de ne pas mentionner la condamnation au bulletin n° 2 du casier judiciaire de l'intéressé, le Tribunal correctionnel ne voulait

pas que son employeur en prenne connaissance et que le partage de telles informations avec des parties tierces constituait une infraction susceptible de sanction pénale. Dans cette même lettre, l'avocate indiquait que, compte tenu des déclarations faites par l'épouse du requérant le 18 juin, il était envisageable de déposer un recours en révision du jugement rendu. Le 9 juillet, le directeur du Département du développement des ressources humaines sollicita du requérant la preuve du dépôt de ce recours en révision, ainsi qu'une indication claire quant à la durée d'une telle procédure. Le 14 juillet, le requérant lui transmit une copie de la communication de son avocate concernant les modalités de ladite procédure.

Le 15 juillet, le requérant introduisit devant la Commission consultative paritaire de recours une réclamation dirigée contre la proposition de le renvoyer sans préavis et la décision de le suspendre de ses fonctions, dont il demandait le retrait. Le même jour, il fut informé que le Directeur général avait décidé de suspendre la procédure disciplinaire jusqu'à l'issue du recours en révision, à condition d'être tenu informé de l'état d'avancement dudit recours, de lui infliger une réprimande pour ne pas avoir renseigné l'Organisation sur sa condamnation et de mettre un terme à sa suspension. Il lui était ainsi demandé de retourner à son poste de conseiller auprès du Directeur général adjoint pour les programmes extérieurs et les partenariats. Le requérant reçut notification de la réprimande le 24 juillet et retira sa réclamation le 27 juillet.

Le 4 août, l'épouse du requérant contacta le directeur du Département du développement des ressources humaines pour expliquer qu'elle maintenait ses déclarations du 18 juin et présentait ses excuses, qu'elle avait compris que l'issue du recours en révision déterminerait l'avenir professionnel de son mari et qu'elle était prête à fournir à l'administration toutes les informations nécessaires «*in camera*», dans la mesure où leur divulgation aux autorités françaises l'exposait à une condamnation pour dénonciation calomnieuse. Elle demanda à le rencontrer en présence de son époux. Le 28 août, le requérant fut invité à renseigner sans délai l'Organisation sur l'état d'avancement de la procédure de recours en révision.

Le 4 septembre, le directeur du Département du développement des ressources humaines rencontra l'épouse du requérant, qui réitéra ses déclarations. Si elle affirma avoir fait l'objet d'«abus verbal et émotionnel»* pendant une longue période de la part de son mari, elle indiqua n'avoir en revanche fait l'objet d'aucune violence physique. Elle répéta à plusieurs reprises ne pas vouloir se dénoncer aux autorités françaises par peur des conséquences d'une telle démarche et fit part de ses craintes pour l'avenir de sa famille en cas de renvoi de son époux. Le 9 septembre, le requérant demanda au Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme qu'une solution soit trouvée, après avoir rappelé que son épouse avait offert de fournir des éclaircissements supplémentaires à l'OIT, mais uniquement à cette dernière, en raison des lourdes conséquences pénales auxquelles elle s'exposait. Le 12 octobre, il lui fut demandé de fournir dans un délai de dix jours des pièces démontrant que les accusations à son encontre n'étaient pas prouvées, après quoi l'affaire serait à nouveau portée à l'attention du Directeur général pour décision finale. Le requérant répondit le 23 octobre en affirmant à nouveau qu'il était innocent, que, pour permettre la réouverture du dossier, son épouse devait fournir une attestation où elle s'auto-incriminerait, ce qu'elle n'était pas en mesure de faire, et qu'il n'avait en sa possession aucun autre document relatif à sa condamnation. Il joignit une lettre de son avocate rappelant que la communication du dossier pénal à toute personne tierce était pénalement répréhensible.

Le 3 novembre, le Directeur général annonça sa décision de nommer un tiers au poste de directeur du Bureau d'Abuja.

Par lettre du 16 décembre 2015, le requérant fut informé de la décision du Directeur général de le renvoyer avec un préavis d'un mois et une indemnité correspondant à quatre mois et demi de son traitement de base pour violation des Normes de conduite de la fonction publique internationale et des Principes de conduite pour le personnel du BIT. Selon le Directeur général, dans la mesure où aucun recours en révision n'avait été déposé, il résultait du jugement du 6 février 2015 que les faits qui lui étaient reprochés étaient établis et que, par conséquent, sa

* Traduction du greffe.

culpabilité l'était également. Le requérant réagit le jour même en clamant son innocence et en niant ne pas avoir voulu déposer de recours en révision. Il fournit une lettre de son avocate du 2 novembre 2015, par laquelle celle-ci prenait note de sa décision de poursuivre la procédure de recours. Le recours en révision fut déposé devant la Cour de révision et de réexamen le 11 janvier 2016.

Le 13 janvier 2016, le requérant adressa au Département du développement des ressources humaines une réclamation contre les décisions des 15 et 24 juillet 2015 de lui infliger une réprimande. Il demanda confirmation du fait que le maintien de son emploi n'était pas lié à l'issue du recours en révision et sollicita le retrait de la réprimande. Il se déclarait prêt à reprendre ses fonctions au Bureau d'Abuja. Le lendemain, il saisit la Commission consultative paritaire de recours d'une nouvelle réclamation contre la décision du 16 décembre 2015 de le renvoyer avec préavis, tout en réclamant également le retrait de la réprimande. Par lettre du 22 janvier 2016, il fut informé que le Directeur général avait décidé de maintenir sa décision du 16 décembre 2015 et qu'il serait donc mis fin à ses fonctions avec effet au 31 janvier 2016. La lettre précisait qu'il s'agissait d'une décision finale et, partant, susceptible de recours uniquement devant le Tribunal.

Le 4 février 2016, le requérant saisit le Tribunal d'une première requête contre la décision du 22 janvier, en lui demandant d'annuler toutes les sanctions prises à son encontre, d'ordonner à l'OIT sa réintégration et sa nomination au poste de directeur du Bureau d'Abuja et de lui octroyer des dommages-intérêts pour les préjudices matériel et moral prétendument subis par lui et sa famille, ainsi que des dépens au titre des frais de justice encourus depuis juin 2015.

Le 23 février 2016, le directeur du Département du développement des ressources humaines invita la Commission consultative paritaire de recours à se pencher en urgence sur la question de la recevabilité de la réclamation du 14 janvier. La Commission rendit un premier rapport le 15 mars, dans lequel elle indiquait que l'administration n'avait pas respecté la procédure applicable en infligeant au requérant, en méconnaissance du paragraphe 1 de l'article 12.8 du Statut du personnel, la sanction de renvoi avec préavis sans que celle-ci eût fait l'objet d'une proposition

préalable. Elle considéra que ladite réclamation était recevable, estimant que, dans les circonstances de l'espèce, le requérant pouvait lui communiquer, en application du paragraphe 2 de l'article 12.2, le «seul document qui restait en litige»*, à savoir la sanction elle-même, dans un délai d'un mois, ce qu'il avait fait. Elle recommanda au Directeur général d'inviter le requérant à suspendre sa requête devant le Tribunal en attendant ses recommandations sur le fond du litige. La première requête devant le Tribunal fut suspendue le 25 avril 2016.

Le 6 novembre 2017, la Commission rendit son second rapport, qu'elle décida de limiter à la question de la légalité de la sanction de renvoi avec préavis, la réprimande étant devenue définitive faute pour le requérant d'avoir contesté le rejet, a priori implicite, par le Département du développement des ressources humaines de sa réclamation du 13 janvier 2016. Elle recommanda au Directeur général de reconsidérer la sanction litigieuse et, sur un plan réglementaire, de revoir l'éventail des sanctions prévues par le Statut du personnel, ainsi que l'intégralité de la procédure disciplinaire en vigueur afin de protéger les droits des fonctionnaires et les intérêts de l'Organisation. Par une lettre du 17 novembre 2017, qui constitue la décision attaquée dans la deuxième requête du requérant, celui-ci fut informé de la décision du Directeur général de confirmer son renvoi avec préavis.

Dans sa deuxième requête, le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, ainsi que les décisions initiales, à savoir la réprimande, le retrait de sa nomination au poste de directeur du Bureau d'Abuja, la nomination d'un tiers à ce poste et son renvoi, d'ordonner sa réintégration audit poste, ou à un autre poste approprié, en le rétablissant dans l'intégralité de ses droits et en lui versant des intérêts sur les sommes dues à compter de chaque échéance au taux de 5 pour cent l'an. Subsidiairement, il sollicite sa réintégration fictive jusqu'au terme de son contrat de durée déterminée. Il réclame également la réparation de l'intégralité du préjudice matériel et moral qu'il estime avoir subi, ainsi que le versement d'une somme de 10 000 euros à titre de dépens. Enfin, il conclut à la distraction au profit de son avocat des diverses

* Traduction du greffe.

condamnations pécuniaires susceptibles de lui être allouées à concurrence des honoraires et taxes qu'il s'est engagé à lui régler.

Pour sa part, l'OIT demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant conteste principalement devant le Tribunal, en substance, la sanction de renvoi avec préavis qui lui a été infligée par le Directeur général du BIT, le 16 décembre 2015, en conséquence de sa condamnation définitive par un tribunal correctionnel français à une peine d'emprisonnement de quinze jours avec sursis pour menaces de mort et violences commises à l'égard de son épouse. Il conteste également la réprimande dont il avait auparavant fait l'objet, le 24 juillet 2015, pour avoir délibérément dissimulé à l'OIT l'existence de cette condamnation pénale. Il conteste, enfin, la décision par laquelle le Directeur général a rapporté sa nomination au poste de directeur du Bureau d'Abuja, qui avait été prononcée peu avant que l'Organisation n'ait connaissance de cette condamnation, ainsi que la nomination d'un tiers à ce poste.

2. L'article 12.2 du Statut du personnel du BIT, relatif à la procédure d'application des sanctions disciplinaires, dispose que:

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

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

3. La décision d'appliquer une sanction est communiquée en double exemplaire au fonctionnaire intéressé, qui en renvoie un exemplaire après y avoir apposé ses initiales. En cas d'avertissement, le fonctionnaire peut, s'il le désire, ajouter ses observations.»

Ces dispositions sont applicables à tous les fonctionnaires en ce qui concerne l'infliction d'un avertissement, d'une réprimande ou d'un blâme. S'agissant de celle des sanctions de renvoi et de renvoi sans préavis, elles s'appliquent tant aux fonctionnaires titulaires que, en vertu de l'article 12.8 du Statut du personnel, aux fonctionnaires à contrat de durée déterminée affectés à un bureau du BIT. Le requérant, qui relevait de cette dernière catégorie, était donc en droit de bénéficier des garanties qu'elles prévoient.

3. L'article 12.2 précité institue un dispositif juridique original dans lequel la Commission consultative paritaire de recours peut être appelée, pour les sanctions autres que l'avertissement et la réprimande, à émettre un avis sur la proposition de sanction formulée par l'Organisation avant l'intervention de la décision prise par l'autorité disciplinaire.

Il résulte des articles 13.2 et 13.3 du Statut du personnel, relatifs au régime des réclamations, qui excluent de leur champ d'application les décisions relevant de certaines procédures spéciales, que, lorsque les fonctionnaires bénéficient ainsi de la possibilité d'une saisine a priori de la Commission consultative paritaire de recours, ceux-ci n'ont en revanche pas accès, par la suite, aux voies de recours interne pour contester la décision prononcée. Les auteurs du Statut semblent en effet avoir notamment considéré que, en telle hypothèse, la possibilité de saisir à nouveau cette commission a posteriori n'aurait guère de sens.

4. En l'espèce, le requérant a été informé, le 16 juin 2015, qu'il faisait l'objet d'une proposition de renvoi sans préavis en raison des faits ayant motivé la condamnation pénale susmentionnée. Après qu'il eut saisi la Commission consultative paritaire de recours de cette proposition de sanction, puis se fut désisté de cette saisine, et eut fait l'objet parallèlement de la réprimande du 24 juillet 2015 précitée, le Directeur général a finalement prononcé à son encontre, le 16 décembre 2015, la sanction de renvoi avec préavis.

5. Au regard des considérations qui précèdent, il convient de relever que, s'agissant du renvoi de l'intéressé, la décision du 16 décembre 2015 n'était pas susceptible de recours interne et aurait donc pu être directement déférée au Tribunal, dès lors qu'elle présentait ainsi un caractère définitif au sens de l'article VII, paragraphe 1, du Statut de celui-ci.

Ce caractère définitif ne ressortant cependant pas explicitement des termes de ladite décision – ce qu'il y a d'ailleurs lieu de regretter, car cette lacune était de nature à créer une incertitude à ce sujet dans l'esprit du requérant –, l'intéressé a formé, le 13 janvier 2016, une réclamation contre celle-ci auprès du Département du développement des ressources humaines, que le BIT a, *de facto*, accepté d'examiner et qui fut rejetée par une décision du Directeur général du 22 janvier 2016 confirmant la sanction de renvoi litigieuse.

Cette dernière décision, qui comportait cette fois la mention expresse de son caractère définitif, fait l'objet de la première requête soumise au Tribunal.

6. Le requérant a, en outre, estimé devoir introduire, le 14 janvier 2016, une réclamation devant la Commission consultative paritaire de recours. Estimant – à tort, ainsi qu'il sera exposé plus loin – que, dès lors que le Directeur général avait prononcé, *in fine*, la sanction de renvoi avec préavis, et non celle de renvoi sans préavis comme initialement envisagé, l'Organisation aurait dû communiquer au requérant une nouvelle proposition de sanction en ce sens afin de mettre celui-ci à même de la contester a priori, la Commission a, dans un premier rapport émis le 15 mars 2016, admis, en raison de cette circonstance particulière, la recevabilité de cette réclamation formée a posteriori.

Ainsi que l'avait suggéré cet organe dans le même rapport, le requérant demanda alors au Tribunal de suspendre l'instruction de sa première requête, cependant que l'Organisation n'eut de son côté d'autre choix que d'accepter de prendre part à la procédure de recours interne engagée par l'intéressé.

Puis, après que la Commission eut rendu son rapport sur le fond du litige le 6 novembre 2017, le Directeur général confirma de nouveau, par une décision du 17 novembre 2017 – comportant également la mention de son caractère définitif –, la sanction de renvoi contestée.

Telle est la décision attaquée dans la deuxième requête.

7. Les deux requêtes successivement introduites par le requérant dans les conditions ci-dessus exposées tendent fondamentalement aux mêmes fins, reposent essentiellement sur les mêmes faits et sont fondées sur une argumentation en grande partie commune. Il y a donc lieu de les joindre pour qu'elles fassent l'objet d'un même jugement.

8. Le Tribunal estime que la décision du 17 novembre 2017, par laquelle le Directeur général a confirmé, après avoir pris en considération les recommandations de la Commission consultative paritaire de recours, la sanction prononcée le 16 décembre 2015, ainsi que cette même autorité l'avait déjà fait, avant l'intervention de cet organe, par sa décision du 22 janvier 2016, a implicitement mais nécessairement rapporté et remplacé cette dernière, à laquelle elle s'est ainsi, sur le plan juridique, purement et simplement substituée.

Si, dans les circonstances particulières de l'espèce, il convient d'admettre que le requérant soit recevable à attaquer devant le Tribunal la décision du 17 novembre 2017, alors même que celle du 16 décembre 2015 présentait déjà, comme il a été dit, un caractère définitif, la première requête, dirigée contre la décision du 22 janvier 2016, est ainsi devenue sans objet.

Il en résulte qu'il n'y a pas lieu pour le Tribunal de statuer sur cette requête.

9. Le requérant a sollicité, dans sa première requête, l'organisation d'un débat oral, qui aurait comporté notamment l'audition de certains témoins. Dans la mesure où, comme il vient d'être dit, il n'y a pas lieu de statuer sur la requête en cause, cette demande, qui n'a pas été réitérée dans la deuxième requête, est elle-même devenue sans objet. Eu égard à l'abondance et au contenu très explicite des écritures et des pièces

produites par les parties, le Tribunal s'estime, au demeurant, pleinement éclairé sur l'affaire et ne juge donc pas nécessaire d'organiser un tel débat oral.

10. À l'appui de sa deuxième requête, le requérant soutient d'abord que le Directeur général n'aurait pas suffisamment exposé, dans la décision du 17 novembre 2017, les raisons pour lesquelles il a estimé devoir s'écarter de la recommandation de la Commission consultative paritaire de recours tendant à ce qu'il reconsidère la sanction de renvoi litigieuse. L'intéressé fait plus particulièrement valoir, à cet égard, que la décision en cause ne s'est pas prononcée sur le vice de procédure, retenu par la Commission dans son rapport du 15 mars 2016, tenant au prononcé d'une sanction différente de celle initialement proposée.

Mais, s'il résulte certes d'une jurisprudence constante du Tribunal que le chef exécutif d'une organisation internationale est tenu, lorsqu'il statue sur un recours interne par une décision qui s'écarte, au détriment du fonctionnaire concerné, des recommandations formulées par l'organe de recours, d'exposer de manière adéquate les motifs pour lesquels il a estimé ne pas devoir suivre celles-ci (voir, par exemple, les jugements 2339, au considérant 5, 3208, au considérant 11, ou 4062, au considérant 3), il ne saurait cependant être exigé qu'une telle décision se prononce sur l'ensemble des points soulevés dans l'avis de l'organe de recours. En l'espèce, le vice de procédure susmentionné n'était pas même évoqué dans le rapport de la Commission consultative paritaire de recours du 6 novembre 2017, dans lequel celle-ci avait formulé ses recommandations au Directeur général sur le fond du litige, et ce n'est en outre qu'au sujet de l'examen de la recevabilité de la réclamation qu'il avait été mis en avant dans le premier rapport émis par cette instance. On ne saurait dès lors faire grief à la décision attaquée, qui est par ailleurs suffisamment motivée quant aux différentes questions touchant à la matérialité, au caractère fautif et à la gravité des faits sanctionnés, de ne pas s'être prononcée sur ce point précis.

11. Le requérant soutient ensuite que la décision attaquée serait entachée de diverses irrégularités tenant à la violation des dispositions précitées de l'article 12.2 du Statut du personnel.

12. En premier lieu, il fait valoir, en revenant à la question de procédure déjà évoquée plus haut, que le Directeur général n'aurait pu légalement prononcer son renvoi avec préavis sans lui avoir préalablement communiqué une proposition visant à lui infliger précisément cette sanction, dès lors que la sanction initialement proposée était le renvoi sans préavis.

Mais, contrairement à ce qu'avait considéré la Commission consultative paritaire de recours dans son premier rapport, le Tribunal estime qu'il n'y a pas là, en l'occurrence, d'irrégularité.

Certes, il est constant que le renvoi avec préavis (qualifié simplement de «renvoi» dans les dispositions pertinentes du Statut du personnel) et le renvoi sans préavis sont deux sanctions différentes. Mais la première de ces sanctions est, à l'évidence, moins sévère que la seconde. Or, même si la rédaction littérale – quelque peu maladroite – du paragraphe 1 de l'article 12.2 pourrait paraître exiger que la sanction finalement prononcée soit, dans tous les cas, identique à celle initialement proposée, il est clair que cette disposition doit en réalité s'interpréter comme n'imposant une reprise de la procédure sur la base d'une nouvelle proposition de sanction que dans l'hypothèse où l'autorité disciplinaire souhaiterait infliger au fonctionnaire concerné, *in fine*, une sanction plus sévère que celle mentionnée dans la proposition de sanction initiale. L'esprit de l'article 12.1 est en effet de permettre au fonctionnaire visé par des poursuites disciplinaires de faire valoir ses observations et, le cas échéant, de bénéficier de l'appui que peuvent lui apporter les conclusions de la Commission consultative paritaire de recours, afin de tenter d'infléchir, dans un sens qui lui soit par définition favorable, la décision que s'apprête à prononcer l'autorité disciplinaire. Interdire à cette autorité de retenir une sanction moins sévère que celle initialement envisagée du fait de la prise en considération des observations formulées par le fonctionnaire – comme tel a été le cas dans la présente espèce – ou des recommandations de l'organe de recours, sauf à avoir à reprendre l'ensemble de la procédure sur la base d'une nouvelle proposition de sanction, heurterait le bon sens.

Le moyen ainsi invoqué sera donc écarté.

13. En deuxième lieu, le requérant soutient que l'OIT, qui avait décidé, le 15 juillet 2015, de suspendre les poursuites disciplinaires engagées à son égard, dans l'attente des résultats d'un recours en révision qu'il avait indiqué avoir l'intention d'introduire contre sa condamnation pénale, ne pouvait ensuite mener cette procédure à son terme, ainsi qu'elle l'a fait, par la décision du 16 décembre 2015, lorsqu'il s'est avéré que l'intéressé n'avait toujours pas entrepris cette démarche à cette date, sans avoir à reprendre intégralement la procédure sur la base d'une nouvelle proposition de sanction.

Le moyen ainsi soulevé est toutefois dénué de pertinence. L'Organisation n'ayant pas, en l'espèce, interrompu la procédure engagée, mais seulement suspendu celle-ci, il lui était en effet loisible de la reprendre, si elle estimait finalement devoir le faire, au stade où était intervenue cette suspension.

14. En troisième lieu, le requérant fait valoir que, dans la mesure où son choix de se désister de la procédure qu'il avait initialement engagée devant la Commission consultative paritaire de recours était lié à la suspension des poursuites disciplinaires diligentées à son encontre, l'Organisation aurait dû le mettre à même, lorsqu'elle a décidé de reprendre ces poursuites, de saisir à nouveau ladite commission.

Mais il ressort du dossier que l'attention du requérant avait été clairement attirée, dans un courriel que lui avait adressé le secrétaire par intérim de la Commission le 15 juillet 2015, à la suite du dépôt de son recours, sur la possibilité qu'il aurait ultérieurement, soit de décider, conjointement avec l'Organisation, de suspendre la procédure introduite devant cet organe, soit d'abandonner définitivement cette procédure, en application, respectivement, des articles 7 et 8 de l'annexe IV au Statut du personnel, dont les dispositions étaient reproduites *in extenso* dans ce courriel. C'est donc en toute connaissance de cause que le requérant a indiqué à ce même interlocuteur, dans un courriel du 27 juillet 2015, qu'il avait décidé d'«abandonner la procédure»*, en précisant qu'il entendait désormais plutôt «suivre ce sujet sur le plan administratif»*.

* Traduction du greffe.

Il a d'ailleurs été répondu à ce dernier courriel par le secrétariat de la Commission, dans un message du même jour, que, prenant bonne note de ce désistement, celui-ci «considér[ait] l'affaire comme close»*, sans que le requérant ne réagisse à cette affirmation. Dans ces circonstances, le Tribunal estime que l'Organisation était fondée à considérer que le requérant avait renoncé au bénéfice d'une consultation de la Commission consultative paritaire de recours dans le cadre de la procédure disciplinaire engagée et qu'elle n'a, ni méconnu les exigences de la bonne foi, ni violé son devoir de sollicitude, en menant cette procédure à son terme sans mettre l'intéressé à même de saisir à nouveau cet organe.

En outre, si le requérant soutient, dans sa réplique, que la suspension de la procédure disciplinaire aurait rendu irrecevable son désistement devant ladite commission, ce moyen est sans pertinence, dès lors que cette décision unilatérale de l'Organisation n'empêchait nullement l'intéressé de prendre valablement, de son côté, toute initiative de son choix pendant cette suspension.

15. Au surplus, le Tribunal relève que, dans les faits, la Commission consultative paritaire de recours a bien été consultée, ainsi qu'il ressort de la chronologie de l'affaire exposée plus haut, sur la sanction de renvoi litigieuse avant que ne soit prise la décision attaquée du 17 novembre 2017. Si cette consultation, postérieure à la décision du 16 décembre 2015, n'eût certes pas été de nature à régulariser la procédure dans l'hypothèse où une intervention de cet organe préalable au prononcé de la sanction eût été juridiquement requise, il n'en demeure pas moins que, dans les circonstances particulières de l'espèce, le requérant a bien bénéficié, en substance, de la garantie que représente la consultation de cette commission.

16. Le requérant reproche à l'OIT d'avoir repris la procédure disciplinaire engagée, sans que ce choix ait reposé sur un motif valable selon lui, alors qu'elle avait auparavant accepté de suspendre celle-ci dans l'attente des résultats du recours en révision ci-dessus évoqué.

* Traduction du greffe.

Mais il ressort du dossier que l'intéressé ne s'était pas conformé à l'invitation, qui lui avait été faite par l'Organisation, dans la lettre du 15 juillet 2015 lui annonçant la suspension de la procédure, puis dans une nouvelle lettre du 28 août 2015, de justifier de l'introduction effective de ce recours et des suites données à ce dernier par la justice française. En effet, dans des courriers en date des 9 septembre et 23 octobre 2015, le requérant avait fait part, tout au contraire, de ses réticences à déposer finalement un recours en révision, du fait, notamment, qu'une telle démarche aurait exigé que son épouse accepte de déclarer qu'elle avait porté de fausses accusations à son encontre, ce qui l'eût elle-même exposée à des poursuites pénales pour dénonciation calomnieuse. Si le requérant soutient, dans ses écritures, que les réticences ainsi exprimées ne faisaient que relater les avis donnés par des avocats consultés par les deux époux à ce sujet, et que l'Organisation se serait ainsi méprise en considérant qu'elles reflétaient son propre état d'esprit, le Tribunal constate, à la lecture des courriers en question, qu'il en ressortait clairement que l'intéressé souhaitait effectivement éviter d'avoir à déposer le recours en cause. Au demeurant, il est de fait que ce recours en révision n'avait toujours pas été introduit lorsque a été prise la décision de renvoi du 16 décembre 2015, alors qu'il s'était écoulé, à cette date, un délai de cinq mois depuis la suspension de la procédure disciplinaire, et que ce n'est qu'à la suite de cette décision qu'un tel recours fut finalement déposé le 11 janvier 2016.

Dès lors, le Tribunal estime que le requérant n'est aucunement fondé à soutenir que l'Organisation aurait, en décidant en définitive de mener à leur terme les poursuites disciplinaires engagées, porté atteinte aux droits de la défense, méconnu l'exigence d'équité de la procédure ou violé les principes de bonne foi et de confiance légitime.

17. Le requérant conteste la matérialité des menaces de mort et des violences à l'égard de son épouse qui ont amené le Directeur général, à la suite de la condamnation pour ces faits prononcée par la justice française, à lui infliger la sanction de renvoi litigieuse.

18. À cet égard, l'intéressé soutient d'abord que le jugement rendu par le Tribunal correctionnel le 6 février 2015 n'aurait pas dû être regardé par l'OIT comme ayant retenu valablement sa culpabilité, dès lors que ce jugement ne contiendrait, selon lui, aucune «motivation réelle» et ne préciserait pas les éléments probants sur lesquels il est fondé.

Mais, s'il est vrai que ce jugement est motivé de façon très succincte, le Tribunal correctionnel n'y a pas moins clairement affirmé qu'«il résult[ait] des éléments du dossier et des débats que les faits reprochés [au requérant] étaient établis».

Si l'intéressé entendait contester le bien-fondé de ce jugement, il lui appartenait d'en interjeter appel. Or, force est de constater qu'il s'est abstenu de le faire, de sorte que ledit jugement est devenu définitif. Il s'ensuit que, loin de devoir être considéré comme «entaché de nullité», ainsi que le soutient le requérant dans ses écritures, celui-ci est revêtu de l'autorité de la chose jugée, étant observé que les raisons avancées par l'intéressé pour justifier son choix de ne pas en relever appel sont en tout état de cause sans incidence à cet égard.

Au demeurant, il ressort du dossier que le recours en révision que le requérant s'était finalement résolu à introduire à l'encontre du jugement en cause, dans les conditions ci-dessus évoquées, a été rejeté – dès avant l'intervention de la décision attaquée du 17 novembre 2017 – par une décision de la Cour de révision et de réexamen en date du 26 juin 2017.

19. Le paragraphe 44 des Normes de conduite de la fonction publique internationale, relatif à la «[c]onduite privée» des fonctionnaires, qui dispose notamment que «les actes qui sont généralement des infractions du droit pénal interne sont normalement aussi considérés comme des violations des normes de conduite de la fonction publique internationale», précise auparavant qu'«[u]ne condamnation par un tribunal national est, non pas toujours mais généralement, considérée comme la preuve convaincante qu'un fonctionnaire international a commis l'acte pour lequel il était poursuivi».

Faisant valoir que le principe, posé dans cette dernière phrase, du caractère probant des jugements rendus par les tribunaux nationaux ne vaut, aux termes de celle-ci, que «généralement» et «non pas toujours», le requérant soutient que l'OIT se trouvait, en l'espèce, dans une hypothèse où il lui appartenait de faire jouer cette exception plutôt que de tenir pour acquise la matérialité des faits qui lui étaient reprochés. Mais il est notoire que la restriction qui a été ainsi apportée au principe en cause lors de l'adoption de ces dispositions avait pour seul objet, dans l'esprit des auteurs de celles-ci, de réserver le cas des jugements rendus dans des États où la justice n'offre pas les garanties d'indépendance et d'équité procédurale requises. Dans la mesure où le système judiciaire français satisfait sans nul doute, pour sa part, à cette exigence, c'est donc à bon droit que l'Organisation, à laquelle il n'appartient évidemment pas d'apprécier le bien-fondé d'un jugement rendu par une juridiction nationale et qui n'a d'ailleurs aucun moyen de se livrer par elle-même à des investigations concernant des agissements de la nature de ceux visés en l'espèce, s'est fondée sur le jugement du Tribunal correctionnel pour considérer que les faits reprochés au requérant étaient établis.

20. Le requérant s'appuie, pour tenter de remettre en cause la valeur probante de ce jugement, sur des déclarations, faites ultérieurement par son épouse auprès de l'Organisation, selon lesquelles les accusations que celle-ci avait formulées contre lui devant les autorités françaises étaient infondées. Aux termes de ces nouvelles déclarations, l'intéressée aurait en effet notamment «exagéré l'incident»* qui s'était produit le 16 août 2014, dans le cadre d'une querelle opposant les époux au sujet de la gestion de leurs biens dans leur pays d'origine, et au cours duquel s'étaient déroulés les faits à raison desquels elle avait initialement affirmé avoir été victime des menaces de mort et violences ayant entraîné la condamnation prononcée par le Tribunal correctionnel.

Mais c'est à juste titre que l'OIT s'est refusée à tirer des conséquences déterminantes de ces nouveaux éléments. D'une part, en effet, on ne saurait reprocher à une organisation internationale d'écarter la valeur probante du témoignage d'une personne contraire aux accusations portées

* Traduction du greffe.

par cette même personne devant la justice nationale. Ceci est d'autant plus vrai en l'espèce que l'épouse du requérant entendait, afin de se prémunir contre d'éventuelles poursuites pour dénonciation calomnieuse, que ses nouvelles déclarations soient prises en considération à l'insu des autorités nationales concernées. L'OIT ne pouvait, à l'évidence, prêter la main à un tel procédé. D'autre part, la sincérité des nouvelles déclarations ainsi faites était nécessairement sujette à caution, dès lors que l'épouse du requérant avait manifestement intérêt à ce que celui-ci conserve son emploi au sein de l'Organisation, afin qu'il puisse continuer à subvenir à ses besoins financiers et à ceux des enfants du couple. Il ressort d'ailleurs d'une «note au dossier» résumant l'entretien que l'intéressée avait eu le 4 septembre 2015 avec le directeur du Département du développement des ressources humaines que celle-ci n'avait pas caché, lors de cette rencontre, que sa démarche auprès de l'Organisation procédait avant tout de la crainte des graves risques que l'éventuel renvoi de son époux faisait peser sur l'avenir de leur famille. Une telle crainte est bien sûr parfaitement compréhensible et, en elle-même, légitime, mais ne peut par ailleurs que jeter un doute sur la véracité de la teneur des nouvelles déclarations en cause.

21. En outre, le Tribunal relève que la réalité des mauvais traitements infligés par le requérant à son épouse est corroborée au dossier, en sus des constatations opérées par la justice française, par le fait que, selon ses propres dires, l'intéressée avait été amenée, à la suite des événements du 16 août 2014, à se réfugier dans un foyer social genevois hébergeant notamment des femmes victimes de violences domestiques. La matérialité de cette circonstance, consignée dans la «note au dossier» susmentionnée et mise en avant par la défenderesse dans ses écritures, n'est en effet pas contestée par le requérant.

22. Contrairement à ce qui est soutenu dans la requête, la sanction de renvoi litigieuse ne procède ainsi ni d'erreurs de fait ni de l'omission de tenir compte d'éléments essentiels.

23. Poursuivant son argumentation, le requérant fait valoir que les faits incriminés ne pourraient être qualifiés de faute disciplinaire, dès lors, d'une part, qu'ils se rapportaient à sa vie privée, et non à ses obligations professionnelles, et, d'autre part, qu'ils ne portaient pas atteinte à la dignité de ses fonctions, ni au prestige ou aux intérêts de l'Organisation.

Mais le Tribunal ne suivra pas l'intéressé dans cette thèse pour les raisons ci-dessous exposées.

24. En premier lieu, il convient de rappeler que, si les organisations internationales ne sauraient certes s'immiscer dans la vie privée des membres de leur personnel, ces derniers n'en doivent pas moins se conformer, y compris dans leur comportement personnel, aux exigences inhérentes à leur statut de fonctionnaire international. Ce principe est notamment posé par le paragraphe 42 des Normes de conduite de la fonction publique internationale, qui mentionne expressément que «[l]e fonctionnaire ne doit [...] pas perdre de vue que la manière dont il se conduit et les activités qu'il mène en dehors de son lieu de travail, même si elles sont sans rapport avec l'exercice de ses fonctions, peuvent nuire au prestige et aux intérêts de l'organisation». S'agissant des fonctionnaires du BIT, ce principe s'impose également, en particulier, en vertu de l'article 1.2 du Statut du personnel, qui dispose que «[l]es membres du personnel doivent, en toutes circonstances, conformer leur conduite à leur statut de fonctionnaire international» et qu'«[i]ls doivent s'abstenir de tout acte [...] qui puisse porter atteinte à la dignité de leurs fonctions».

Le Tribunal a du reste maintes fois rappelé, dans sa jurisprudence, que certains comportements d'ordre privé pouvaient valablement faire l'objet, pour ces raisons, d'une procédure disciplinaire (voir, par exemple, les jugements 1584, au considérant 9, 2944, aux considérants 44 à 49, ou 3602, au considérant 13).

Au surplus, il convient de relever que, dans la mesure où les faits incriminés étaient en l'espèce constitutifs d'une infraction pénale, ceux-ci ne sauraient être considérés, par définition, comme revêtant un caractère purement privé.

25. En second lieu, le Tribunal estime que les actes reprochés au requérant étaient bien de nature à porter atteinte à la dignité de ses fonctions, ainsi qu'au prestige et aux intérêts de l'Organisation.

Le fait de se livrer à des violences conjugales, ce qui constitue un comportement non seulement pénalement répréhensible mais profondément réprouvé par la société, méconnaît en effet manifestement les exigences de rigueur morale et de bienséance que tout fonctionnaire international est astreint à respecter. Les actes en cause portaient donc atteinte, par nature, à la dignité du statut du requérant et des fonctions qu'il exerçait.

En outre, l'éventuelle publicité donnée à de tels actes était susceptible de nuire à la réputation et à l'image de l'Organisation, alors surtout que le requérant occupait, au sein de celle-ci, des fonctions de niveau élevé. Ce risque était d'autant plus grand que l'OIT a notamment vocation, au titre des missions qui lui sont confiées par la communauté internationale, à promouvoir le respect de l'égalité professionnelle entre les genres et à lutter contre les violences faites aux femmes dans le monde du travail, et qu'il eût évidemment été fort embarrassant pour le BIT, dans le contexte de la poursuite de ces objectifs, qu'il paraisse tolérer qu'un de ses fonctionnaires se livre lui-même à des violences à l'égard de son épouse. Les faits incriminés étaient donc également de nature à porter atteinte au prestige et aux intérêts de l'Organisation.

À cet égard, il y a lieu de souligner que la circonstance que la condamnation prononcée par le Tribunal correctionnel à l'encontre du requérant ait été dispensée d'inscription au bulletin n° 2 du casier judiciaire ne suffisait nullement, en pratique, à exclure que des tiers pussent néanmoins acquérir connaissance de l'existence de cette condamnation.

26. Le requérant soutient que la sanction de renvoi litigieuse serait entachée d'une erreur de droit en ce qu'elle a été prononcée à raison des faits de menaces de mort et de violences pour lesquels il avait été pénalement condamné alors que l'Organisation n'avait elle-même pas connaissance de la teneur précise de ces faits.

Il est certes exact que le BIT, qui n'avait pas accès au dossier de l'affaire pénale traitée par la justice française et qui, comme il a déjà été dit plus haut, n'avait aucun moyen d'enquêter par lui-même sur les agissements en question, n'avait connaissance de ces derniers qu'au travers des indications, assez peu explicites, figurant dans le jugement du 6 février 2015.

Mais ces indications étaient cependant suffisantes pour permettre au Directeur général d'apprécier la gravité de l'infraction à la législation nationale commise par l'intéressé, comme le prévoit le paragraphe 44 des Normes de conduite de la fonction publique internationale, «en fonction de la nature et des circonstances de [l']affaire» et il résulte des dispositions de ce même paragraphe déjà citées au considérant 19 ci-dessus que les actes qui étaient constitutifs de cette infraction pénale pouvaient à bon droit être considérés comme caractérisant également, par voie de conséquence, une violation desdites normes.

27. Ainsi, le requérant n'est pas fondé à soutenir que, en prononçant la sanction de renvoi litigieuse à raison des faits en cause, le Directeur général aurait commis une erreur de qualification juridique quant au caractère fautif de ces faits, ni qu'il aurait entaché sa décision d'une erreur de droit ou d'une erreur d'appréciation tenant notamment à l'omission de circonstances pertinentes à cet égard.

28. L'intéressé soutient que le Directeur général aurait par ailleurs violé le principe *non bis in idem* dès lors que celui-ci avait décidé, avant de prendre la sanction de renvoi critiquée, de rapporter sa nomination au poste de directeur du Bureau d'Abuja.

Mais, comme le Tribunal a déjà eu l'occasion de l'affirmer à maintes reprises, le principe *non bis in idem*, qui interdit seulement de prononcer des sanctions disciplinaires supplémentaires à raison de faits ayant déjà donné lieu à une telle sanction, n'empêche pas qu'il puisse être tiré à la fois des conséquences disciplinaires et non disciplinaires des mêmes faits. Ce principe ne s'oppose ainsi nullement à ce que des mesures de différents ordres, répondant chacune aux intérêts de l'organisation concernée dans le domaine où elle intervient, soient prises en considération

d'un même acte ou d'un même comportement d'un fonctionnaire (voir notamment les jugements 3126, au considérant 17, 3184, au considérant 7, ou 3725, au considérant 9).

Or, contrairement à ce que soutient le requérant, la décision ayant rapporté sa nomination au poste de directeur du Bureau d'Abuja ne saurait s'analyser, en l'espèce, comme présentant le caractère d'une sanction disciplinaire. Si cette décision trouvait certes son origine dans la perte de confiance de l'OIT à l'égard de l'intéressé résultant du comportement qui lui était reproché, elle n'avait en effet pas pour objet de sanctionner ledit comportement, mais seulement de tirer les conséquences des difficultés objectives qu'aurait créées, pour l'Organisation, le maintien de sa nomination à un poste de cette nature dans le contexte des faits de l'espèce.

Il s'ensuit que le moyen tiré de la violation du principe *non bis in idem* ne peut qu'être écarté.

29. Enfin, le requérant soutient que la décision de renvoi avec préavis dont il a fait l'objet constituerait une «sanction démesurée» au regard du degré de gravité des faits qui lui étaient reprochés.

Selon la jurisprudence du Tribunal, 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 notamment les jugements 3640, au considérant 29, 3927, au considérant 13, et 3944, au considérant 12).

En l'espèce, il y a lieu d'observer que la peine à laquelle le requérant a été condamné par le Tribunal correctionnel était un emprisonnement d'une durée limitée à quinze jours et qu'elle était assortie d'un sursis d'exécution total, ainsi que d'une dispense d'inscription au bulletin n° 2 du casier judiciaire, ce qui relativise la gravité des faits dont celui-ci a été reconnu coupable. Il convient également de relever que l'intéressé n'avait fait l'objet, jusqu'à la survenance de cette affaire, d'aucune sanction disciplinaire au cours de sa carrière au sein de l'OIT. Mais le Tribunal est d'avis que, compte tenu notamment de la nature particulière

des infractions tenant à des violences conjugales, de la réprobation générale suscitée par de tels agissements et du risque d'atteinte à la réputation de l'Organisation qui en résultait, les faits en cause étaient suffisamment graves pour justifier le renvoi du requérant, alors surtout que ce dernier était tenu de faire preuve, eu égard au grade et au niveau de responsabilités élevés qu'il détenait au BIT, d'un comportement exemplaire. En outre, il y a lieu de rappeler que la sanction de renvoi avec préavis, que l'autorité disciplinaire a choisi de prononcer en l'espèce, n'est pas la plus sévère de celles figurant dans le Statut du personnel, puisque ce dernier prévoit également la sanction – initialement envisagée, en l'occurrence, et finalement non retenue – de renvoi sans préavis.

Dès lors, le Tribunal estime que, en prenant la décision contestée, le Directeur général n'a pas, en l'espèce, infligé à l'intéressé une sanction disproportionnée au regard des faits commis par celui-ci.

30. Il découle des diverses considérations qui précèdent que la décision du 16 décembre 2015 par laquelle le Directeur général a infligé au requérant la sanction de renvoi avec préavis n'est entachée d'aucun des vices invoqués à son encontre.

31. Le requérant conteste également la réprimande dont il a fait l'objet, le 24 juillet 2015, pour avoir dissimulé à l'Organisation l'existence de la condamnation pénale prononcée par le Tribunal correctionnel.

À l'appui de ses conclusions dirigées contre cette décision, l'intéressé soutient principalement, en substance, que le Directeur général aurait inexactement qualifié les faits visés par celle-ci en considérant comme fautive la circonstance qu'il n'ait pas informé le BIT de la condamnation en cause. Il se prévaut, à cet égard, de ce que le jugement du 6 février 2015 avait prévu, comme il a déjà été dit, que cette condamnation ne soit pas mentionnée au bulletin n° 2 du casier judiciaire.

Il est vrai que la possibilité de dispense d'inscription audit bulletin dont il a été ainsi fait usage en l'espèce vise notamment, selon les dispositions du droit interne français, à éviter qu'une autorité administrative ou un employeur ne puisse prendre spontanément connaissance de l'existence d'une condamnation pénale de la personne

concernée. Mais le jugement de condamnation prononcé n'en conserve pas moins un caractère public et rien n'interdit à cette personne elle-même de le communiquer ou d'en relater la teneur à un tiers.

Or, le Tribunal estime qu'une organisation internationale est en droit de demander à ses fonctionnaires de l'informer de l'existence d'éventuelles condamnations pénales prononcées à leur encontre et que ces derniers sont tenus, en application de leurs devoirs de loyauté et d'intégrité, de répondre en toute sincérité à de telles demandes.

En l'espèce, le requérant, qui avait été explicitement interrogé par l'OIT à l'époque considérée, dans le cadre des procédures de sélection aux postes de directeur de bureau de pays auxquels il s'était porté candidat, quant au point de savoir s'il avait fait l'objet d'une éventuelle condamnation pénale, ne pouvait ignorer qu'il lui appartenait d'informer l'Organisation, en toute transparence, de l'existence de la condamnation en cause lors de son intervention. Or, il ressort du dossier que lorsqu'il fut questionné par le directeur du Département du développement des ressources humaines, à l'occasion d'un entretien en date du 23 avril 2015, sur les suites qu'avait connues l'affaire pénale dont l'OIT avait été informée – lors de son placement en garde à vue – le 19 novembre 2014, l'intéressé avait tout au contraire dissimulé l'existence d'un jugement de condamnation à son encontre. Niant la persistance de tout problème à ce sujet, il avait alors ainsi présenté l'affaire comme «classée», ce qui, bien qu'il eût produit une attestation de son ancien conseil établie en ce sens, ne peut être regardé comme décrivant de façon sincère la situation juridique née du jugement du 6 février 2015.

Dès lors, il y a lieu de considérer que le Directeur général était fondé à sanctionner le requérant à raison des manquements aux devoirs de loyauté et d'intégrité ressortant de ce comportement. Le Tribunal ne peut en effet que renvoyer, à ce sujet, à sa jurisprudence selon laquelle «[l]a confiance, la loyauté et l'honnêteté sont à la base même de la relation entre le fonctionnaire et son employeur; quiconque ose y porter atteinte le fait à ses risques» (voir les jugements 1764, au considérant 14, et 2602, au considérant 20).

32. Le reste de l'argumentation articulée par le requérant à l'encontre de la décision du 24 juillet 2015 est sans consistance. Contrairement à ce qui est soutenu par l'intéressé, ladite décision, qui définissait clairement les manquements qui lui étaient reprochés, était suffisamment motivée et il n'apparaît pas que celle-ci ait été prononcée sans que le Directeur général eût pris en considération l'ensemble des faits pertinents. En outre, on ne saurait considérer qu'en infligeant au requérant une réprimande, qui est, après l'avertissement, la sanction la moins sévère parmi celles prévues par le Statut du personnel, cette autorité ait retenu en l'espèce une sanction disproportionnée au regard des manquements commis par l'intéressé.

33. Les conclusions dirigées contre la réprimande litigieuse seront ainsi rejetées, sans qu'il y ait lieu pour le Tribunal de se prononcer sur la question touchant à leur recevabilité soulevée par la Commission consultative paritaire de recours.

34. Enfin, le requérant demande l'annulation de la décision ayant rapporté sa nomination au poste de directeur du Bureau d'Abuja ainsi que de celle, annoncée le 3 novembre 2015, par laquelle un tiers a été ultérieurement nommé à ce poste. Mais le Tribunal relève que, si l'intéressé regrettait incidemment, dans sa réclamation du 13 janvier 2016, de ne pas avoir pu finalement exercer la fonction en cause, cette réclamation n'était pas formellement dirigée contre ces décisions et que ces dernières n'ont fait l'objet, en ce qui les concerne, d'aucune contestation dans les conditions prévues par les articles 13.2 et 13.3 du Statut du personnel. Les conclusions dirigées à leur encontre sont par suite irrecevables, en application de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, faute d'épuisement, préalablement à l'introduction de la requête, des voies de recours interne offertes aux fonctionnaires du BIT.

35. Il résulte des diverses considérations qui précèdent que la deuxième requête présentée par le requérant doit être rejetée en toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. Il n'y a pas lieu de statuer sur la première requête.
2. La deuxième requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 30 mars 2021, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, et M^{me} Fatoumata Diakité, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 14 avril 2021 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

DOLORES M. HANSEN

FATOUMATA DIAKITÉ

DRAŽEN PETROVIĆ