

QUATRE-VINGT-DEUXIÈME SESSION

Affaire Souilah

Jugement No 1584

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation météorologique mondiale (OMM), formée par M. El Hadi Souilah le 17 mai 1996, la réponse de l'OMM en date du 14 août, la réplique du requérant du 16 septembre et la duplique de l'Organisation du 17 octobre 1996;

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 et les allégations suivants :

A. Le requérant, ressortissant algérien né en 1945, est ancien fonctionnaire de grade G.4 de l'OMM, organisation dont le siège est à Genève.

Le 1^{er} mars 1975, il s'est marié à Genève; de ce mariage sont nés deux enfants. Par jugement du 9 mars 1989, le Tribunal de première instance de la République et canton de Genève a dissous le mariage, attribué la garde des enfants à leur mère et condamné le requérant à lui verser une pension alimentaire pour elle-même et pour ses enfants.

Par une lettre du 5 décembre 1990, la Mission permanente de la Suisse près les organisations internationales à Genève a informé l'OMM que, selon le Service cantonal d'avance et de recouvrement des pensions alimentaires (SCARPA), le requérant ne s'acquittait pas de la pension alimentaire; il avait, en effet, accumulé un arriéré de 63 647 francs suisses, dont plus de 40 000 avaient été avancés par ce service; la Mission souhaitait obtenir le concours de l'Organisation afin que le requérant s'acquittât de ses obligations. Par lettre du 21 décembre 1990, le directeur du Département de l'administration de l'OMM lui a rappelé que les normes de conduite exigeaient notamment des fonctionnaires internationaux qu'ils remplissent leurs obligations légales. Le 29 avril 1991, le directeur du Département a fait part au requérant de ce que le Secrétaire général considérait son manquement persistant aux obligations familiales comme une faute grave.

Par jugement du 13 février 1992, le Tribunal de police de Genève a condamné le requérant à trois mois d'emprisonnement avec sursis pendant cinq ans, pour violation d'une obligation d'entretien et détournement d'objet mis sous main de justice. Ce jugement a été confirmé par la chambre pénale de la Cour de justice de la République et canton de Genève le 9 novembre 1992.

Au cours des années 1992 et 1993, d'autres créanciers se sont manifestés directement auprès de l'Organisation, informant, par exemple, la Division du personnel de défauts de paiement de la part du requérant et cherchant à obtenir son adresse, ou lui faisant tenir copie d'un dernier rappel de facture avant l'engagement de poursuites. Par lettre du 15 novembre 1993, le Secrétaire général, réagissant à un nouveau courrier de la même sorte adressé à l'OMM, a sommé le requérant de régulariser la situation et l'a averti de ce qu'il prendrait des mesures disciplinaires si l'Organisation était saisie d'une autre plainte.

Le 8 décembre 1993, le Tribunal de police a de nouveau condamné le requérant pour détournement d'objet mis sous main de justice, lui infligeant une peine d'un mois d'emprisonnement avec sursis.

Par lettre du 18 janvier 1994, le requérant a répondu au courrier du Secrétaire général en date du 15 novembre 1993, l'assurant qu'il avait pris des dispositions afin de rétablir une situation financière normale au cours des mois suivants.

Le 1^{er} décembre 1994, le Tribunal de police a une nouvelle fois reconnu le requérant coupable de violation d'une obligation d'entretien, l'a condamné à deux mois d'emprisonnement et à l'expulsion du territoire suisse pendant trois ans -- ces deux peines étant assorties de sursis --, et a révoqué le sursis accordé le 9 novembre 1992. La Cour de

justice de la République et canton de Genève a confirmé ce jugement le 4 mai 1995. Par jugement du 15 juin, confirmé en appel par la Cour de justice le 23 octobre, le Tribunal de police a infligé au requérant une peine d'un mois d'emprisonnement avec sursis et prononcé son expulsion du territoire pendant trois ans avec sursis pour avoir proféré des menaces à l'encontre de l'un de ses collègues.

Par lettre du 16 novembre 1995, le directeur du Département de la gestion des ressources a informé le requérant de l'ouverture d'une procédure disciplinaire à son encontre, ainsi que de la saisine et de la composition du Comité paritaire de discipline.

Dans son rapport du 12 janvier 1996, le Comité paritaire de discipline a recommandé au Secrétaire général de licencier le requérant pour infractions répétées aux normes de conduite de la fonction publique internationale. Le Comité recommandait, également, de verser au requérant, en vertu de la disposition 193.1 c) du Règlement du personnel, une indemnité compensatrice de préavis équivalente au traitement et aux indemnités qu'il aurait perçus s'il était resté en service au cours de la période de préavis réglementaire de trois mois et, conformément à la disposition 193.2 c), de lui verser une indemnité de licenciement n'excédant pas la moitié de l'indemnité normalement due.

Par lettre du 18 janvier 1996, qui constitue la décision entreprise, le Secrétaire général de l'OMM a notifié au requérant la décision de le licencier avec effet au 20 janvier en application de la disposition 192.1 a) du Règlement du personnel. Le 23 janvier, le conseil du requérant a sollicité auprès du Secrétaire général la suspension du licenciement et la possibilité de saisir directement le Tribunal. Le 31 janvier, le directeur du Département de la gestion des ressources lui a répondu que le Secrétaire général donnait son accord à la saisine directe du Tribunal. Par lettre du 8 février, le conseil a de nouveau demandé au Secrétaire général de suspendre les effets de la décision de licenciement. Le 4 mars 1996, le directeur du Département de la gestion des ressources lui a fait savoir qu'une telle demande devait être adressée à la Commission paritaire de recours.

B. Le requérant soutient que son licenciement, qui est la sanction disciplinaire la plus grave pour un fonctionnaire, est une mesure disproportionnée aux circonstances de l'espèce.

Il rappelle que son comportement au sein de l'Organisation n'a jamais été en cause et qu'une condamnation pénale pour défaut de versement de pension alimentaire est presque automatique en Suisse. Cette peine n'a rien d'infamant et peut être comparée à la sanction infligée à un automobiliste qui, par manque de vigilance, se serait rendu responsable d'un accident. Il reconnaît toutefois avoir fait preuve de négligence en ne sollicitant pas rapidement la modification du jugement de divorce en ce qui concerne le montant de la pension alimentaire.

Le requérant fait valoir que l'OMM lui a infligé brutalement la sanction de licenciement. L'Organisation a fait preuve de laxisme en n'ordonnant pas, à titre de sanction immédiate, la retenue sur son salaire de la pension à laquelle il était astreint. Une mesure disciplinaire prise en 1993 ou en 1994 l'aurait incité à mettre de l'ordre plus tôt dans ses affaires. En revanche, en novembre 1995, lors de l'ouverture de la procédure disciplinaire, il n'existait aucun motif récent justifiant cette décision : depuis octobre 1994, il s'acquitte de ses engagements financiers à l'égard de son ex-épouse et de ses enfants, et fait preuve d'un effort évident pour régulariser sa situation auprès de ses créanciers.

Il affirme que son licenciement va à l'encontre du but recherché car il risque de le contraindre à quitter la Suisse et de l'éloigner de ses enfants, et l'empêchera de les entretenir et de rembourser le SCARPA.

Il demande au Tribunal de restituer l'effet suspensif à la présente requête; d'ordonner sa réintégration provisoire au sein de l'OMM; d'annuler la décision du 18 janvier 1996 et de le rétablir dans tous ses droits de fonctionnaire international; et, subsidiairement, d'ordonner le versement intégral de l'indemnité de licenciement.

C. Dans sa réponse, la défenderesse souligne que le requérant n'a pas été licencié pour faute grave au sens de l'article 10.1 du Statut du personnel, mais parce que sa conduite ne donnait pas satisfaction. Les articles 1.1 et 1.5 du Statut, définissant les devoirs des fonctionnaires internationaux, ainsi que l'article 4.2, énumérant les critères de recrutement, sont des textes de portée générale visant la conduite des agents aussi bien au lieu de travail qu'à l'extérieur de l'Organisation. Le fonctionnaire ne saurait en effet se comporter de telle sorte que la réputation de l'Organisation ou celle des autres agents soient mises en péril. Or il ne fait aucun doute que la conduite du requérant nuit à l'image de l'OMM et de ses agents.

L'Organisation soutient que, dans ces conditions, la sanction du licenciement avec préavis est appropriée à la gravité des manquements reprochés au requérant, et ce, d'autant plus qu'il avait été averti à plusieurs reprises de leurs conséquences éventuelles.

D. Dans sa réplique, le requérant conteste avoir eu une conduite contraire à sa qualité de fonctionnaire international en accumulant des dettes. Il affirme que l'Organisation aurait pu, dès 1990, lui conseiller de faire les démarches en vue d'obtenir une réduction du montant de la pension alimentaire et opérer des retenues mensuelles sur son salaire. Il a certes eu tort de s'opposer à tout versement, mais le montant de la pension était manifestement excessif par rapport à ses revenus.

E. Dans sa duplique, la défenderesse fait observer que son droit interne ne lui permet pas d'opérer d'office un prélèvement sur le traitement d'un fonctionnaire afin de garantir le paiement d'une dette contractée auprès de tiers. Elle note que le requérant a toujours refusé d'accepter l'aide que l'assistante sociale de l'Organisation était disposée à lui donner. Elle rappelle, par ailleurs, que le défaut de paiement de la pension alimentaire n'est qu'un des motifs du licenciement.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant travaillait comme fonctionnaire au service de l'OMM; en dernier lieu, il était occupé au grade G.4. Pour le mois de mai 1995, il recevait un salaire de 6 988,40 francs suisses plus 1 051,35 francs d'allocations, dont à déduire 1 152,80 (pension, assurances, garage), soit un salaire mensuel net de 6 886,95 francs.

Marié à Genève le 1^{er} mars 1975, il a eu deux enfants, un garçon, né à Genève le 19 mai 1975, et une fille, née également à Genève le 5 septembre 1978. Par jugement du 9 mars 1989, le Tribunal de première instance de la République et canton de Genève a prononcé le divorce des époux, attribué la puissance parentale sur les deux enfants à la mère et condamné le requérant à payer des pensions alimentaires mensuelles indexées de 1 000 francs par enfant et de 700 en faveur de son ex-épouse; prononcé par défaut, ce jugement n'a pas été attaqué par le mari. A la suite de ce jugement, le requérant ne s'est acquitté régulièrement de ses dettes ni à l'égard de ses créanciers alimentaires ni à l'égard d'autres créanciers (banque, bailleur, médecins).

Devant la carence du débiteur d'aliments, le Service cantonal d'avance et de recouvrement des pensions alimentaires (SCARPA) fut amené à avancer le montant des pensions et à en demander ensuite la couverture au débiteur. Le 20 février 1990, le SCARPA dut déjà déposer une plainte pénale pour violation d'une obligation d'entretien (article 217 du Code pénal suisse); les engagements assumés devant le juge d'instruction ne furent pas tenus. Le SCARPA s'adressa à la Mission permanente de la Suisse près les organisations internationales à Genève. Dans une première lettre du 5 décembre 1990, celle-ci intervint auprès de l'OMM pour signaler ces difficultés; sur un arriéré de 63 647 francs suisses, le canton de Genève avait déjà fait une avance de plus de 40 000 francs, dont il n'avait pas été couvert. L'OMM écrivit le 21 décembre 1990 à son fonctionnaire, pour le rappeler à ses devoirs à l'égard du pays hôte et de l'Organisation. Le 11 mars 1991, la Mission permanente dut à nouveau intervenir dans des termes semblables. La situation du requérant fit ensuite l'objet de nombreux contacts écrits et verbaux entre les autorités suisses (spécialement la Mission permanente) et l'Organisation; l'OMM intervint fréquemment auprès du requérant mais sans obtenir de succès durable; il lui fut notamment rappelé que sa conduite l'exposait à des sanctions disciplinaires. Par jugement du 13 février 1992 du Tribunal de police, confirmé par arrêt de la chambre pénale de la Cour de justice du canton de Genève du 9 novembre 1992, le requérant a été condamné à une peine de trois mois d'emprisonnement avec sursis pendant cinq ans, pour violation d'une obligation d'entretien (article 217 du Code pénal) et détournement d'objet mis sous main de justice (article 169); en effet, à la suite de poursuites en paiement dirigées contre le requérant, l'Office des poursuites avait procédé à une saisie de ressources en mains du débiteur, astreint de payer chaque mois un certain montant auprès dudit office, mais il ne s'en était pas acquitté.

Le 8 décembre 1993, le Tribunal de police condamna derechef le requérant, en application de l'article 169 du Code pénal, à une peine d'emprisonnement d'un mois avec sursis, parce que, dans des circonstances équivalentes, il ne s'était pas acquitté des sommes dues à l'Office, en faveur d'un autre créancier.

Par ailleurs, comme il l'explique lui-même, le requérant avait cessé de payer les pensions alimentaires dès le 2 juillet 1993; il reprochait en effet à son ex-conjoint de ne pas le laisser exercer son droit de visite. Ce dernier reproche a été contesté et n'a pas été établi en fait; de toute manière, des difficultés dans l'exercice du droit de visite n'autorisaient pas le débiteur à refuser les pensions alimentaires au paiement desquelles il était astreint.

Le 18 janvier 1994, le requérant informait l'OMM qu'il avait pris les dispositions nécessaires pour s'acquitter de ses dettes. Le 3 juin 1994, le Secrétaire général devait de nouveau insister auprès de lui, en lui adressant un avertissement formel. Le 19 juillet 1994, il était la cause d'une réunion entre la Mission permanente et des représentants de l'Organisation. Le 1^{er} septembre 1994, il faisait à nouveau l'objet d'une saisie. Le 10 octobre 1994 fut signée une convention entre les ex-époux en vue du règlement des engagements du requérant; à la suite de cette convention, il donna à sa banque un ordre permanent de payer 500 francs par mois au SCARPA en vue d'amortir l'arriéré.

Néanmoins, le 1^{er} décembre 1994, le Tribunal de police le condamna de nouveau pour violation d'une obligation d'entretien (article 217), soit à une peine de deux mois d'emprisonnement, avec sursis pendant trois ans et expulsion du territoire suisse pour une durée de trois ans, avec sursis pendant trois ans; en outre, le sursis accordé le 9 novembre 1992 fut révoqué. Ce jugement a été confirmé par arrêt de la chambre pénale de la Cour de justice du 4 mai 1995. Il y est indiqué que, selon le SCARPA, le retard était de 67 010 francs suisses (alors qu'une lettre de la Mission permanente du 8 mai 1995 indique un montant de 159 450 francs; cette contradiction n'a pas été élucidée).

Le 15 juin 1995, le Tribunal de police a derechef condamné le requérant à une peine d'un mois d'emprisonnement avec sursis pour menaces (article 180) à l'égard d'un autre agent de l'Organisation et sur plainte de celui-ci. Pour l'essentiel, ce jugement a été confirmé par arrêt de la chambre pénale de la Cour de justice du 23 octobre 1995.

Deux demandes en grâce, successives, ont été rejetées par le Grand conseil (pouvoir législatif) du canton de Genève.

Demeurés impayés, le bailleur et le dentiste du requérant se sont adressés directement à l'OMM. Il est apparu alors que le montant destiné au paiement du dentiste avait été payé au requérant par l'Assurance mutuelle du personnel des Nations Unies, mais qu'il avait utilisé cette somme au paiement d'autres dettes; il prétend avoir agi ainsi d'entente avec le dentiste, mais cela est demeuré à l'état d'allégué.

2. Par lettre du 16 novembre 1995, l'OMM a informé le requérant de l'ouverture d'une procédure disciplinaire tendant à son licenciement éventuel pour mauvaise conduite.

Le cas fut soumis au Comité paritaire de discipline qui lui consacra plusieurs séances, dans le respect du droit d'être entendu du requérant. Dans un rapport du 12 janvier 1996, adopté à l'unanimité, ce Comité a considéré que le requérant s'était rendu coupable de violations graves de ses devoirs et qu'il se justifiait de le licencier, une telle sanction respectant le principe de la proportionnalité; il a fait une recommandation dans ce sens.

3. Par décision du 18 janvier 1996, communiquée par écrit au requérant, le Secrétaire général, suivant cette recommandation, a licencié

le requérant avec effet au 20 janvier 1996, en application de la disposition 192.1 a) du Règlement du personnel, en relation avec les articles 1.1, 1.5, 1.10 et 9.2 a) i) du Statut du personnel.

Déférant à la demande du requérant, l'OMM s'est déclarée disposée à renoncer à l'exigence du recours interne.

4. Le requérant demande au Tribunal, à titre préalable, de restituer l'effet suspensif à son recours et d'ordonner sa réintégration provisoire dans son emploi. Au fond, il demande à titre principal l'annulation de la décision attaquée, la constatation qu'il n'a pas été licencié et son rétablissement dans tous ses droits de fonctionnaire; à titre subsidiaire, il demande le versement intégral de l'indemnité de licenciement.

Il ne conteste guère que sa conduite ait laissé à désirer mais il estime que cela est à relativiser, car il s'agit de sa vie privée. Ses services professionnels ont donné satisfaction. Au demeurant, la sanction proposée serait totalement disproportionnée, car il se serait bien conduit depuis la convention du 10 octobre 1994 dont il aurait respecté les termes. Ses fautes seraient comparables à une faute de circulation routière. L'Organisation ne l'aurait pas soutenu dans une période difficile pour lui. Le licenciement serait aussi disproportionné en raison de ses conséquences pour des tiers; il le placerait dans l'impossibilité d'honorer ses dettes à l'égard de sa famille et de ses autres créanciers.

L'Organisation conclut au rejet de la requête. Elle considère que la conduite du requérant, dont il est résulté un grave endettement, obligeant le canton de Genève à suppléer à sa carence pour un montant important et entraînant

plusieurs condamnations pénales est un comportement intolérable à l'égard de l'Etat hôte et, partant, de l'Organisation. Il s'agit là de fautes revêtant une certaine gravité; de nombreux avertissements de l'Organisation n'ont pas entraîné une amélioration de ce comportement. Le licenciement du requérant n'est pas une sanction disproportionnée. L'Organisation tenait à disposition son service social, mais le requérant n'a pas jugé utile d'y recourir. Elle a fait preuve d'une longue patience, mais elle a dû constater que la situation ne s'améliorait pas et que, à la suite notamment des dernières condamnations pénales, l'image du requérant à l'égard de l'Etat hôte ne cessait de se dégrader, ce qui était de plus en plus préjudiciable à l'Organisation.

*Sur la recevabilité*⁵. Le requérant ayant été autorisé par l'Organisation à renoncer au recours interne (disposition 1112.1 du Règlement du personnel), les voies de recours internes ont été épuisées, comme l'exige l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal.

6. A titre préalable, le requérant sollicite que son recours soit doté de l'effet suspensif, pour lui permettre de maintenir son emploi en tout cas jusqu'au moment où le Tribunal aura statué. Toutefois, le recours au Tribunal n'a pas d'effet suspensif (article VII, paragraphe 4, du Statut du Tribunal) et le Statut n'autorise pas le Tribunal à suspendre les effets de la décision entreprise jusqu'au moment où il aurait statué. La conclusion n'est donc pas recevable.

*Sur la demande de débat oral*⁷. Le requérant a sollicité l'audition comme témoins de quatre personnes, soit trois agents de l'OMM et son ex-épouse.

Les questions de fait et de droit décisives pour la solution de la cause pouvant être pleinement résolues sur la base des écritures des parties et des pièces du dossier, l'audition de témoins apparaît superflue et il n'y a pas lieu d'ordonner un débat oral.

*Sur le fond*⁸. La décision entreprise se fonde sur les dispositions du Statut du personnel dont l'article 10.1 prévoit :

Le Secrétaire général peut appliquer des mesures disciplinaires aux membres du personnel dont la conduite ne donne pas satisfaction. Il peut renvoyer sans préavis un membre du personnel coupable de faute grave.

L'Organisation est de l'avis que le requérant n'a pas été renvoyé pour faute grave, au sens de cette dernière phrase, puisqu'elle lui a reconnu le droit à son traitement pour la période de préavis de trois mois. En revanche, elle estime avoir licencié le requérant à titre de mesure disciplinaire pour faute au sens de la disposition 1101.1 a) du Règlement du personnel, pour n'avoir pas respecté ses devoirs de fonctionnaire. A cet effet, elle se fonde sur la violation des devoirs des fonctionnaires, tels qu'ils sont définis dans le Statut du personnel.

L'article 1.5 de ce Statut précise :

Les membres du Secrétariat doivent, en toutes circonstances, avoir une conduite conforme à leur qualité de fonctionnaires internationaux. Ils ont le devoir d'éviter tout acte et, en particulier, toute déclaration publique qui pourraient avoir de fâcheuses répercussions eu égard à leur situation de fonctionnaires internationaux ... ils doivent, à tout moment, observer la réserve et le tact dont leur statut international leur fait un devoir.

Selon l'article 4.2, la considération dominante dans le recrutement du personnel est que l'Organisation s'assure les services des personnes ayant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. L'Organisation estime à juste titre que ces conditions s'appliquent aussi lorsqu'il s'agit de décider s'il y a lieu de conserver un fonctionnaire.

La décision attaquée repose donc sur des normes écrites suffisantes. Il sied d'examiner si les conditions d'application en sont remplies.

9. Le fonctionnaire international se doit non seulement de fournir les services qu'on attend de lui mais également d'avoir une conduite digne, qui ne compromette pas la confiance dont l'organisation a besoin pour remplir sa tâche; il lui appartient en particulier de respecter la législation et l'ordre public de l'Etat dans lequel l'organisation a son siège ou déploie son activité.

La jurisprudence a eu l'occasion de rappeler que le fonctionnaire international devait adapter sa vie privée en conséquence, spécialement lorsqu'elle déploie des effets sur l'activité sociale dans l'Etat concerné : voir, par exemple, le jugement 1501 (affaire Cesari). C'est ainsi que le Tribunal n'a pas annulé des décisions disciplinaires

de renvoi motivées par le fait qu'un fonctionnaire s'était plaint de l'Organisation auprès d'autorités nationales et avait accusé un collègue d'irrégularités multiples (jugement 63, affaire Andreski), qu'un fonctionnaire avait commis des détournements de fonds et ne s'était pas acquitté de ses dettes (jugement 79, affaire Giannini), qu'un fonctionnaire s'était présenté au travail de manière réitérée en état d'ivresse (jugement 207, affaire Khelifati) ou encore qu'un fonctionnaire, sans y avoir été autorisé, avait ouvert une entreprise privée dans le secteur d'activité de l'Organisation (jugement 1363, affaires Popineau Nos 6, 7 et 8).

Dans le cas particulier, de manière répétée et particulièrement répréhensible, le requérant, quoique convenablement rémunéré, ne s'est pas acquitté de ses obligations pécuniaires, spécialement à l'égard des membres de sa famille, auxquels il n'a pas régulièrement fourni les pensions alimentaires au paiement desquelles il a été astreint, et a méconnu les ordres qui lui furent intimés par les autorités judiciaires et administratives suisses. La carence du fonctionnaire dans le paiement des pensions à son ex-épouse et à ses enfants a contraint l'Etat du siège (République et canton de Genève) à avancer le montant des pensions, pour des sommes très importantes que le débiteur n'a remboursées que très partiellement, exposant ainsi l'Etat hôte à perdre le montant de ses avances, ce qui apparaît d'autant plus critiquable que le requérant n'y payait pas d'impôt sur le revenu. Enfin, ce fonctionnaire a été condamné à quatre reprises, par le juge pénal, à des peines d'emprisonnement pour des infractions de droit commun (violation d'une obligation d'entretien, détournements d'objets mis sous main de justice, menaces), ce qui montre qu'il avait gravement troublé l'ordre public. Enfin, il a été la cause de nombreuses interventions de la Mission permanente de l'Etat hôte et de créanciers non payés auprès de l'Organisation, plaçant celle-ci dans la position désagréable de devoir reconnaître la piètre conduite de son agent. Les menaces proférées à l'égard du fonctionnaire de l'Organisation ont contribué à aggraver la conduite du requérant. Plus d'une fois, le requérant, recevant des sommes de l'Assurance mutuelle contre la maladie du personnel des Nations Unies, ne les a pas affectées aussitôt au paiement des factures auquel elles étaient destinées, en raison de ses difficultés financières; il prétend l'avoir fait avec l'accord des créanciers concernés; la question n'a pas été élucidée et peut demeurer indécise, car elle n'est pas décisive pour la solution de la cause.

Le requérant reproche à tort à l'Organisation de ne l'avoir pas assez soutenu, après le prononcé de son divorce, pour lui permettre de faire face à ses obligations et d'assainir sa situation financière. Toutefois, le dossier montre que l'Organisation désirait un tel assainissement et qu'elle a offert au requérant sa collaboration que le requérant a déclinée, si ce n'est pour des aides occasionnelles.

Le requérant tente également de minimiser sa faute en laissant entendre que, lors du divorce, le juge civil l'aurait chargé de pensions excessives. Il a cependant accepté le jugement de divorce, prononcé par défaut; par la suite, il a aussi renoncé à demander une modification de ce jugement, en raison de faits nouveaux. Si le débiteur n'avait pas été à même de s'exécuter dans la mesure prévue par le jugement, aussi bien l'Office des poursuites (lors de la saisie) que le juge pénal (en statuant sur la prévention de violation d'une obligation d'entretien) auraient pu en tenir compte. Il résulte des jugements pénaux que le débiteur ne s'est pas exécuté dans la mesure où il aurait pu le faire; cela est particulièrement évident pour les périodes pendant lesquelles il a totalement cessé ses paiements à sa famille. Le constat de carence est suffisant. Cela étant, il n'est point nécessaire d'élucider la question, évoquée par le SCARPA, de savoir si après le prononcé du divorce le requérant aurait touché une somme (de 400 000 francs suisses) provenant de la vente d'un appartement en Espagne.

Il est évident qu'en agissant comme il l'a fait le requérant ne s'est pas conduit en fonctionnaire consciencieux, soucieux des intérêts qui lui étaient confiés, et qu'il a trahi la confiance que lui avait témoignée l'Organisation. Il est bien compréhensible que celle-ci ait considéré qu'une continuation de leurs relations contractuelles n'était plus tolérable, par suite de la faute du requérant.

10. Celui-ci ne la conteste pas. Il tente encore de la minimiser, en la comparant à une faute de circulation routière, qui ne justifierait pas un licenciement.

L'argument n'est pas sérieux. L'inconduite répétée et en partie délibérée, telle qu'elle a été rappelée ci-dessus, n'a rien de comparable avec la violation d'une règle de la circulation routière, en général occasionnelle et souvent due à la simple négligence.

11. Le requérant reproche au Secrétaire général d'avoir violé le principe de la proportionnalité.

Celui-ci doit être respecté lors du prononcé d'une sanction disciplinaire. Il doit exister un rapport raisonnable entre le manquement constaté et la sanction, notamment en cas de résiliation d'engagement prononcée à titre de mesure

disciplinaire : voir, par exemple, les jugements 937 (affaire Fellhauer), au considérant 14; 1070 (affaire Couton), au considérant 9; 1210 (affaire Zaidi), au considérant 7; 1250 (affaire Peña-Montenegro), au considérant 11; et 1363 (affaires Popineau Nos 6, 7 et 8).

Cette exigence n'a pas été violée en l'espèce. L'Organisation pouvait conclure qu'il était dans son intérêt de se séparer d'un fonctionnaire si peu soucieux d'adapter sa conduite à ses devoirs. La longue période laissée à la disposition du requérant ne lui a pas permis de l'améliorer. Ce faisant, elle a largement pris en considération les intérêts du requérant.

Le requérant prétend en vain que depuis octobre 1994 sa conduite aurait été irréprochable et qu'il serait dès lors disproportionné de le licencier en raison de faits antérieurs, d'autant que la résiliation de son engagement exposait ses créanciers -- notamment les membres de sa famille -- à ne pas être payés. Cette argumentation n'est pas pertinente. D'une part, le requérant ne démontre pas avoir soumis à l'Organisation et à tous ses créanciers un plan sérieux d'assainissement, auquel il se serait tenu par la suite; si un tel arrangement était parvenu à chef, on peut supposer que les créanciers et la Mission permanente ne se seraient plus manifestés après cette date. D'autre part, postérieurement à octobre 1994, l'Organisation a reçu des informations au sujet de la conduite du requérant, qui faisaient apparaître celle-ci comme nettement plus grave, de telle sorte que l'Organisation pouvait considérer alors qu'une continuation des relations contractuelles n'était plus tolérable pour elle.

En prononçant le licenciement litigieux, le Secrétaire général est donc demeuré dans le cadre de son pouvoir d'appréciation.

12. A titre subsidiaire, le requérant a sollicité une pleine indemnité de licenciement; en réplique, il a confirmé toutes ses conclusions; il n'a toutefois présenté aucun motif à l'appui de sa conclusion subsidiaire, même après que, dans sa réponse, l'Organisation eut exposé les dispositions applicables.

En effet, selon la disposition 193.1 du Règlement du personnel, le fonctionnaire a droit à un préavis de trois mois s'il est mis fin à son engagement, mais le Secrétaire général peut autoriser le versement d'une indemnité calculée sur la base du traitement et des indemnités qu'il recevrait s'il ne cessait son service qu'à la fin de la période de préavis. Cependant, selon la disposition 193.2 dudit Règlement, le fonctionnaire qui est renvoyé à titre disciplinaire pour faute peut se voir accorder par le Secrétaire général une indemnité de licenciement n'excédant pas la moitié de l'indemnité de licenciement due normalement. L'Organisation explique que le Secrétaire général a décidé de lui allouer cette indemnité maximum et qu'aucune disposition ne l'autorisait à accorder davantage.

En réplique, le requérant a admis que les dispositions citées par l'OMM n'étaient pas contestées dans leur teneur, mais seulement dans leur application.

La décision attaquée n'appelle donc sur ce point aucune critique.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé par Sir William Douglas, Président du Tribunal, M. Edilbert Razafindralambo, Juge, et M. Jean-François Egli, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 30 janvier 1997.

William Douglas
E. Razafindralambo
Egli
A.B. Gardner

