

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

107^e session

Jugement n° 2849

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M. I. U. le 24 septembre 2007 et régularisée le 14 janvier 2008, la réponse de l'Organisation en date du 9 mai, la réplique du requérant du 16 juin et la duplique de la FAO du 22 octobre 2008;

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 est un ressortissant nigérian né en 1954. Il est entré au service de la représentation de la FAO au Nigéria en mars 1990 en qualité d'assistant de programme au grade G-6 au titre d'un engagement de durée déterminée d'un an. En mars 1992, il fut promu au poste d'assistant de programme au grade G-7 et, en janvier 2003, au poste d'assistant du représentant de la FAO chargé de programme au grade N-2, puis son engagement fut prolongé régulièrement jusqu'au 30 juin 2005.

Le 24 mars 2004, le requérant fit l'objet d'une plainte pour harcèlement de la part de M^{me} I. qui, par une lettre datée du 5 avril 2004 adressée à la directrice de la Division de la gestion des ressources humaines, expliqua en détail ce qu'elle reprochait au requérant. La directrice demanda à ce dernier de lui faire part de ses commentaires sur la question. Dans un long mémorandum du 6 mai adressé à ladite directrice, le requérant démentit les allégations de M^{me} I. et l'accusa, ainsi que M. J., le représentant de la FAO au Nigéria, et M. S., le fonctionnaire principal chargé de la supervision des projets sur le terrain, d'avoir entre autres complété pour ternir son image et ruiner sa carrière. Le 19 mai, il déposa une plainte pour harcèlement contre M. J. et M. S.

Une mission d'enquête et d'information fut menée au Nigéria en octobre 2004 et la Commission d'enquête sur le harcèlement publia deux rapports le 2 décembre 2004. L'un concernait la plainte déposée par M^{me} I. et l'autre les plaintes du requérant.

Dans l'intervalle, entre mai et juin 2004, le Bureau de l'inspecteur général envoya une mission au Nigéria pour étudier les «tensions croissantes» existant entre le requérant, M. J. et M. S., qui avaient abouti au dépôt de nombreuses plaintes et allégations au Siège de la FAO, y compris une allégation formulée par le requérant selon laquelle M. S. et un autre fonctionnaire complotaient pour l'assassiner. En août 2004, le Bureau de l'inspecteur général publia ses conclusions dans un rapport intitulé «Comportement conflictuel [à la représentation de la FAO] au Nigéria».

A compter du 28 janvier 2005, le requérant fut suspendu de ses fonctions avec traitement en attendant qu'une enquête soit menée. Par un mémorandum daté du 14 février 2005 émanant du Sous-directeur général du Département de l'administration et des finances, qui était également l'administrateur chargé de la Division de la gestion des ressources humaines et le directeur du Bureau de coordination des activités normatives, opérationnelles et décentralisées (ci-après dénommé le «Bureau de coordination»), le requérant fut informé que, se fondant sur les conclusions contenues dans les deux rapports de la Commission d'enquête et sur celui du Bureau de l'inspecteur général,

l'Organisation proposait de le renvoyer pour inconduite, conformément à l'alinéa a) du paragraphe 330.2.41 du Manuel de la FAO. L'intéressé était accusé de mauvaise conduite sous cinq chefs : déloyauté, allégations sans fondement formulées contre M. S., problèmes relationnels avec les collègues, insubordination et intégrité personnelle. En outre, l'accent était mis sur la conclusion de la Commission d'enquête selon laquelle les actes de harcèlement auxquels il avait soumis M^{me} I. suffisaient pour que l'administration prenne des mesures disciplinaires à son encontre. Conformément au paragraphe 330.3.25 du Manuel, le requérant se vit accorder cinq jours ouvrables pour présenter une réponse. Dans une longue lettre datée du 4 mars 2005, il nia les accusations portées contre lui et présenta sa version des faits et, le 15 avril, il rencontra le représentant par intérim de la FAO au Nigéria pour en discuter.

Par un mémorandum daté du 5 juillet 2005 émanant du directeur de la Division de la gestion des ressources humaines et du directeur du Bureau de coordination, le requérant fut informé qu'il était renvoyé pour inconduite, conformément à l'alinéa a) du paragraphe 330.2.41 du Manuel, avec effet au 30 juin 2005. Le 1^{er} août 2005, il fit appel de cette décision auprès du Directeur général qui rejeta son appel. Le 28 novembre 2005, il saisit le Comité de recours. Dans son rapport daté du 24 janvier 2007, ce dernier fit notamment observer entre la progression de carrière du requérant semblait indiquer que son comportement professionnel ainsi que sa conduite étaient satisfaisants avant le début du litige. Le Comité estima que le requérant n'avait pas fourni de preuves suffisantes à l'appui de certaines accusations et que, prises isolément, ces accusations ne pouvaient être considérées comme suffisamment graves pour justifier un renvoi et que, même considérées conjointement, elles ne permettaient pas d'envisager une sanction aussi sévère. Le Directeur général informa le requérant dans une lettre du 30 juillet 2007 qu'il avait décidé de ne pas accepter les recommandations du Comité de recours. A son avis, il y avait suffisamment de preuves pour corroborer toutes les accusations portées à l'encontre du requérant. Il ajouta que, considérées conjointement, de telles accusations justifiaient le renvoi de l'intéressé. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que le rapport du Bureau de l'inspecteur général et celui de la Commission d'enquête concernant la plainte pour harcèlement de M^{me} I. ne contenaient «rien d'autre que de simples insinuations» et manquaient d'objectivité professionnelle, et que la FAO n'aurait pas dû les prendre en considération pour justifier son renvoi. Il prétend que les auteurs des rapports susmentionnés ont forgé des preuves à charge et ont ignoré les preuves à décharge. Il fournit une analyse détaillée qui dément toutes les accusations d'inconduite, lesquelles sont, selon lui, sans fondement, et il soumet un grand nombre de documents à l'appui de son point de vue. Il maintient et développe ses allégations de harcèlement contre M. J. et M. S., et met en doute l'intégrité de M^{me} I. En outre, il fait valoir qu'il a été injustement suspendu pendant onze mois, ce qui a permis que des rumeurs se répandent sur le harcèlement qu'il aurait fait subir à M^{me} I. et sur son renvoi imminent.

Selon lui, il a servi la FAO «méticuleusement» et il ne mérite pas d'être renvoyé sur la base de fausses allégations.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner au Directeur général d'annuler la décision de le renvoyer, de le réintégrer avec effet rétroactif au 30 juin 2005, de «blanchir [s]on nom de toute souillure» à propos de la disparition d'un ordinateur portable en faisant procéder à une enquête et de lui remettre des excuses écrites afin de rétablir sa réputation, sa crédibilité et son intégrité.

C. Dans sa réponse, la FAO soutient que la décision de renvoyer le requérant était fondée sur des accusations précises d'inconduite qui découlaient des constatations objectives contenues dans deux rapports d'enquête. Elle affirme que ces accusations étaient étayées par des éléments de preuve et que toutes les conclusions selon lesquelles il y avait eu inconduite ont été considérées, lorsque prises conjointement, comme justifiant un renvoi. Selon la défenderesse, la conduite du requérant était répréhensible en ce qu'il a formulé des allégations graves et non fondées de corruption, de mauvaise gestion et de harcèlement à l'encontre de M. J., et des allégations non étayées de discrimination, de corruption et de complot pour l'assassiner contre M. S. En outre, il a refusé de se conformer aux

instructions émanant de M. J., ce qui lui a valu des avertissements officiels pour mauvaise conduite. Son manque d'intégrité personnelle a été démontré par le fait reconnu qu'il avait demandé à certains fonctionnaires d'effectuer du travail pour ses besoins personnels et par le fait qu'il avait occupé, sans l'approbation préalable du Directeur général, un logement gratuit fourni par le gouvernement nigérian. La FAO ajoute qu'il a essayé de nuire à sa réputation. De plus, il y a suffisamment de preuves pour établir qu'il a soumis M^{me} I. à quatre types de harcèlement bien définis, en violation de la politique de l'Organisation en matière de prévention du harcèlement. Elle soutient que le comportement du requérant constituait une mauvaise conduite selon le Manuel de la FAO et enfreignait le Statut du personnel. Ce comportement était également incompatible avec ses devoirs de fonctionnaire international.

L'Organisation déclare être en profond désaccord avec les conclusions et les recommandations du Comité de recours. A son avis, le Comité n'a pas exercé «tout son pouvoir de contrôle» et a fondé ses recommandations sur des présomptions et des considérations erronées. De plus, il n'a pas bien expliqué pourquoi la sanction choisie en l'espèce, à savoir le renvoi du requérant, était disproportionnée.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient ses moyens et soumet de nombreux documents qui, à son avis, justifient sa position. Il souligne que les accusations portées contre lui étaient fausses et n'étaient étayées par aucun élément de preuve.

E. Dans sa duplique, la FAO maintient intégralement ses arguments. Elle soutient que bon nombre de documents soumis par le requérant corroborent en fait les allégations formulées contre lui et qui renforcent même la position de la défenderesse pour ce qui est de la plainte pour harcèlement déposée par M^{me} I.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant, qui était assistant du représentant de la FAO chargé de programme au grade N-2 au Nigéria, a été renvoyé pour inconduite le 30 juin 2005.

2. Les événements qui eurent pour conséquence son renvoi commencèrent au début de 2004 lorsque M^{me} I. déposa une plainte pour harcèlement contre lui. Ce dernier déposa à son tour une plainte pour harcèlement contre M. J. et M. S., soutenant entre autres qu'il avait été écarté des activités de la représentation de la FAO. A la suite de ces plaintes, une mission d'enquête et d'information eut lieu au Nigéria en octobre 2004 conformément à la politique de la FAO en matière de prévention du harcèlement.

3. Vers la même période, entre mai et juin 2004, le Bureau de l'inspecteur général mena une autre enquête à la représentation de la FAO au Nigéria. Cette enquête était due aux tensions croissantes qui existaient au sein de l'équipe locale de gestion et qui se sont traduites par le dépôt d'un grand nombre de plaintes et d'allégations, dont plus des deux tiers provenaient du requérant.

4. S'agissant de la plainte pour harcèlement déposée contre l'intéressé par M^{me} I., la Commission d'enquête conclut dans son rapport qu'un certain nombre d'allégations formulées contre le requérant étaient fondées, notamment celles concernant plusieurs incidents que la Commission a qualifiés d'actes de «harcèlement explicite» à l'égard de M^{me} I. Toutefois, les allégations de harcèlement sexuel n'ont pas été retenues.

5. La Commission d'enquête constata également des problèmes allant au-delà de ceux signalés par M^{me} I. dans sa plainte. Dans la section intitulée «Impression générale», la Commission indiqua ce qui suit :

«Au cours de la mission du représentant, il est apparu tout à fait clairement que l'[assistant du représentant de la FAO] a été à l'origine d'une atmosphère de méfiance et d'intimidation généralisées à la représentation de la FAO au Nigéria. D'innombrables signes confirment cette impression [...]. Les entretiens organisés ont révélé qu'il existait un certain nombre d'autres personnes qui auraient eu de bonnes raisons de se plaindre formellement d'actes [et] d'incidents de harcèlement provoqués par l'[assistant du représentant de la FAO]. Toutefois, le fait qu'elles ne se sont pas plaintes peut être lié à l'atmosphère d'intimidation généralisée que l'[assistant du représentant de la FAO] a réussi à créer, ou être interprété comme un effort destiné à pas aggraver davantage les antagonismes existants.»

6. Quant aux plaintes pour harcèlement déposées par le requérant contre M. J. et M. S., la Commission d'enquête conclut qu'elles n'étaient pas fondées.

7. Le Bureau de l'inspecteur général publia son rapport en août 2004. Il y concluait que, parmi les nombreuses plaintes reçues, quinze étaient fondées, dont dix étaient formulées contre le requérant. Il ajoutait qu'aucune des allégations formulées par celui-ci contre ses collègues, notamment son affirmation selon laquelle ils auraient comploté pour le faire assassiner, n'étaient corroborées par des éléments de preuve.

8. Il existait en revanche des preuves démontrant que le requérant avait fait usage de ressources officielles pour du travail personnel, qu'il avait accepté un logement gratuit du gouvernement nigérian depuis 1990 sans avoir reçu l'approbation du Directeur général et, en contravention de l'article 301.1.6 du Statut du personnel régissant l'acceptation des dons, que ses relations avec ses supérieurs hiérarchiques étaient très difficiles jusqu'à l'insubordination, que son attitude envers ses subordonnés était perçue comme agressive, qu'il avait critiqué en public le Programme spécial de la FAO pour la sécurité alimentaire et qu'il s'était permis de formuler des allégations de mauvaise gestion, qui ont amené à mettre en doute sa loyauté vis-à-vis de la FAO.

9. Sur la base des rapports de la Commission d'enquête et du rapport du Bureau de l'inspecteur général, le requérant fut suspendu avec traitement à compter du 28 janvier 2005. Par mémorandum du 14 février 2005, le Sous-directeur général du Département de l'administration et des finances ainsi que le directeur du Bureau de coordination informèrent l'intéressé de la proposition qui avait été faite de le renvoyer pour inconduite. Ils précisaient que son comportement correspondait à la description de la mauvaise conduite donnée au paragraphe 330.1.51 et aux alinéas b), d), h) et i) du paragraphe 330.1.52 du Manuel et qu'un tel comportement contrevenait aux articles 301.1.1, 301.1.4 et 301.1.5 du Statut du personnel «qui exigent des fonctionnaires qu'ils remplissent leurs fonctions et règlent leur conduite en ayant exclusivement en vue l'intérêt de l'Organisation, qu'ils aient une conduite conforme à leur qualité de fonctionnaires internationaux et qu'ils observent la plus grande discrétion sur toutes les questions officielles». De plus, ils indiquaient que la conduite du requérant était incompatible avec ses devoirs de fonctionnaire international tels qu'énoncés dans les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, dont elle violait plus particulièrement l'article 20.

10. Le requérant se vit donner la possibilité de répondre, ce qu'il fit le 4 mars 2005. Dans un mémorandum du 5 juillet 2005, le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines et le directeur du Bureau de coordination l'informèrent de la décision de lui infliger la mesure disciplinaire consistant en un renvoi pour inconduite. Le requérant fit appel de cette décision devant le Directeur général et fut par la suite informé que son recours avait été rejeté au motif qu'il n'avait pas apporté de nouvelles preuves ou de nouveaux éléments susceptibles de justifier l'annulation de la décision. Le 28 novembre 2005, il saisit le Comité de recours.

11. Dans ses écritures devant le Comité, le requérant a soutenu que le rapport du Bureau de l'inspecteur général et les rapports de la Commission d'enquête étaient «flous, dénués de crédibilité, [...] dénués d'intégrité professionnelle et [démontraient un] parti pris

absolu» et que les fonctionnaires chargés de mener les enquêtes avaient «forgé de toutes pièces ce qu'ils souhaitaient trouver et écarté ce qu'ils ne voulaient pas voir». S'agissant du rapport du Bureau de l'inspecteur général, le requérant contestait les conclusions qui y étaient énoncées, à savoir qu'il avait fait preuve d'insubordination, avait émis des remarques offensantes ou diffamatoires au sujet de M. S. ou bien que ses allégations contre ce dernier n'étaient pas étayées. S'agissant des rapports de la Commission d'enquête, il soutenait que les allégations de harcèlement formulées contre lui étaient fausses et que la Commission n'avait pas cherché à savoir si le harcèlement qui était l'objet de la plainte que M^{me} I. avait déposée contre lui, et qui avait manifestement été rédigée par son mari, avait ou non été inventé.

12. Dans son rapport du 24 janvier 2007, le Comité de recours observa que les critiques formulées par le requérant contre la FAO n'étaient pas étayées. Par ailleurs, selon le Comité, il ne semblait pas rare que le personnel de la FAO bénéficie d'un logement gratuit au Nigéria sans avoir obtenu l'autorisation préalable de l'Organisation. Le Comité reconnut que le requérant avait formulé contre M. S. des allégations qui n'étaient pas étayées et qu'il avait harcelé M^{me} I., mais, au vu de sa durée de service à la FAO et du fait que certaines des accusations n'étaient pas prouvées, le Comité recommanda une sanction disciplinaire moins sévère qu'un renvoi pur et simple.

13. Par lettre du 30 juillet 2007, le Directeur général informa le requérant qu'il avait décidé de rejeter les recommandations du Comité de recours. Il faisait observer que le Comité n'avait pas fourni d'arguments probants à l'appui de ses conclusions concernant les accusations spécifiques d'inconduite et qu'il n'avait pas identifié d'éléments de preuve précis ni fondé son raisonnement sur les écritures qui lui avaient été présentées, comme il l'aurait fallu pour annuler une décision administrative. Il déclarait également que le Bureau de l'inspecteur général et la Commission d'enquête avaient justifié les conclusions de leurs rapports et que, depuis que ceux-ci avaient été rendus, aucune preuve tangible susceptible de remettre en

question ces conclusions n'avait été apportée. Le Directeur général concluait que :

«Il est considéré inacceptable qu'un fonctionnaire dans votre position ne s'abstienne pas de créer des troubles et des tensions entre les collègues, de se livrer à des diatribes contre certaines personnes et de se montrer déloyal à l'égard de l'Organisation. Cette dernière n'était pas disposée à tolérer plus longtemps la conduite si peu professionnelle dont vous avez fait preuve comme il ressort des deux rapports d'enquête. [...]

[...] A mon avis, il y a suffisamment de preuves pour corroborer toutes les accusations d'inconduite portées contre vous [...], je confirme la position de l'Organisation qui estime que les cas d'inconduite, pris conjointement, justifiaient votre renvoi de l'Organisation. Votre recours est donc rejeté.»

Telle est la décision que le requérant défère devant le Tribunal de céans.

14. Les écritures soumises par le requérant au cours de la procédure devant le Tribunal sont essentiellement les mêmes que celles qu'il a produites au cours de la procédure de recours interne. Il réitère ses allégations d'inconduite contre M. J. et M. S., allégations qui, selon lui, ont été ignorées par le Bureau de l'inspecteur général pour faire de lui un bouc émissaire et l'expulser de la FAO. Il affirme également que le harcèlement qui était l'objet de la plainte de M^{me} I. avait été inventé de toutes pièces et que cette dernière avait falsifié la signature de son mari sur une plainte semblable qu'elle avait envoyée aux autorités nigérianes qui avaient enquêté à son sujet.

Le requérant soutient que les accusations de déloyauté et d'insubordination reposaient sur des rumeurs et des histoires fabriquées de toutes pièces. Par exemple, la déclaration faite dans le rapport du Bureau de l'inspecteur général selon laquelle «[l]e coordonnateur national des projets et l'assistante spéciale auprès du Président nous ont informés que le maintien [du requérant] constituait une menace grave contre un projet ayant une grande importance économique, politique et diplomatique» est, selon lui, une invention. Le requérant estime que cette conclusion constituait une mesure de représailles du fait qu'il avait mis en doute le droit des fonctionnaires chargés de l'enquête de se rendre à son domicile sans y être invités, alors qu'ils savaient qu'il n'était pas en ville.

Le requérant fait également observer que bon nombre de fonctionnaires de la FAO avaient bénéficié d'un logement gratuit sans avoir obtenu d'autorisation à cet effet, mais qu'il était la seule personne à qui cela était reproché.

Il est d'avis que le Comité de recours a, à juste titre, conclu que les griefs qui lui étaient faits ne pouvaient ni séparément ni conjointement être considérés comme suffisamment graves pour justifier un renvoi.

15. La défenderesse répond que le Directeur général a eu raison de ne pas suivre la recommandation du Comité de recours préconisant l'application d'une sanction moins sévère. Elle soutient que cette recommandation était viciée dans la mesure où la durée des services satisfaisants du requérant à la FAO avait pris le pas sur son inconduite. L'Organisation affirme que la durée des services satisfaisants n'a rien à voir avec les accusations précises d'inconduite qui faisaient l'objet de la procédure disciplinaire. De plus, même si, selon le Comité de recours, «certaines accusations» d'inconduite n'étaient pas totalement étayées, la seule accusation que le Comité a explicitement rejetée comme étant sans fondement était celle de déloyauté. Enfin, le Comité a omis de tenir compte de la conclusion selon laquelle la conduite du requérant avait compromis et continuerait de compromettre la réputation de la FAO et de son personnel. De l'avis de la défenderesse, cet élément était particulièrement grave étant donné les fonctions de responsable et de gestionnaire qu'occupait le requérant au sein de la représentation de la FAO au Nigéria.

L'Organisation fait valoir que l'ensemble des conclusions d'inconduite auxquelles ont abouti tant le Bureau de l'inspecteur général que la Commission d'enquête justifiait le renvoi du requérant.

16. Il est bien établi dans la jurisprudence du Tribunal que, lorsqu'un fonctionnaire ne reconnaît pas l'inconduite qui lui est reprochée, il incombe à l'administration d'en rapporter la preuve, et cela de manière qu'il ne subsiste aucun doute raisonnable. De plus, l'intéressé doit se voir accorder le bénéfice du doute (voir le jugement 2786, au considérant 9).

17. Bien que le requérant soutienne le contraire, les preuves rassemblées par la Commission d'enquête et par le Bureau de l'inspecteur général démontrent clairement au-delà de tout doute raisonnable qu'il y a eu inconduite. Le requérant formule diverses allégations concernant l'intégrité des membres de la Commission d'enquête et du Bureau de l'inspecteur général ainsi que la sincérité des personnes interrogées au cours de l'enquête. Cependant, il n'apporte aucune preuve à l'appui de ses allégations.

18. S'agissant des allégations de harcèlement, la Commission d'enquête a réuni et examiné des éléments d'information fournis par diverses personnes interrogées, dont le requérant, avant de parvenir à la conclusion que les allégations étaient fondées, mais en partie seulement, puisque l'allégation de harcèlement sexuel n'a pas été retenue n'ayant pu être prouvée «au-delà de tout doute raisonnable», malgré certains éléments d'information l'étayant. De l'avis du Tribunal, l'enquête fut menée de la manière consciencieuse et réfléchie qu'appelait la gravité des accusations. En outre, la conclusion selon laquelle l'accusation de harcèlement avait été prouvée au-delà de tout doute raisonnable est pleinement corroborée par les pièces versées au dossier. De plus, le requérant n'a soumis aucun nouvel élément susceptible d'infirmier ces conclusions.

19. De même, le rapport d'enquête du Bureau de l'inspecteur général reposait sur des observations directes de fonctionnaires subalternes et des stratégies que ceux-ci employaient pour se protéger du requérant, par exemple en fermant leur porte à clé et en emportant chez eux les papiers à jeter; il reposait également sur des entretiens avec les supérieurs hiérarchiques du requérant. De plus, ce dernier n'a soumis aucun élément susceptible de confirmer que, comme il l'affirme, les fonctionnaires menant l'enquête avaient fait preuve de malveillance et avaient forgé de toutes pièces les informations sur lesquelles ils s'étaient appuyés, et il n'a pas davantage soumis de preuves susceptibles de mettre en doute la véracité des propos des personnes interrogées ou les conclusions de l'enquête.

20. Il reste à déterminer si, dans les circonstances d'espèce, le renvoi constituait une sanction justifiée. Dans le jugement 207, le Tribunal a estimé qu'il ne lui appartenait pas de substituer une sanction disciplinaire à une autre à moins qu'il n'y ait manifestement disproportion entre la gravité de la faute commise et la sanction infligée. Le Tribunal a également fait valoir dans le jugement 2656, au considérant 5, que «le manque de proportionnalité doit être considéré comme une erreur de droit justifiant l'annulation d'une mesure disciplinaire, même si la décision en cause est de nature discrétionnaire [...]. Lorsque l'on cherche à déterminer si une mesure disciplinaire est disproportionnée par rapport à l'infraction commise, il y a lieu de prendre en compte les circonstances, tant objectives que subjectives, et en cas de licenciement une étude particulièrement attentive s'impose (voir le jugement 937).»

21. En l'espèce, le Directeur général a rejeté la recommandation du Comité de recours préconisant une sanction moins sévère. A cette occasion, tout en notant que le Comité avait tenu compte de la carrière du requérant, de ses états de service et du fait que certaines des accusations portées contre lui n'avaient pas été prouvées, le Directeur général a néanmoins exprimé l'avis que, dans le cadre d'une procédure disciplinaire pour inconduite, il n'y avait pas lieu de retenir ces considérations. Il a fait observer qu'il est bien établi en droit que la question de la mauvaise conduite et celle du travail satisfaisant ou non sont des questions différentes qui entraînent des effets administratifs différents». L'observation faite par le Directeur général est certes juste, mais il ne s'ensuit pas que des états de service antérieurs exemplaires ne puissent pas constituer une circonstance atténuante pertinente au moment de déterminer la sanction adéquate.

22. Il y a toutefois lieu de noter que, dans le cas d'espèce, il ne s'agissait pas d'une transgression unique dans une carrière en tous points exemplaire. Le Directeur général a pris en compte à juste titre l'incompatibilité de la conduite du requérant avec son rôle de représentant de la FAO et a examiné la nature des actes d'inconduite commis au moment de décider que, considérés conjointement,

ces actes justifiaient un renvoi. Dans ces conditions, le Tribunal s'abstiendra de censurer la décision ainsi prise.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 14 mai 2009, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M^{me} Mary G. Gaudron, Vice-Présidente, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 juillet 2009.

SEYDOU BA
MARY G. GAUDRON
DOLORES M. HANSEN
CATHERINE COMTET