

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

S.

c.

**Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose
et le paludisme**

122^e session

Jugement n° 3682

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme (ci-après le «Fonds mondial»), formée par M. P. E. S. le 9 juillet 2013 et régularisée le 21 août, la réponse du Fonds mondial du 18 décembre 2013, la réplique du requérant du 7 avril 2014 et la duplique du Fonds mondial du 14 juillet 2014;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

Le requérant conteste la décision de mettre fin à son engagement pour faute grave.

Le requérant a commencé à travailler pour le Fonds mondial en 2003. Pendant quelques années, il a entretenu une relation d'ordre privé avec une de ses collègues, M^{me} Z., qui était aussi sa supérieure hiérarchique en 2008 et 2009. Leur relation a pris fin pendant l'été 2011.

Le 4 juin 2012, M^{me} Z. a déposé une plainte formelle pour harcèlement contre le requérant auprès du Département des ressources humaines. Le requérant a été informé, par lettre du 7 juin, que M^{me} Z. avait formulé contre lui des allégations faisant état de harcèlement et d'une conduite importune. La lettre précisait que la conduite incriminée constituait

une faute grave, passible de mesures disciplinaires, et que, compte tenu de la gravité de la plainte, une enquête formelle serait ouverte. L'administration avait décidé que le requérant travaillerait de chez lui en attendant les résultats de l'enquête. Une copie de la lettre dans laquelle M^{me} Z. exposait ses griefs était jointe à la lettre du 7 juin.

Un enquêteur externe a été chargé de l'enquête. Il a entendu dix témoins ainsi que M^{me} Z., son fils et le requérant. Dans son rapport daté du 10 août 2012, l'enquêteur a conclu que les preuves recueillies au cours de l'enquête confirmaient certaines des allégations de M^{me} Z. et que le requérant s'était rendu coupable de harcèlement. Il a recommandé qu'une procédure disciplinaire soit engagée contre le requérant. Le 24 août, le requérant a été invité à soumettre ses observations concernant l'accusation de harcèlement et le rapport d'enquête, après quoi il serait convoqué pour une audition disciplinaire. Le conseil du requérant a présenté des observations détaillées le 7 septembre 2012. Il contestait un certain nombre des conclusions du rapport d'enquête, de même que la déclaration de l'enquêteur selon laquelle le requérant avait admis avoir harcelé M^{me} Z. et le fait qu'il qualifiait les actes en question de harcèlement.

Le 17 septembre 2012, le requérant a été entendu par une commission disciplinaire composée de deux hauts fonctionnaires du Fonds. Par la suite, un des membres de la commission a établi le compte rendu de l'audition.

Par lettre du 4 octobre 2012, le requérant a été informé que, selon les conclusions de la commission disciplinaire, aucune nouvelle information n'était apparue lors de l'audition, que les allégations portées contre lui avaient été étayées et qu'il s'était rendu coupable de harcèlement constitutif de faute grave. Il était précisé que le Directeur général avait décidé de lui imposer la sanction de licenciement et que la lettre valait donc préavis de licenciement. Le requérant a reçu trois mois de traitement de base en lieu et place de préavis.

Le requérant a fait appel de cette décision auprès du Comité d'appel le 3 décembre 2012. Le Fonds mondial a présenté sa réponse le 21 février 2013. Une audition a eu lieu le 13 mars. Dans son rapport du 28 mars 2013, le Comité d'appel a recommandé le rejet du recours

comme non fondé. Il a aussi recommandé que la demande de remboursement des dépens du requérant soit rejetée au motif que la procédure de recours interne n'était pas de nature judiciaire et que par conséquent il ne pouvait faire droit à une telle demande. Par lettre du 11 avril 2013, le requérant a été informé que le Directeur exécutif avait décidé de suivre les recommandations du Comité d'appel. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision de mettre fin à son engagement, d'ordonner sa réintégration sans délai dans des fonctions semblables à celles qu'il occupait et d'ordonner au Fonds mondial de reconnaître officiellement que son licenciement était abusif. Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel, des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 200 000 francs suisses et le remboursement des dépens, toutes les sommes octroyées devant être assorties d'un intérêt de 8 pour cent l'an. Dans sa réplique, le requérant demande au Tribunal d'ordonner au défendeur de lui fournir une copie de la version applicable du Règlement des ressources humaines et des règles relatives au harcèlement.

Le Fonds mondial demande au Tribunal de rejeter toutes les conclusions du requérant en ce qu'elles sont infondées.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service du Fonds mondial en juin 2003. Il a exercé diverses fonctions avant d'être nommé administrateur principal des programmes à la Division de la gestion des subventions en 2009. Il a occupé ce poste jusqu'à ce qu'il soit mis fin à son engagement pour harcèlement constitutif de faute grave, le 4 octobre 2012.

2. Le 4 juin 2012, M^{me} Z. a déposé une plainte formelle pour harcèlement contre le requérant, aux motifs qu'il lui envoyait continuellement des notes et des messages, qu'il déposait des cadeaux sur son bureau, qu'il l'inondait d'appels téléphoniques chez elle et au travail, qu'il ne cessait de demander à ses collègues des informations sur ses allées et venues pour se présenter ensuite où elle se trouvait, et

que, le 31 mai 2012, il l'avait menacée physiquement à la fête de départ d'un collègue et l'avait ensuite attendue chez elle. Dans sa plainte, M^{me} Z. déclarait avoir entretenu une relation avec le requérant pendant trois ans, relation qui avait pris fin en juillet 2011. Le 7 juin 2012, le requérant a été informé des allégations de M^{me} Z. ainsi que de l'ouverture d'une enquête formelle. Il a aussi été informé qu'en attendant les résultats de l'enquête il devrait travailler de chez lui avec plein traitement et avantages.

3. Le 10 août 2012, l'enquêteur externe a remis son rapport final. Le rapport faisait état de preuves selon lesquelles le requérant : a) avait dormi dans la voiture de M^{me} Z. dans la nuit du 19 au 20 août 2011, s'était introduit chez M^{me} Z. le 20 août 2011 vers 7 h 30, l'avait surprise dans la salle de bain pendant qu'elle prenait une douche et l'avait bousculée et menacée; b) avait envoyé à M^{me} Z. des notes et des messages importuns, avait déposé des photos et des cadeaux sur son bureau et lui avait téléphoné de jour comme de nuit; c) parlait à ses collègues de sa relation avec M^{me} Z.; d) avait attendu M^{me} Z. chez elle après une fête d'adieu organisée pour un membre du personnel le 31 mai 2012.

4. Compte tenu des conclusions du rapport d'enquête, une procédure disciplinaire formelle a été engagée. Le 24 août 2012, copie du rapport d'enquête a été adressée au requérant pour observations, que son conseil a présentées le 7 septembre 2012. Une audition disciplinaire a eu lieu le 17 septembre 2012 devant une commission composée de deux représentants de la direction. Le 4 octobre 2012, le requérant a été informé de la décision du Directeur général (Directeur exécutif par intérim) de le licencier pour harcèlement constitutif de faute grave. Le 3 décembre 2012, le requérant a contesté son licenciement devant le Comité d'appel du Fonds mondial. Le Comité a recommandé le rejet du recours formé par le requérant. Le 11 avril 2013, le requérant a été informé de la décision du Directeur exécutif de faire sienne la recommandation du Comité d'appel et de confirmer son licenciement. Telle est la décision attaquée.

5. Dans sa réplique, le requérant fait valoir que le Fonds mondial a commis une erreur de droit en n'appliquant pas les règles et règlements pertinents. Plus précisément, il affirme que les règlements invoqués pour statuer sur son cas ont été publiés en août 2012, alors que la plainte formelle pour harcèlement a été déposée auprès du Fonds mondial en juin 2012. Ainsi, les règlements invoqués n'étaient pas en vigueur au moment de la conduite incriminée et c'était la version précédente du Règlement des ressources humaines qui s'appliquait à la question du harcèlement. Le requérant demande également au Tribunal d'ordonner au Fonds mondial de lui communiquer copie des règlements applicables et de toutes autres dispositions touchant à la question du harcèlement en vigueur en juin 2012. Sur ce dernier point, les documents demandés étant annexés à la réponse du Fonds mondial et ayant donc été versés au dossier, il a déjà été répondu à la demande.

6. L'affirmation du requérant selon laquelle le Fonds mondial n'aurait pas appliqué les règles et procédures pertinentes est erronée. Le requérant reconnaît qu'au moment où la plainte pour harcèlement a été déposée, le 4 juin 2012, les règles et procédures applicables à son cas étaient le Règlement disciplinaire des ressources humaines, la Procédure disciplinaire des ressources humaines et la Procédure relative à l'intimidation et au harcèlement. Il convient de noter que l'enquêteur a mentionné la «Procédure disciplinaire» tant dans la lettre de couverture que dans le rapport d'enquête qu'il a adressés à la directrice du Département des ressources humaines le 10 août 2012. Il était recommandé dans ces deux documents qu'«en application du paragraphe 5.14.1 de la Procédure disciplinaire, la procédure ouverte contre [le requérant] soit poursuivie conformément à la section 6 de la Procédure». Il convient également de noter que le rapport du Comité d'appel renvoie à l'annexe 1 de la Procédure disciplinaire.

7. Le requérant fait valoir que la recommandation du Comité d'appel et la décision attaquée sont entachées d'erreurs de fait qui justifient l'annulation de la décision. Le requérant maintient que la réponse du Fonds mondial contient des allégations qui ont été réfutées, présente les éléments de preuve de façon exagérée et ne jette aucune

lumière sur les circonstances précises qui étaient considérées comme des actes graves de harcèlement.

8. Le critère qui doit être appliqué pour examiner une éventuelle erreur de fait qu'aurait commise un organe interne ayant entendu les témoins et formulé des constatations de fait est bien établi dans la jurisprudence et a été récemment réitéré dans le jugement 3593, au considérant 12, qui se lit comme suit :

«En outre, le Tribunal a maintes fois rappelé, par exemple dans le jugement 2295, au considérant 10, qu'il ne lui appartient pas de réévaluer les preuves dont dispose l'organe chargé d'enquêter qui, en sa qualité de première instance d'examen des faits, a eu l'avantage de rencontrer et d'entendre directement la plupart des personnes concernées, et d'évaluer la fiabilité de leurs déclarations. C'est pour cette raison qu'il y a lieu de faire preuve de la plus grande déférence à l'égard des conclusions d'un tel organe. Ainsi, dès lors qu'en l'espèce la Commission d'enquête a recueilli des éléments de preuve et a formulé des constatations de fait fondées sur son appréciation de ces éléments de preuve et sur l'application correcte des règles pertinentes et de la jurisprudence, le Tribunal n'interviendra qu'en cas d'erreur manifeste.»

Il est intéressant de constater que, dans le même jugement, au considérant 13, le Tribunal a indiqué ce qui suit :

«[L]e Tribunal considère que, dans la présente affaire, la Commission d'enquête a commis une erreur manifeste en concluant que le requérant n'avait pas été victime de harcèlement. Le Comité de recours a commis la même erreur en faisant siennes les conclusions de la Commission et en recommandant le rejet de la demande de réparation formulée par le requérant au titre du harcèlement. En conséquence, le Directeur général a lui-même commis une erreur en suivant cette recommandation dans la décision attaquée.»

9. La présente affaire n'est pas sans rappeler l'affaire qui a donné lieu au jugement 3593. En l'espèce, la commission disciplinaire a conclu qu'aucune nouvelle information n'était apparue au cours de l'audition et a fait siennes les constatations de fait du rapport d'enquête. Elle a conclu que les allégations formulées contre le requérant étaient étayées et que celui-ci s'était rendu coupable de harcèlement constitutif de faute grave. Par la suite, sur la foi des conclusions de la commission disciplinaire, le Directeur général a imposé au requérant la sanction de licenciement. Dans le cadre du recours interne, le Comité d'appel n'a

trouvé aucune raison de remettre en cause les constatations de fait du rapport d'enquête. Le Directeur exécutif a souscrit aux conclusions du Comité d'appel et a accepté ses recommandations. Ainsi, la décision attaquée est clairement fondée sur les constatations de fait du rapport d'enquête. Or le requérant n'a pas établi qu'une erreur de fait manifeste entachait le rapport d'enquête, justifiant la censure du Tribunal. Comme il ressort du dossier, l'enquêteur indépendant a formulé ses constatations de fait après un examen approfondi des témoignages de treize personnes ayant une connaissance directe des faits de l'espèce. Par conséquent, on ne saurait dire que la décision de licencier le requérant ait été entachée d'une erreur de fait manifeste.

10. Le requérant soutient que les procédures d'enquête sur lesquelles était fondée la décision attaquée étaient viciées. Plus précisément, il affirme que la possibilité de participer valablement à la procédure d'enquête, qui s'est soldée par une décision partielle et abusive, lui a été refusée. Il s'élève contre le fait qu'il n'a jamais eu la possibilité d'être présent lorsque les témoignages ont été recueillis ni de participer à l'examen des éléments de preuve. De plus, le requérant fait valoir que le Fonds mondial n'a pas respecté la disposition 340.3 du Règlement des ressources humaines, selon laquelle il convient de recourir tout d'abord au mécanisme de règlement informel des conflits avant toutes autres mesures. Cette dernière affirmation est infondée. Les passages pertinents de la disposition 300 du Règlement des ressources humaines, intitulée «Mesures disciplinaires», se lisent comme suit :

«330 Définitions

[...]

330.2 Faute grave

Toute violation grave des politiques, règlements et procédures du Fonds mondial pouvant conduire à un renvoi sans préavis, notamment (la liste n'est ni exclusive ni exhaustive) :

[...]

Intimidation et/ou harcèlement;

[...]

340 Principes

[...]

340.3 Les allégations et/ou écarts de conduite mineurs seront tout d'abord traités de manière informelle en vue de parvenir à un règlement amiable.

340.4 Les allégations de faute ou de faute grave feront l'objet d'une enquête approfondie, conformément aux procédures disciplinaires, et il sera donné à l'employé la possibilité d'y répondre.

[...]»*

11. Il est clair que le mécanisme de règlement informel des conflits prévu par la disposition 340.3 du Règlement des ressources humaines ne s'applique qu'à des allégations et/ou à des écarts de conduite mineurs et non à des allégations de harcèlement constitutif de faute grave.

12. À l'appui de son argument selon lequel les droits de la défense n'ont pas été respectés au stade de l'enquête, le requérant invoque le jugement 2254, au considérant 6, qui se lit comme suit :

«[U]ne organisation, avant de prendre une sanction disciplinaire, avise l'intéressé de l'ouverture d'une procédure disciplinaire et lui donne la pleine possibilité d'être entendu dans le cadre d'une procédure contradictoire à l'occasion de laquelle il peut exposer son point de vue, proposer des preuves et participer à l'administration des preuves qui pourraient être retenues à l'appui de faits à sa charge. [...]»

13. Toutefois, comme le Tribunal l'a précisé dans le jugement 2771, au considérant 14, ces exigences concernent la situation où une procédure disciplinaire a été engagée et ne s'appliquent pas au stade de l'enquête. Le Tribunal a examiné les droits de la défense dans le contexte d'une enquête dans le jugement 2771, au considérant 15, qui se lit comme suit :

«L'obligation générale concernant le respect des droits de la défense dans le cadre d'une enquête — et la mission de l'Unité en l'espèce était précisément d'enquêter — est énoncée dans le jugement 2475, aux termes duquel l'"enquête [doit être] menée d'une manière permettant de s'enquérir de tous les faits pertinents sans pour autant compromettre la réputation de l'employé et en donnant à ce dernier la possibilité de vérifier les preuves avancées à son encontre et de répondre aux accusations formulées". Du moins est-ce le cas en l'absence de procédure prescrite. Lorsque, comme

* Traduction du greffe.

ici, une procédure est prévue, elle doit être suivie. En outre, l'enquête doit être objective au sens du jugement 2475 et l'intéressé doit avoir la possibilité de contester les preuves et les accusations.»

14. Ainsi, en ce qui concerne les arguments du requérant, les seules questions à trancher sont celles de savoir si l'enquête a été menée d'une manière permettant de s'enquérir de tous les faits pertinents et si l'intéressé a eu la possibilité de vérifier les preuves produites et de répondre aux accusations portées contre lui (voir le jugement 2771, au considérant 16). Contrairement à ce que prétend le requérant, ces exigences n'ont pas été méconnues au cours de l'enquête. Conformément au paragraphe 5.8 de la Procédure disciplinaire des ressources humaines, au début de l'enquête, le requérant a été informé par écrit par la directrice du Département des ressources humaines de la faute grave qui lui était reprochée et celle-ci lui a fourni un résumé de ses droits et obligations en vertu du Règlement et de la Procédure disciplinaires. Dans le cadre de l'enquête, le requérant a eu la possibilité d'être entendu, de répondre aux allégations formulées contre lui et de donner sa version des faits. Conformément à la section 6 de la Procédure disciplinaire, après la publication du rapport d'enquête, l'administrateur de l'équipe des ressources humaines a transmis au requérant un mémorandum confidentiel exposant les allégations formulées contre lui, lui a donné copie du rapport d'enquête et de toutes les pièces jointes, et l'a invité à faire des observations sur les charges portées contre lui ainsi que sur le rapport d'enquête. Le 7 septembre 2012, le requérant a fourni par écrit une réponse détaillée par l'intermédiaire de son conseil. Comme prévu aux sections 6 et 7 de la Procédure disciplinaire, le requérant a été convoqué à une audition disciplinaire, où il a eu de nouveau l'occasion de répondre aux allégations formulées contre lui, de contester les éléments de preuve et d'expliquer ses actes. Un compte rendu de l'audition a été rédigé et communiqué au requérant. Conformément à la section 9 de la Procédure disciplinaire, le requérant a eu la possibilité de faire appel de la décision de licenciement auprès du Comité d'appel du Fonds mondial, ce qui lui a donné une occasion supplémentaire d'exposer sa position.

15. Le requérant soutient également, à tort, que les droits de la défense ont été violés parce qu'il n'a pas été autorisé à être présent lorsque les témoignages ont été recueillis ni à participer à l'examen des éléments de preuve. Au sujet d'une affirmation analogue, dans le jugement 2771, au considérant 18, le Tribunal a déclaré ce qui suit :

«Le requérant renvoie à des affaires dans lesquelles le Tribunal a relevé que l'intéressé n'était pas présent lorsque les témoignages ont été recueillis et n'a pas eu la possibilité de procéder au contre-interrogatoire des témoins (par exemple, les jugements 999 et 2475), de contester les preuves (par exemple, le jugement 2468) ou d'obtenir un procès-verbal *in extenso* des témoignages (par exemple, le jugement 1384). Dans ces affaires, il s'agissait d'éléments essentiels pour le respect des droits de la défense. Ces éléments ne sont cependant pas les seuls qui permettent d'assurer le respect de ces droits. Dans la présente espèce, le requérant a été informé des allégations précises formulées contre lui [...], et il a obtenu, sinon la transcription *in extenso*, du moins un résumé des témoignages sur lesquels s'est fondée l'Unité d'enquête. Il a eu la possibilité — et en a fait usage — de signaler au Sous-directeur général, puis au directeur de la Division de la gestion des ressources humaines, les contradictions dans les preuves, leurs faiblesses apparentes et autres aspects affectant leur pertinence et leur valeur probatoire, avant qu'il ne soit conclu [...] à sa conduite répréhensible. De cette manière, le requérant a pu avoir connaissance des preuves et les vérifier, même s'il n'était pas présent lorsque les témoignages ont été recueillis et n'a pas pu procéder au contre-interrogatoire des témoins. En outre, le requérant avait le droit de saisir le Comité de recours et n'a pas manqué d'exercer ce droit. Rien n'indique qu'il ait, en quoi que ce soit, été empêché de faire valoir ses moyens à cause de la manière dont son recours a été examiné. Par conséquent, tout au long de la procédure, depuis le dépôt de la plainte de la subordonnée jusqu'à la remise par le Comité de son rapport au Directeur général, les droits de la défense ont été respectés.»

16. De même, dans la présente affaire, le requérant a été informé des allégations précises formulées contre lui et a obtenu le résumé des témoignages sur lesquels s'est fondé l'enquêteur. Le requérant a eu, à trois reprises, la possibilité d'être entendu, de répondre aux allégations formulées contre lui et de donner sa version des faits avant qu'il ne soit conclu à une faute grave, le 4 octobre 2012. Ainsi, les droits de la défense du requérant ont été respectés même s'il n'a pas pu être présent lorsque les témoignages ont été recueillis ni participer à l'examen

des éléments de preuve (voir également le jugement 3083, au considérant 3).

17. Le requérant fait également valoir que la décision de mettre fin à son engagement était fondée sur des événements qui s'inscrivaient dans un contexte essentiellement privé et n'avaient rien à voir avec l'accomplissement de ses fonctions officielles. Le requérant soutient que cette décision a été prise en violation d'une jurisprudence bien établie de la fonction publique internationale et cite à l'appui le jugement 1312, au considérant 14, le jugement 274, au considérant 22, et le jugement 203. Le requérant soutient également que le Fonds mondial n'a pas enquêté sur le contexte privé consensuel dans lequel les faits se sont déroulés.

18. Il est vrai, comme le Tribunal l'a indiqué dans le jugement 1312, que les questions qui relèvent de la sphère privée d'un fonctionnaire ne sont pertinentes que dans la mesure où elles sont susceptibles d'avoir une incidence sur l'accomplissement de ses fonctions officielles. Cependant, une allégation de harcèlement ne concerne pas l'accomplissement de fonctions officielles mais vise la conduite d'un fonctionnaire qui a un effet délétère sur la dignité et le bien-être d'un autre fonctionnaire. C'est pourquoi il n'est possible de déterminer si tel ou tel acte ou série d'actes sont constitutifs de harcèlement qu'après avoir soigneusement examiné les faits pertinents et les avoir placés dans un contexte plus large. Dans la présente affaire, il existait un lien réel et substantiel entre la conduite du requérant et le lieu de travail.

19. Il convient de rappeler que la relation consensuelle entre le requérant et M^{me} Z. a pris fin en juillet 2011. Le premier incident rapporté par M^{me} Z. a eu lieu peu après, à la mi-août 2011. S'il s'est produit au domicile de M^{me} Z., cet incident particulier préfigure néanmoins les nombreuses autres circonstances dans lesquelles le requérant a eu une conduite inappropriée et importune à l'égard de M^{me} Z., notamment : messages et notes intempestifs, y compris pendant les heures de travail; photos et cadeaux laissés sur son bureau; appels téléphoniques de jour comme de nuit et le fait qu'il parlait à des collègues de leur relation. Le requérant a également eu un comportement inapproprié et importun lors

d'une soirée organisée à la fin du mois de mai 2012 dans un cadre professionnel et à laquelle ont participé des collègues. Même si cette soirée ne s'est pas tenue dans les locaux du Fonds mondial, qualifier cet événement de privé, comme l'a fait le requérant, est complètement injustifié.

20. En ce qui concerne la sanction imposée au requérant, celui-ci fait valoir que le Fonds mondial n'a pas pris en considération les circonstances atténuantes et que la sanction de licenciement n'était pas proportionnée à la faute. Le requérant relève également que la disposition 340.8.1 du Règlement des ressources humaines prévoit d'autres sanctions, qui auraient été mieux adaptées à la conduite incriminée, par exemple un avertissement écrit ou un dernier avertissement écrit. En écartant ces sanctions moins sévères, le Fonds mondial a imposé une sanction qui était manifestement disproportionnée à la conduite incriminée.

21. Le Tribunal relève que le requérant s'est livré sur une longue période à des actes répétés et graves de harcèlement contre une autre fonctionnaire, lesquels sont constitutifs de faute grave au sens du Règlement disciplinaire. Malgré des circonstances atténuantes telles qu'un parcours jusque-là irréprochable sur le plan disciplinaire, on ne saurait considérer que la sanction imposée était disproportionnée.

22. Le requérant affirme qu'en décidant de mettre fin à son engagement le Fonds mondial a manqué à son obligation de respecter sa dignité et a indûment nui à sa réputation et à sa carrière. Le Tribunal rejette cette affirmation. L'enquête et la procédure disciplinaire qui ont conduit à la décision attaquée ont été menées conformément aux règlements pertinents et dans le respect de la dignité du requérant. Si la décision de mettre fin à l'engagement du requérant a pu avoir des conséquences préjudiciables pour lui, celles-ci ne sont que le résultat des actes ayant justifié cette mesure.

23. Le requérant invoque en outre un parti pris à son encontre, ainsi que des griefs de partialité et d'abus de pouvoir. Il s'agit là

d'allégations non étayées qui ne méritent pas d'être examinées plus avant.

24. Enfin, les écritures des parties et les pièces versées au dossier étant suffisantes pour que le Tribunal puisse se prononcer en connaissance de cause, la demande de débat oral formulée par le requérant est rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 18 mai 2016, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Andrew Butler, Greffier adjoint.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2016.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

ANDREW BUTLER