

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre le Conseil oléicole international (COI), formée par M. L. M. L. C. le 16 septembre 2006 et régularisée le 21 décembre 2006, la réponse du Conseil du 4 avril 2007, la réplique du requérant du 9 juillet et la duplique du COI du 25 octobre 2007;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

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

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

A. Le requérant, ressortissant espagnol né en 1967, est entré au service du COI le 1<sup>er</sup> février 1995. Il occupa des fonctions de technicien en informatique à partir du mois de janvier 1996 et fut titularisé le 1<sup>er</sup> juillet 1996. En novembre 2001, il fut nommé responsable technique informatique.

En avril 2005, dans l'optique de moderniser sa structure et son organisation, le COI conclut un contrat avec l'entreprise T. afin de mettre en place un nouveau système de gestion financière. Dans la même optique, un nouvel organigramme du Secrétariat exécutif fut approuvé le 1<sup>er</sup> juillet 2005. Celui-ci devant être mis en application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, des concours furent organisés afin de pourvoir les postes créés. En septembre 2005, le requérant posa sa candidature au nouveau poste de chef du Département de la technologie de l'information et des communications, mais elle ne fut pas retenue. Ce poste fut déclaré vacant le 20 octobre 2005 et le requérant continua d'assumer ses fonctions de responsable technique informatique.

A la fin du mois de décembre 2005, le chef de la Division administrative et financière signala qu'il ne pouvait plus accéder à sa messagerie électronique personnelle, son mot de passe étant refusé. Le 8 février 2006, il trouva dans sa messagerie professionnelle un courriel envoyé depuis son compte personnel, alors que l'accès à ce compte lui était toujours refusé. Cet incident révélant une apparente défaillance de la sécurité de l'ensemble du système informatique du COI, et en l'absence du requérant, seul technicien responsable dans ce domaine, qui était en congé de maladie, une société informatique extérieure — la société SIA — fut contactée de toute urgence. Le lendemain, cette société proposa d'effectuer une expertise en présence d'un notaire, ce que le COI accepta. Le même jour, les disques durs des ordinateurs à la disposition du requérant furent prélevés et remis au notaire.

Le 10 février, la société SIA établit un rapport préliminaire faisant apparaître que l'un des serveurs — qui était utilisé par le requérant — contenait les fichiers de registre d'un logiciel espion dans lesquels figuraient les coordonnées d'accès à la messagerie personnelle du chef de la Division administrative et financière. Le requérant, qui était toujours en congé de maladie, fut informé par une télécopie datée du même jour qu'il était suspendu de ses fonctions sans traitement pendant la durée de l'enquête. Par lettre du 13 février, il demanda à connaître les motifs de cette décision. En réponse, un directeur adjoint lui communiqua, au nom du Directeur exécutif, la décision d'ouvrir une procédure de sanction à son encontre en désignant un instructeur, et ce, sur la base du fait qu'il existait des «indices fondés» de ce qu'il avait commis une faute grave ou lourde dans l'exercice de ses fonctions.

Le 13 mars, la société SIA rendit son rapport d'expertise, concluant notamment qu'un logiciel espion avait été installé sur l'ordinateur du chef de la division susmentionnée et que la messagerie personnelle de ce dernier avait fait l'objet d'une intrusion à partir de l'un des ordinateurs du requérant. Le 31 mars, l'instructeur adressa à ce dernier l'«acte d'accusation» contenant la liste des griefs retenus à son encontre, parmi lesquels figuraient l'appropriation illégitime d'informations du COI, l'appropriation de mots de passe et l'installation d'un logiciel espion dans le but d'obtenir lesdits mots de passe. Estimant que l'intéressé avait agi intentionnellement et commis une faute lourde mettant en danger les intérêts de l'organisation, l'instructeur proposait un licenciement sans

préavis.

Le 18 avril, le requérant saisit le Comité paritaire, lui demandant notamment l'annulation de la procédure en raison de la violation de son droit à un procès équitable. Dans son rapport en date du 8 mai 2006, ledit comité considéra que la procédure avait été respectée mais, «vu la complexité juridico pénale des faits», il proposa que le cas soit examiné par les «autorités judiciaires compétentes». Dans l'hypothèse où il serait démontré que le requérant était bien l'auteur des faits, il estimait qu'il s'agirait là d'une faute lourde et envisageait un licenciement avec un préavis de trois mois. Le 21 juin 2006, le Directeur exécutif adopta la décision n° 9/06, qui constitue la décision attaquée, dans laquelle il indiquait que, selon lui, la preuve avait été faite que le requérant avait commis des actes constitutifs d'une faute lourde et qu'il y avait lieu de le licencier sans préavis, en application des dispositions de l'article 51 du Statut du personnel.

B. Le requérant affirme que le principe de la présomption d'innocence n'a pas été respecté, le chef de la Division administrative et financière l'ayant, dès le début, désigné comme étant le coupable. De surcroît, il reproche à ce dernier d'avoir lui-même choisi de faire appel aux services de la société SIA. Il relève que les preuves retenues contre lui ont été recueillies de manière illicite entre le 8 et le 10 février 2006, c'est à dire avant même que l'instructeur ait été désigné. Il dénonce le fait que l'enquête se soit tout de suite orientée vers l'analyse des disques durs de ses ordinateurs; selon lui, il aurait fallu commencer par celle du disque dur de l'ordinateur du chef de la division susmentionnée. En outre, il n'est pas certain que lesdits disques durs n'aient pas été manipulés dès lors que, lorsqu'ils ont été prélevés, il était en congé de maladie et que la présence d'autres fonctionnaires n'a pas été requise. Il souligne qu'il n'a pas été convoqué préalablement à l'adoption de la décision de le suspendre de ses fonctions. Il prétend que celle-ci a été prise avant que les résultats de l'analyse des disques durs aient été connus et qu'il n'a pas été informé des faits qui lui étaient reprochés ni des sanctions qu'il encourait, en violation des dispositions de l'article 3 de la Procédure disciplinaire du Secrétariat exécutif. Le requérant ajoute que les principes de confiance légitime et du contradictoire n'ont pas été respectés, que l'enquête a revêtu un caractère secret et que l'instructeur n'a pas cherché à réunir les preuves nécessaires.

Le requérant fait grief au Directeur exécutif de s'être écarté de l'avis du Comité paritaire sans en donner les motifs. Revenant sur le contenu du rapport établi par la société SIA, il soutient que la décision contestée se fonde sur l'hypothèse erronée qu'il était le seul à connaître les mots de passe permettant d'accéder au système informatique du COI. Or, souligne-t-il, depuis avril 2005, l'entreprise T. connaissait lesdits mots de passe et utilisait aussi ses ordinateurs, information qui n'a pas été communiquée à la société SIA. Il allègue par ailleurs qu'il ne se trouvait pas dans les locaux du COI lorsque certains des faits qui lui sont reprochés ont été commis. Il signale enfin que, tout au long de ses onze années de carrière, aucun incident n'avait été à déplorer et qu'il avait apporté la preuve de sa conscience professionnelle.

Le requérant demande l'annulation de la décision du 21 juin 2006 et sa réintégration dans le poste qu'il occupait précédemment ou, à défaut, une indemnité de départ. Il sollicite en outre le paiement des traitements qu'il n'a pas perçus entre la date de son licenciement et celle du présent jugement ou celle de sa réintégration. Enfin, il réclame 40 000 euros en réparation du préjudice moral subi et 9 000 euros au titre des dépenses.

C. Dans sa réponse, le COI explique le choix de commencer par analyser les disques durs des ordinateurs à la disposition de l'intéressé par le fait que ce dernier était l'administrateur du système informatique de l'organisation. Elle affirme qu'aucune enquête n'a été menée contre le requérant les 8 et 9 février 2006; ces jours-là, on s'efforça uniquement de vérifier les faits et de remédier à la situation. Toute démarche entreprise avant l'ouverture formelle de la procédure disciplinaire fut effectuée sous le contrôle du notaire, lequel certifia que les disques durs en question n'avaient pas été manipulés. En outre, le délégué financier est intervenu pour superviser toutes les opérations.

La défenderesse soutient que la procédure disciplinaire a été rigoureusement suivie, le requérant se voyant parfois même octroyer la possibilité de comparaître assisté de son avocat alors que celle-ci n'était pas expressément prévue. Cette procédure ne fut pas mise en œuvre avant que l'on ne dispose d'indices suffisants permettant de présumer que le requérant avait commis une infraction. Un instructeur fut alors désigné et la mesure de suspension adoptée dans le respect des dispositions des articles 56 du Statut du personnel et 16 de la Procédure disciplinaire. Cette mesure était de nature provisoire et a été adoptée dans le seul but d'éclaircir les faits et de vérifier si le requérant était responsable. Puisqu'il ne s'agissait nullement d'une sanction, les garanties prévues à l'article 3 de la Procédure disciplinaire n'étaient pas applicables. Le COI ajoute que ni le Statut du personnel ni la Procédure disciplinaire n'exigent d'entendre l'intéressé avant l'adoption d'une telle mesure provisoire. Il s'attache à

démontrer que le requérant a eu, à tout moment, connaissance des faits qui lui étaient reprochés et, à de nombreuses occasions, l'opportunité de proposer les preuves et actions nécessaires à la défense de ses intérêts. Quant à l'instructeur, il a rempli son rôle dans le respect des règles.

Par ailleurs, la défenderesse rappelle que le Comité paritaire est un organe purement consultatif. Selon elle, la proportionnalité de la sanction infligée ne saurait être mise en doute au vu de la gravité de l'atteinte qui a été portée tant à la sécurité qu'aux intérêts du COI et des membres de son personnel.

Elle relève que le requérant n'a jamais contesté la réalité des faits qui lui sont reprochés. Elle affirme que, contrairement à ce qu'il prétend, ce n'est que le 13 février 2006 — c'est à dire après qu'il eut été suspendu de ses fonctions — qu'elle a confié la maintenance de son système informatique à l'entreprise T. Ce n'est donc qu'à partir de ce moment là que celle-ci a eu accès audit système; auparavant, elle avait opéré depuis ses propres installations et n'avait pas utilisé les ordinateurs du requérant. A la fin de l'année 2006, cette entreprise découvrit notamment qu'un programme permettant d'accéder de l'extérieur au réseau du COI avait été installé sur l'ordinateur du requérant. En outre, il s'avéra qu'il existait des filtres internes sur le compte de quatre membres du personnel — le chef de la Division administrative et financière, l'instructeur, le chef de l'Unité économique et budgétaire et un membre du Comité du personnel — qui permettaient de copier certains courriels envoyés par ces utilisateurs ou de les supprimer avant qu'ils ne parviennent à leur destinataire. D'après le COI, le requérant s'efforce d'accréditer la thèse de l'existence d'un complot ourdi par les membres du personnel et par l'entreprise T. afin d'obtenir son licenciement sans préavis pour économiser l'indemnité de départ. Il estime que cet argument est «dénué de toute logique» au vu des preuves flagrantes de la culpabilité du requérant.

D. Dans sa réplique, le requérant développe ses moyens. Il affirme que le COI l'a accusé d'avoir commis des actes d'espionnage dans le seul but de le licencier sans indemnité. Il soutient que certaines interventions ont été effectuées sur les ordinateurs en l'absence du notaire. Il invoque le non respect de sa «dignité d[e] travailleur» et, citant l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, la violation de son droit au respect de sa vie privée et de sa correspondance.

Par ailleurs, le requérant s'attache à démontrer que le rapport rendu par la société SIA est entaché de plusieurs irrégularités. Se fondant sur un rapport qu'il a fait établir en juillet 2007 par un expert en informatique, il prétend que, pour respecter les clauses du contrat qu'elle avait conclu en avril 2005, l'entreprise T. a obligatoirement été amenée à intervenir dans le système informatique du COI. Il ajoute que le chef de l'Unité économique et budgétaire avait lui aussi accès à ce système. Il précise qu'il ressort également du rapport rendu par l'expert que les problèmes de sécurité informatique au COI ont perduré après son départ, qu'il ne saurait en être tenu pour responsable et que les éléments retenus contre lui ne suffisent pas à prouver qu'il est l'auteur des faits qui lui sont reprochés.

E. Dans sa duplique, le COI réitère sa position. Il indique qu'au cours de la phase préalable à l'enquête, qui a consisté à identifier le problème grâce à un antivirus, la présence du notaire n'était pas nécessaire. Il estime que la référence à la convention précitée n'est pas pertinente; il n'a pas été porté atteinte au droit à la vie privée du requérant puisque ses ordinateurs n'ont pas été analysés dans le but d'obtenir des renseignements sur sa personne mais de déceler la présence d'un logiciel installé à des fins malveillantes. Le Conseil souligne que la dignité et l'intimité d'un employé ne sont aucunement violées à l'occasion d'un contrôle des outils informatiques mis à sa disposition par l'employeur du simple fait que ce contrôle a été effectué en son absence ou en l'absence d'un autre employé.

La défenderesse conteste l'allégation selon laquelle le rapport de la société SIA serait entaché d'irrégularités et met en doute les conclusions auxquelles est parvenu l'expert en informatique désigné par le requérant : l'entreprise T. n'a pas eu accès au système informatique du COI depuis l'extérieur. En outre, il lui semble impossible que le requérant n'ait pas été au courant des activités irrégulières qui se sont produites dès lors qu'il était seul responsable de ce système. Même dans l'hypothèse où l'entreprise susmentionnée serait l'auteur de telles irrégularités, le requérant ne pourrait prétendre ne pas les avoir décelées puisque le logiciel espion a été détecté au moyen d'un simple antivirus. Le COI déduit de ce qui précède que, si le requérant n'a pas signalé ces irrégularités, c'est parce qu'il en était l'auteur.

CONSIDÈRE :

1. Au moment des faits, le requérant était responsable technique informatique au COI. Le 8 février 2006, le chef de la Division administrative et financière signala qu'un tiers avait accédé à sa messagerie électronique personnelle. Le requérant venant d'être hospitalisé en urgence à la suite d'un malaise, le chef de la division susmentionnée contacta la société SIA afin qu'elle évalue la situation et élabore un plan d'action permettant de préserver la sécurité du système informatique de l'organisation. Le lendemain, les techniciens de cette société procédèrent à un examen général de ce système, sans toutefois intervenir sur les installations. Les recherches ultérieures nécessitant une telle intervention furent accomplies en présence d'un notaire. L'expertise commença par un contrôle des ordinateurs mis à la disposition du requérant. Les trois disques durs qui s'y trouvaient furent prélevés en présence du notaire et confiés à la garde de celui-ci.

Le 10 février 2006, lesdits techniciens constatèrent qu'un serveur utilisé exclusivement par le requérant contenait les fichiers de registre d'un logiciel espion. Ce logiciel aurait permis d'enregistrer, le 28 décembre 2005, les frappes des touches du clavier de l'ordinateur du chef de la Division administrative et financière. Informé de cette découverte, un directeur adjoint décida aussitôt d'ouvrir une procédure de sanction contre le requérant, de désigner un instructeur et de suspendre provisoirement le requérant.

Le 13 février 2006, la défenderesse chargea l'entreprise T. — avec laquelle elle avait conclu, le 12 avril 2005, un contrat concernant la mise en place d'un nouveau système de gestion financière — d'exécuter les tâches de maintenance confiées jusqu'alors au requérant.

2. La société SIA rendit son rapport d'expertise le 13 mars 2006, concluant notamment que la messagerie personnelle du chef de la Division administrative et financière avait fait l'objet d'une intrusion à partir de l'un des ordinateurs du requérant. L'instructeur établit alors un acte d'accusation dans lequel il proposait de licencier le requérant sans préavis.

Le Comité paritaire conduisit une procédure contradictoire, écrite et orale, à laquelle le requérant participa avec l'assistance d'un avocat qu'il avait choisi. Ce comité formula son avis après avoir constaté que les règles de procédure avaient été respectées. Il proposa, sur le vu de la complexité juridique et de la nature pénale des faits, de soumettre l'affaire aux instances judiciaires compétentes et précisa que, s'il était prouvé que l'intéressé était l'auteur de ces faits, il se serait rendu coupable d'une faute lourde justifiant son licenciement avec un préavis de trois mois.

Après avoir entendu le requérant, le Directeur exécutif décida, le 21 juin 2006, de le licencier sans préavis, les actes qui lui étaient imputés constituant, selon lui, une faute lourde au sens du paragraphe 1 de l'article 7 de la Procédure disciplinaire, qui vise «[t]oute action allant à l'encontre des intérêts du Conseil oléicole international». Il ajouta que sa décision était immédiatement exécutoire et rendait définitives les mesures provisoires adoptées le 10 février 2006. Telle est la décision dont le requérant demande l'annulation avec pour conséquence soit sa réintégration, soit le paiement d'une indemnité de départ.

3. Le requérant soutient que l'enquête a d'emblée été dirigée contre lui dans le seul but de recueillir des preuves de sa culpabilité. Il s'appuie notamment sur le fait que la société SIA est intervenue immédiatement sur ses ordinateurs au lieu d'intervenir sur l'ordinateur du chef de la Division administrative et financière. Le requérant aurait été délibérément tenu à l'écart de la phase initiale de l'enquête, pourtant décisive, et, partant, placé dans l'impossibilité d'empêcher des manipulations du matériel saisi dans son bureau. Il prétend que, puisque la perquisition de son matériel informatique a été effectuée dans le secret, il a été porté atteinte de manière injustifiée à sa «dignité d[e] travailleur» et à sa vie privée, ce qui entraînerait l'illicéité des preuves ainsi recueillies.

a) Tout travailleur a le droit d'être protégé contre les immixtions arbitraires ou illégales de son employeur dans sa vie privée ou dans sa correspondance. Les interventions dans la sphère privée du travailleur, que l'employeur peut être appelé à ordonner exceptionnellement pour sauvegarder le fonctionnement normal et sécurisé du système informatique de l'entreprise, doivent être effectuées en présence du travailleur ou de ses représentants. Si cela n'est pas possible en raison de l'urgence de la situation, l'accès aux fichiers personnels de l'employé se fera par tous les moyens raisonnables pour que cet accès n'aille pas au-delà de ce qu'exige la sécurité de l'entreprise, pour que toute divulgation ou diffusion injustifiée de renseignements personnels soit évitée et pour que des manipulations du matériel informatique soient exclues. Il faut en outre que l'intéressé soit informé sans délai des investigations entreprises et que lui soit donné tout moyen utile de faire valoir ses droits. Ces principes de base s'appliquent aux rapports de travail au sein des organisations internationales.

b) Il est évident qu'à la suite de la découverte d'une intrusion de tiers dans la messagerie électronique du chef de la Division administrative et financière, l'organisation défenderesse se devait d'adopter d'urgence des mesures provisoires au sens de l'article 16 de la Procédure disciplinaire afin de prévenir une mise en danger sérieuse de la sécurité de son système informatique.

Les premières interventions ne pouvaient manifestement se faire en présence du requérant, qui venait d'être hospitalisé en urgence. La défenderesse a dès lors recouru immédiatement aux services de la société SIA qui est, d'après elle, l'une des plus prestigieuses en Europe dans le domaine de la sécurité informatique. Le requérant ne démontre pas que ce choix ait été guidé par d'autres motifs ou fait dans le but de lui porter préjudice. Il ne conteste d'ailleurs pas les compétences des techniciens de cette société et n'apporte aucun indice concret de nature à mettre en cause leur neutralité au cours de l'enquête préliminaire.

Ces techniciens s'en sont tenus, lors de leur arrivée, à un examen visuel d'ensemble du système informatique du COI. Dès qu'il s'avéra nécessaire de mener des investigations plus poussées, ils se sont assurés le concours d'un notaire avec l'accord de l'organisation. C'est sous la surveillance de cet officier public que furent prélevés les disques durs des ordinateurs se trouvant dans le bureau du requérant. Cette démarche pouvait à bon droit être accomplie en priorité puisque le requérant était le responsable du bon fonctionnement et de l'entretien du système informatique qu'il s'agissait de protéger d'urgence, et surtout parce qu'en cette qualité il était le seul à avoir accès à l'ensemble de ce système.

Force est donc de constater que la défenderesse s'est comportée pendant la phase préliminaire de son enquête conformément aux principes qui ont été énoncés à l'alinéa a) ci-dessus.

c) L'on peut relever que le dossier ne présente aucun indice de nature à faire soupçonner, d'une part, la remise de renseignements personnels concrets à l'organisation ou à des tiers au cours de l'enquête préliminaire et, d'autre part, une manipulation du matériel ou des données par des tiers ou par les participants à l'enquête.

d) Le Tribunal note que la décision de suspension provisoire a été prise sans que le requérant ait eu communication des faits qui lui étaient reprochés. Mais ce dernier ne conclut pas pour autant à l'annulation de cette décision en tant que telle.

e) Ce premier grief doit être écarté.

4. a) Une sanction disciplinaire ne peut être prise qu'au terme d'une procédure contradictoire garantissant de manière optimale la présomption d'innocence et le droit d'être entendu du fonctionnaire. Les griefs doivent être formulés avec précision et notifiés en temps utile afin que la personne concernée puisse notamment participer activement et pleinement à l'administration des preuves tant devant l'organe chargé de procéder à l'enquête que devant l'organe disciplinaire consultatif et l'autorité investie du pouvoir de décision. Ces organes doivent veiller scrupuleusement à ne pas recueillir de preuve auprès d'une partie à l'insu de l'autre, sans qu'il importe que ces preuves soient ou non préjudiciables au fonctionnaire (voir les jugements 1133, 1212, 2254, au considérant 6, et 2475, au considérant 20).

b) Selon les articles 51, paragraphe 2, du Statut du personnel du COI et 12 de la Procédure disciplinaire, les deux sanctions disciplinaires les plus élevées sont le licenciement et le licenciement sans préavis.

L'article 54 du Statut prescrit qu'en cas de faute grave alléguée à l'encontre d'un membre du Secrétariat exécutif, le Directeur exécutif saisit le Comité paritaire d'un rapport qui doit indiquer clairement les faits reprochés. L'article 12 de la Procédure disciplinaire souligne que le licenciement sans préavis de même que le licenciement avec préavis et la rétrogradation ne peuvent être prononcés qu'en cas de faute lourde, par quoi il faut entendre notamment toute action allant à l'encontre des intérêts de l'organisation.

En vertu des articles 18 à 20 de la Procédure disciplinaire, l'instructeur désigné pour conduire l'enquête doit remettre au Directeur exécutif, dans les délais les plus brefs, un acte d'accusation présentant les faits, les circonstances dans lesquelles ils auraient été commis et toute explication que l'instructeur juge nécessaire. En cas d'accusation, cet acte doit ensuite être transmis au Comité paritaire et au fonctionnaire concerné. Ce dernier a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier personnel et de formuler par écrit tous les arguments qu'il juge utiles à sa défense. A l'issue de cette instruction contradictoire, le Comité paritaire délibère à huis clos, mais l'instructeur et le fonctionnaire concerné, ou son représentant, peuvent être appelés à faire une déclaration et

peuvent présenter des témoins devant ce comité. Celui-ci peut en outre demander une nouvelle enquête contradictoire menée par un instructeur qu'il choisit, dans le cas où il estime n'être pas suffisamment informé sur les faits reprochés ou sur les circonstances dans lesquelles ils ont été commis. Le point 6 de la Procédure du Comité paritaire rappelle ces règles de procédure.

En vertu des alinéas d) et e) de ce point 6 et des articles 21 et 22 de la Procédure disciplinaire, l'avis de ce comité est présenté au Directeur exécutif, qui se prononce sur l'application ou non d'une sanction disciplinaire après avoir entendu le fonctionnaire incriminé.

c) Le requérant reproche à la défenderesse d'avoir conduit l'enquête au mépris des droits que ces règles de procédure contribuent à garantir, en particulier la présomption d'innocence, l'égalité des armes et la confiance légitime. Les vices dont l'enquête serait entachée affecteraient la validité de toute la procédure disciplinaire.

Ce second grief est manifestement dépourvu de fondement. Une fois achevée la phase préliminaire nécessaire à l'adoption de mesures provisoires, dont on a vu, au considérant 3 ci-dessus, qu'elle a été menée selon ce qu'exigeaient les circonstances, l'enquête s'est en effet déroulée dans le respect des droits de la défense. Le requérant a été immédiatement informé de la mesure provisoire de suspension prise à son encontre et s'est fait aussitôt représenter par un avocat librement choisi, qui l'a assisté tout au long de la procédure. Il n'y a dans le dossier aucun élément indiquant que la défense du requérant, ainsi assurée, ait été entravée de quelque façon que ce soit devant l'instructeur, le Comité paritaire ou le Directeur exécutif. Les allégations de l'intéressé relatives à la communication irrégulière de certains documents ne sont étayées par aucune démonstration crédible.

5. Le requérant reproche au Directeur exécutif de l'avoir licencié sans préavis, alors que le Comité paritaire avait proposé de remettre le dossier aux «autorités judiciaires compétentes» et de prononcer son licenciement avec un préavis de trois mois s'il était établi, au terme de l'instruction conduite par ces autorités, qu'il était bien l'auteur des faits qui lui étaient reprochés. Le Directeur exécutif n'aurait pas expliqué les raisons pour lesquelles il n'a pas suivi la recommandation du Comité paritaire.

a) L'autorité investie du pouvoir de décision ne peut s'écarter sans raison des avis que lui donnent les organes consultatifs réglementairement institués ou des recommandations qu'ils lui font (voir le jugement 2092, au considérant 10). En effet, s'il en allait autrement, les procédures de consultation seraient dépourvues de sens et d'utilité.

Ces avis ou recommandations ne lient cependant pas l'autorité investie du pouvoir de décision au point de la priver de sa liberté d'apprécier objectivement le bien-fondé des propositions qui lui sont faites et de réduire son devoir d'examiner soigneusement, en particulier, l'exactitude des constatations de fait qui y sont contenues. Mais si elle entend s'écarter des recommandations des organes consultatifs, elle doit indiquer clairement, dans sa décision, quelles sont les raisons objectives qui l'ont amenée à la solution divergente qu'elle a choisie. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, cela vaut évidemment non seulement pour l'appréciation des preuves recueillies, mais aussi, d'une part, pour la décision de prononcer ou non une sanction et, d'autre part, pour la gravité de cette sanction, qui doit respecter le principe de proportionnalité.

Ce sont ces règles que tend à mettre en œuvre l'article 22 de la Procédure disciplinaire, selon lequel le Directeur exécutif rend sa décision «[a]près étude de l'avis émis par le Comité paritaire et après avoir entendu le fonctionnaire incriminé».

b) La motivation du rapport du Comité paritaire du 8 mai 2006 est pour le moins sommaire. Elle consiste essentiellement en un rappel de la procédure, au terme duquel le Comité déclare que les règles de procédure ont été respectées. Le Comité affirme ensuite qu'au vu de la «complexité juridico-pénale des faits», il s'impose de soumettre le cas aux «autorités judiciaires compétentes» avant de prononcer une sanction disciplinaire.

Cette manière de motiver paraît d'autant plus insolite qu'en présence de la motivation plutôt substantielle de l'acte d'accusation du 31 mars 2006, il eût appartenu à l'organe consultatif d'indiquer s'il avait ou non des doutes quant à l'imputabilité des faits au requérant et, dans l'affirmative, d'en expliquer l'origine. En présence de tels doutes, il lui eût ensuite incombé, en vertu de la réglementation décrite ci-dessus au considérant 4 b), d'ouvrir lui-même une nouvelle enquête contradictoire confiée à un nouvel instructeur choisi par lui. En tout cas, il ne pouvait se borner à proposer d'attendre la décision d'une juridiction pénale avant de clôturer la procédure disciplinaire.

L'autorité investie du pouvoir de décision avait dès lors le devoir de se livrer à une analyse circonstanciée de l'ensemble du dossier qui lui était soumis. Elle l'a fait en exposant, dans une motivation approfondie en fait et en droit, les raisons qu'elle avait de se rallier aux conclusions de l'instructeur et non à celles du Comité paritaire.

c) Ce grief s'avère donc lui aussi manifestement mal fondé.

6. Le requérant conteste être l'auteur des faits qui lui sont reprochés.

Lorsque le Tribunal est saisi d'une requête contre une sanction disciplinaire, il lui appartient d'annuler cette sanction si celle-ci repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou si des conclusions manifestement inexactes ont été tirées du dossier (voir les jugements 2262, au considérant 2, et 2365, au considérant 4, alinéa a) *in fine*).

a) Le Directeur exécutif a pris la décision attaquée essentiellement sur la base de l'expertise de la société SIA, sans ignorer en aucune façon les explications données en procédure contradictoire par le requérant.

La société en question a constaté que le logiciel espion à l'origine des intrusions dans la messagerie électronique du chef de la Division administrative et financière a été installé le 29 septembre 2005. Selon la défenderesse, le requérant était, au sein de son personnel, la seule personne à posséder, d'une part, la maîtrise complète de son système informatique avec tous les accès possibles et, d'autre part, les connaissances nécessaires pour exécuter les manœuvres qui lui sont reprochées. L'installation du logiciel espion est intervenue pendant la phase la plus active du processus de restructuration du Secrétariat exécutif, dont le requérant pouvait avoir des raisons sérieuses de redouter qu'il eût des incidences négatives sur son statut professionnel; dans ce contexte, le Directeur exécutif a attaché une certaine importance au constat que le logiciel espion avait été installé immédiatement après l'expiration du délai pour présenter les candidatures à un poste créé dans le nouvel organigramme et convoité par le requérant, soit au moment où il avait le plus d'intérêt à obtenir des informations confidentielles. La décision critiquée donne aussi du poids au fait que plusieurs courriels échangés par le chef de la Division administrative et financière et un autre fonctionnaire au sujet du processus de restructuration du personnel ont été trouvés dans l'un des disques durs des ordinateurs du requérant.

b) Le Tribunal considère ces éléments comme des indices probants de l'imputabilité des faits au requérant, qui avait manifestement les moyens et les raisons d'agir malgré les risques considérables qu'il encourait. Les conclusions de la société SIA résultent au demeurant d'un examen approfondi du matériel informatique saisi dans le bureau du requérant sous la surveillance d'un officier public. Cette expertise semble avoir été effectuée par des techniciens très compétents et dans un grand souci d'objectivité.

On ne saurait par ailleurs passer sous silence le fait que l'entreprise T. — qui fut chargée de la maintenance du système informatique de la défenderesse après le licenciement du requérant — a découvert ultérieurement qu'un programme occulte permettant d'accéder de l'extérieur au réseau informatique du COI avait été installé sur l'ordinateur utilisé par le requérant. Cette découverte ôte notamment tout crédit à l'argument tiré de l'absence du requérant le 28 décembre 2005.

c) Les éléments divergents relevés dans l'expertise effectuée à la demande du requérant ne suffisent pas à infirmer les conclusions de la société SIA. L'argument développé sur cette base par le requérant est celui d'une intervention possible de l'entreprise T. Sans doute celle-ci eût-elle disposé des moyens d'installer le logiciel en cause. Mais on ne voit pas l'intérêt qu'elle aurait eu à procéder à cette installation au cours de l'exécution du mandat général de restructuration que la défenderesse lui avait confié et à courir les risques que cette installation comportait.

On ne s'explique raisonnablement pas non plus comment l'installation clandestine d'un logiciel espion par des tiers et son fonctionnement — hypothèse sur laquelle insiste le requérant — auraient pu échapper pendant plus de quatre mois à sa surveillance alors qu'il assumait, pendant cette période, toute la responsabilité du service informatique de la défenderesse.

Quant au moyen tiré de la révélation d'autres dysfonctionnements de ce système après le départ du requérant, il n'est évidemment pas de nature à disculper l'intéressé des accusations relatives à ceux qui se sont produits avant son départ, dès lors que le Tribunal a constaté, sur la base des éléments probants du dossier, que ces accusations sont établies.

7. La requête s'avère donc mal fondée et doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 2 mai 2008, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous,

Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 9 juillet 2008.

Seydou Ba

Claude Rouiller

Patrick Frydman

Catherine Comtet