

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

S. (n° 3)

c.

OMS

138^e session

Jugement n° 4859

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. B. S. le 29 avril 2021 et régularisée le 13 juillet 2021, le mémoire en réponse de l'OMS du 19 octobre 2021, la réplique du requérant du 12 février 2022 et la duplique de l'OMS du 2 juin 2022;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

Vu la décision du Président du Tribunal de rejeter la demande du requérant tendant au report du jugement de l'affaire;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

Le requérant conteste la décision de le révoquer immédiatement pour faute très grave.

Le requérant est un ancien membre du personnel de l'ONUSIDA – programme commun coparrainé des Nations Unies sur le VIH/sida, administré par l'OMS. Il est entré au service de l'ONUSIDA en juillet 2012.

Le 22 février 2016, l'ONUSIDA reçut des allégations anonymes selon lesquelles le requérant aurait commis des irrégularités financières et d'autres fautes. Une réunion eut lieu le jour même entre les cadres supérieurs, qui convinrent que, conformément aux règles applicables,

l'administration devait déterminer s'il était justifié d'ouvrir une enquête formelle. Le déontologue hors classe fut prié de procéder à l'évaluation préliminaire des allégations en examinant les courriels du requérant des six derniers mois (du 24 août 2015 au 24 février 2016), ainsi que ses transactions financières dans certains domaines spécifiques. Le requérant en fut informé oralement le 23 février 2016 par le Directeur exécutif de l'époque et par son supérieur hiérarchique direct, le Directeur exécutif adjoint de la Branche Programme.

Par lettre du 7 mars 2016, le Directeur de la gestion des ressources humaines de l'ONUSIDA (HRM selon son sigle anglais) fit savoir au requérant que l'ONUSIDA avait reçu, le 22 février 2016, des allégations anonymes selon lesquelles il aurait commis des fautes de quatre types: irrégularités financières, atteintes sexuelles, absence non autorisée et propos déplacés concernant des homologues externes. La personne ayant signalé ces actes répréhensibles avait en outre allégué que les courriels professionnels du requérant pouvaient en apporter la preuve. L'évaluation préliminaire démontra qu'il semblait justifié d'ouvrir une enquête sur les allégations d'irrégularités financières et d'absence non autorisée. Le Directeur de HRM demanda au requérant de présenter ses observations écrites dans un délai de huit jours civils. Après examen de ses observations et à l'issue de l'enquête, le Directeur exécutif déciderait si les agissements du requérant constituaient une faute et si une sanction disciplinaire devait être infligée. Ensuite, le requérant aurait la possibilité de répondre, conformément à l'article 1130 du Règlement du personnel.

Le requérant réfuta les allégations le 15 mars 2016. Un autre courriel anonyme contenant des informations supplémentaires sur les allégations de faute et d'absence non autorisée visant le requérant fut envoyé à l'ONUSIDA le 18 mars 2016 et le requérant en fut informé par le juriste principal de l'ONUSIDA. Le même mois, l'affaire fut renvoyée au Bureau des services de contrôle interne de l'OMS (IOS selon son sigle anglais) pour qu'il mène une enquête.

Le 3 novembre 2016, le requérant déposa une plainte pour harcèlement contre le Directeur exécutif adjoint de la Branche Programme. Plus tard dans le mois, le requérant fut réaffecté au Bureau du Directeur exécutif, sous la supervision directe de ce dernier.

Le 7 novembre 2016, un membre du personnel – la partenaire du requérant – déposa une plainte pour harcèlement sexuel contre le Directeur exécutif adjoint de la Branche Programme. L'affaire fut renvoyée à l'IOS pour enquête. Ce même mois, l'IOS suspendit l'enquête sur les fautes dont était accusé le requérant afin de préserver l'intégrité de l'affaire de harcèlement sexuel qui était potentiellement liée à l'affaire le concernant. L'IOS reprit l'enquête sur les fautes en janvier 2018 après la clôture de l'enquête sur les allégations de harcèlement sexuel. En juillet 2018, le Directeur de l'IOS informa l'ONUSIDA que l'enquête sur les fautes avait à nouveau été suspendue, car l'affaire relative au harcèlement sexuel avait été rouverte. Il ajouta que, lors de son examen préliminaire, l'IOS avait recueilli des éléments de preuve selon lesquels le requérant s'était livré à des pratiques frauduleuses, avait eu un comportement non professionnel et avait fait un usage abusif des ressources informatiques de l'ONUSIDA, ainsi que du budget consacré aux voyages et d'autres fonds.

Le 9 août 2018, le Directeur exécutif se récusa dans toutes les affaires relatives aux allégations visant le requérant et délégua son autorité à la Directrice exécutive adjointe par intérim chargée de la gestion et de la gouvernance.

Compte tenu du laps de temps considérable qui s'était écoulé depuis le début de l'examen préliminaire et des risques importants en termes de réputation, d'intégrité et de droit qu'un retard prolongé de l'enquête pourrait entraîner, l'IOS estima qu'il y avait lieu de renvoyer les constatations préliminaires à l'ONUSIDA pour qu'il détermine les mesures les plus appropriées, y compris la possibilité de charger un organe d'enquête externe indépendant de mener un examen plus approfondi. Au cours de l'été 2019, l'ONUSIDA engagea une société d'enquête externe pour poursuivre l'enquête. L'enquêteur externe, puis l'administration prirent contact avec le requérant à plusieurs reprises

pour qu'il soit interrogé dans le cadre de l'enquête, mais le requérant refusa.

La société d'enquête externe rendit son rapport le 22 novembre 2019. Elle avait recueilli des preuves étayées d'irrégularités dans les missions du requérant, ses absences enregistrées et ses demandes d'autorisation de voyage, et dans les voyages de sa subordonnée, ainsi que des preuves étayées de collusion avec sa subordonnée pour organiser des voyages irréguliers. Elle avait également recueilli des preuves étayées qu'il entretenait une relation personnelle intime avec sa subordonnée, ce qu'il n'avait pas signalé, contrairement à ce qu'exigeaient les politiques de l'ONUSIDA et de l'OMS. Elle avait en outre recueilli des preuves étayées que les intérêts privés du requérant étaient incompatibles avec les intérêts de l'ONUSIDA en raison de cette relation personnelle. En effet, la société d'enquête externe avait trouvé des éléments indiquant que le requérant s'était absenté sans autorisation à au moins une occasion pour des rencontres privées avec sa subordonnée alors qu'il était en service pour l'ONUSIDA et pendant les heures de travail. Elle avait également recueilli des preuves étayées qu'il avait régulièrement fait usage des ressources informatiques de l'ONUSIDA de manière inappropriée, en utilisant son adresse électronique professionnelle pour échanger des messages à caractère sexuel et des propos grossiers. De plus, l'enquêteur avait recueilli des preuves étayées que les fonds de l'ONUSIDA avaient été détournés pour servir les intérêts personnels du requérant et de sa subordonnée.

Par lettre du 2 décembre 2019, la Directrice de HRM notifia au requérant les accusations de faute portées contre lui et joignit le rapport d'enquête. La Directrice l'invita à présenter ses observations dans un délai de huit jours civils. Le représentant légal du requérant répondit le 10 décembre 2019 que son client réfutait catégoriquement les accusations. Il demanda à l'ONUSIDA de prouver les accusations au-delà de tout doute raisonnable et de lui accorder un délai de réponse supplémentaire parce que son client suivait un traitement médical qui diminuait sa capacité de concentration.

Le 13 décembre 2019, la Directrice de HRM fit savoir au requérant que, compte tenu du caractère systématique et répété de ses fautes, de son ancienneté et de son niveau de responsabilité, la Directrice exécutive avait estimé que ses agissements constituaient une faute très grave justifiant la sanction de révocation immédiate. Il lui fut demandé de dédommager intégralement l'ONUSIDA pour le préjudice financier causé par la faute qu'il avait commise. La Directrice de HRM indiqua que, s'il souhaitait contester cette décision, il devait former un appel directement devant le Comité d'appel mondial (ci-après le «Comité»), ce qu'il fit en avril 2020.

Dans ses recommandations du 3 décembre 2020, le Comité conclut que l'enquête et la procédure disciplinaire avaient été menées dans le respect du cadre réglementaire et du principe de garantie d'une procédure régulière. Il estima que les conclusions de faute n'étaient entachées d'aucune erreur de fait ou de droit et conclut que la faute était «clairement établie»*. En particulier, le Comité se dit convaincu que les constatations de l'enquêteur externe reposaient sur des éléments de preuve vérifiables permettant de conclure à la culpabilité du requérant au-delà de tout doute raisonnable. L'analyse des éléments de preuve effectuée par l'enquêteur externe était détaillée et ne dénotait aucun parti pris ou préjugé à l'égard du requérant. La mesure disciplinaire de révocation immédiate était proportionnée. Le Comité estima que l'ancienneté du requérant et ses bons états de service ne pouvaient pas constituer des circonstances atténuantes. Il conclut toutefois que la durée de l'enquête était excessive et recommanda de lui accorder 1 000 francs suisses à titre d'indemnisation et 1 000 francs suisses à titre de dépens.

Le 29 janvier 2021, la Directrice exécutive de l'ONUSIDA suivit les recommandations du Comité. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée avec toutes les conséquences de droit qui en découlent et de lui accorder des dommages-intérêts pour tort matériel – y compris le paiement de l'ensemble des traitements, prestations, avancements d'échelon,

* Traduction du greffe.

cotisations de pension et tout autre émolument ou droit qu'il aurait perçus jusqu'à l'âge réglementaire de son départ à la retraite, fixé à 65 ans. Il réclame également des dommages-intérêts pour tort moral à raison du préjudice psychologique qu'il a subi, ainsi que des dommages-intérêts exemplaires. Il réclame en outre le remboursement de «tous les dépens réellement encourus pour déposer la présente requête»* ainsi que des intérêts sur toutes les sommes qui lui seront octroyées, au taux de 5 pour cent l'an à compter du 13 décembre 2019 jusqu'à la date à laquelle tous les montants dus auront été intégralement payés ou la date à laquelle toute autre réparation accordée aura été intégralement exécutée. Enfin, le requérant demande à se voir accorder toute autre réparation que le Tribunal jugera nécessaire, juste et équitable.

L'Organisation demande au Tribunal de rejeter la requête pour défaut de fondement.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant attaque la décision de la Directrice exécutive de l'ONUSIDA en date du 29 janvier 2021, par laquelle, suivant les recommandations du Comité d'appel mondial (ci-après le «Comité») du 3 décembre 2020, celle-ci a rejeté son appel interne et confirmé la décision qu'elle avait prise le 13 décembre 2019 de le révoquer immédiatement pour faute très grave sur la base de neuf chefs d'accusation numérotés et d'un non numéroté. La décision du 29 janvier 2021 avait également accordé au requérant 1 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral à raison de la durée excessive de l'enquête sur les fautes, ainsi que 1 000 francs suisses à titre de dépens.

2. La présente requête est la troisième du requérant. Il demande qu'elle soit jointe à ses deuxième et quatrième requêtes. Bien que les trois requêtes concernent des faits et des décisions qui, du point de vue

* Traduction du greffe.

du requérant, sont étroitement liés, les questions juridiques soulevées sont en partie différentes et les décisions attaquées portent sur des sujets distincts. En conséquence, la présente requête ne sera pas jointe aux deux autres.

3. Le requérant sollicite la tenue d'un débat oral, mais ne cite pas de témoins dans sa requête. Dans sa réplique, il demande au Tribunal d'interroger les témoins suivants: M^{me} Ca., M^{me} Cr., M^{me} Ho., M. Le., M. Lo., M. Si. et M. W. En substance, il demande au Tribunal de replacer les enquêteurs et le Comité dans leur rôle consistant à établir les faits afin de déterminer:

- i) si sa révocation immédiate était la conséquence de représailles,
- ii) qui avait révélé l'existence de l'enquête à la presse et
- iii) s'il était dans l'incapacité de participer à l'enquête en raison de son problème de santé.

Compte tenu de son imprécision et de son ampleur, cette demande doit être rejetée. Le requérant aurait pu demander, au cours de la procédure disciplinaire ou, au plus tard, dans le cadre de l'appel interne, que les témoins, qu'il nomme ici devant le Tribunal, soient entendus, mais il ne l'a pas fait. Ainsi, le fait que ces personnes n'aient pas été interrogées au cours de la procédure disciplinaire ou de l'appel interne, ou qu'elles n'aient pas été interrogées au sujet des faits recensés ici par le requérant, n'établit pas que la procédure était entachée d'une erreur de droit (voir les jugements 4764, au considérant 7, et 4227, au considérant 12). Il ressort clairement de la jurisprudence du Tribunal que l'enquête interne et les organes de recours interne sont les premières instances d'établissement des faits (voir le jugement 4171, au considérant 5). Par conséquent, il n'est pas imposé ni même envisagé, pour l'exercice par le Tribunal de son rôle consistant à examiner des décisions disciplinaires ou des décisions relatives à un harcèlement, que de nouveaux éléments de preuve soient produits dans le cadre de la procédure devant le Tribunal. Toute erreur à cet égard repose essentiellement sur l'évaluation des éléments de preuve par le décideur concerné, c'est-à-dire des éléments de preuve dont il dispose (voir le jugement 4764, au considérant 13). Le Tribunal considère que

les écritures et les pièces présentées par les parties sont suffisantes pour lui permettre de se prononcer en toute connaissance de cause dans cette affaire. La demande de débat oral est donc rejetée.

4. Le requérant avance 11 moyens (qu'il qualifie également d'«arguments»^{*}). Entre le «Moyen 1»^{*} et le «Moyen 3»^{*} se trouve l'«Argument 2»^{*}, et entre le «Moyen 3»^{*} et le «Moyen 4»^{*} se trouve un autre «Moyen 2»^{*}, que le Tribunal considérera comme étant le moyen 3 *bis* par souci de clarté. Le «Moyen 3»^{*} contient 14 sous-rubriques recensées sous les lettres a) à n.), que le Tribunal, par souci de clarté, numérotera de i) à xiv). Les moyens du requérant sont résumés ci-après.

- 1) En menant sur-le-champ une évaluation préliminaire puis une enquête sur les agissements du requérant, M. Lo. a violé le principe de garantie d'une procédure régulière et ces mesures étaient motivées par un parti pris et un préjugé.
- 2) L'enquête concernant le requérant a accusé un retard excessif et déraisonnable.
- 3) L'enquête menée par une société d'enquête externe était irrémédiablement entachée de conflits d'intérêts, de violations du droit à une procédure régulière et de vices de procédure. Ce moyen contient les 14 sous-rubriques suivantes:
 - i) L'ONUSIDA a exercé une pression et une influence abusives sur les enquêteurs externes, ce qui a compromis l'enquête;
 - ii) Dès lors que les enquêteurs externes ne jouissaient pas d'une indépendance opérationnelle, l'enquête était irrémédiablement entachée d'un conflit d'intérêts;
 - iii) Les enquêteurs ont commencé l'enquête sans en informer le requérant;
 - iv) Le requérant a été privé de son droit de connaître l'identité de son accusateur;
 - v) La société d'enquête externe n'a pas recueilli, accepté et pris en considération tous les éléments de preuve pertinents;

^{*} Traduction du greffe.

- vi) L'enquêteur n'a pas communiqué tous les documents et éléments de preuve pertinents;
 - vii) Des faits et des observations ont été ignorés ou n'ont pas été dûment pris en considération;
 - viii) Les enquêteurs ont dépassé leur mandat d'établissement des faits;
 - ix) L'administration a manqué à son devoir de confidentialité envers le requérant en révélant des détails sur l'enquête à des membres du Conseil de coordination du Programme (CCP) et à la presse;
 - x) La réputation du requérant a été compromise;
 - xi) Le requérant a été privé du droit à la présomption d'innocence et n'a pas eu le bénéfice du doute;
 - xii) L'Organisation a violé le droit du requérant de ne pas s'incriminer lui-même;
 - xiii) L'administration ne s'est pas acquittée de la charge qui lui incombait de prouver chaque allégation au-delà de tout doute raisonnable; et
 - xiv) Le rapport d'enquête et la décision attaquée constituent des actes de représailles.
- 3 bis) La Directrice exécutive a conclu à tort que le requérant s'était livré à des pratiques frauduleuses et avait détourné les fonds de l'ONUSIDA en collusion avec sa subordonnée directe («Moyen 2»^{*} de la requête).
- 4) La Directrice exécutive a conclu à tort qu'il y avait des irrégularités dans les missions du requérant, ses absences enregistrées ou ses demandes d'autorisation de voyage, et une collusion dans les voyages correspondants de sa subordonnée.
- 5) La Directrice exécutive a conclu à tort que le requérant avait omis de signaler une relation personnelle et que les intérêts privés du requérant étaient incompatibles avec les intérêts de l'ONUSIDA.

^{*} Traduction du greffe.

- 6) La Directrice exécutive a conclu à tort que le requérant s'était absenté sans autorisation pour des rencontres privées alors qu'il était en service pour l'ONUSIDA et pendant les heures de travail.
- 7) La Directrice exécutive a conclu à tort que le requérant avait eu des relations sexuelles dans les locaux de l'ONUSIDA et lors de missions officielles.
- 8) La Directrice exécutive a conclu à tort que le requérant avait régulièrement utilisé les ressources informatiques de l'ONUSIDA de manière inappropriée et que l'usage qu'il en avait fait était incompatible avec les intérêts de l'ONUSIDA et contraire à la Politique de l'OMS sur l'utilisation acceptable des systèmes d'information et de communication.
- 9) La Directrice exécutive a conclu à tort que le comportement du requérant était contraire aux règles et procédures de l'ONUSIDA et incompatible avec le comportement professionnel attendu.
- 10) La Directrice exécutive n'a pas dûment tenu compte des circonstances atténuantes ni respecté le principe de proportionnalité.

Dès lors que les «arguments» et les «moyens» du requérant sont répétitifs et se recoupent, le Tribunal les examinera dans les considérants qui suivent, après les avoir regroupés dans un ordre logique. En outre, dans sa réplique, le requérant avance d'autres arguments en lien avec les moyens contenus dans sa requête. Le Tribunal les examinera en même temps que les moyens auxquels ils se rapportent.

Le requérant demande également la communication d'un certain nombre de documents. Le Tribunal se prononcera sur cette demande au considérant 5 ci-après.

5. Le requérant demande au Tribunal d'ordonner à l'Organisation de communiquer un nombre important de documents, qu'il recense comme suit:

- i) toutes les communications entre le Directeur/la Directrice de la gestion des ressources humaines (HRM selon son sigle anglais) et le Directeur exécutif/la Directrice exécutive qui mentionnent le

requérant ou ont une incidence sur lui et/ou les enquêtes sur les allégations le concernant, du 1^{er} janvier 2016 à ce jour;

- ii) tous les documents relatifs à la décision du 22 février 2016 de mener sur-le-champ une évaluation préliminaire du courriel anonyme et des allégations non fondées formulées contre le requérant;
- iii) tous les documents relatifs à la prétendue enquête menée sur le requérant entre 2016 et 2018, toute correspondance et/ou tout procès-verbal des réunions entre l'ONUSIDA, l'OMS et le Bureau des services de contrôle interne de l'OMS (IOS selon son sigle anglais), ainsi que tous les documents (y compris, notamment, les éléments de preuve, les transcriptions d'entretiens, la méthodologie, etc.) relatifs à la prétendue enquête préliminaire menée par l'administration à cette période;
- iv) tous les documents relatifs à la décision d'ouvrir une enquête concernant le requérant en 2019;
- v) l'ensemble des communications et des comptes rendus de réunions entre l'administration de l'ONUSIDA et les enquêteurs externes, entre l'IOS et les enquêteurs externes, et entre l'ONUSIDA et l'IOS à partir de 2016; et
- vi) les procès-verbaux de toutes les réunions du CCP pour les années 2018 et 2019, en tant qu'ils concernent le requérant ou sa subordonnée, M^{me} B.

Dans sa réplique, le requérant demande en outre la communication du document suivant:

- vii) le rapport d'enquête sur la plainte pour harcèlement sexuel déposée par M^{me} B.

En ce qui concerne la demande tendant à la communication du rapport d'enquête sur la plainte pour harcèlement déposée par M^{me} B., le Tribunal relève que le requérant était un témoin dans la procédure engagée dans cette affaire et qu'à ce titre il n'est pas en droit de prendre connaissance du rapport d'enquête. Toutes les autres demandes tendant à la communication des documents recensés ci-dessus aux points i) à vi) sont formulées en termes trop généraux et vagues, et renvoient à des

documents sur lesquels ni la décision disciplinaire ni la décision attaquée n'étaient fondées. Ces demandes relèvent d'une prospection à l'aveugle inacceptable et sont donc rejetées.

6. Le Tribunal estime d'emblée que l'ensemble des explications et des arguments du requérant concernant des différends d'ordre privé entre lui et son ex-épouse, M^{me} Ce., sont sans pertinence en l'espèce et ne seront donc pas examinés. Ils dépassent le cadre de la procédure disciplinaire et de la décision attaquée. Il s'agit de questions d'ordre privé qui ne concernent pas l'inobservation des stipulations du contrat d'engagement du requérant et qui, conformément à l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, ne relèvent pas de la compétence de celui-ci (voir le jugement 4603, au considérant 7).

7. Au titre de son premier moyen, le requérant soutient qu'en menant immédiatement une évaluation préliminaire puis une enquête sur le requérant, M. Lo., le Directeur exécutif adjoint de la Branche Programme, a violé le principe de garantie d'une procédure régulière et que ces mesures étaient motivées par un parti pris et un préjugé.

Ses arguments peuvent être résumés comme suit:

- Le Comité a conclu à tort que l'Organisation avait correctement suivi la politique et les procédures concernant le signalement des actes répréhensibles et la protection contre les représailles à l'OMS (ci-après «la Politique relative au signalement des actes répréhensibles»). En application de cette politique, les dénonciations anonymes ne sont pas encouragées. M. Lo. a convoqué une réunion des cadres supérieurs, qui ont décidé que le déontologue hors classe procéderait à une évaluation préliminaire des allégations anonymes. Cette mesure était contraire à la politique susmentionnée, qui exige que l'administrateur qui a reçu les allégations doit obtenir les conseils du déontologue ou renvoyer l'affaire à l'IOS.
- L'enquête préliminaire a été menée en violation de la politique susmentionnée puisque les cadres supérieurs ont usurpé le rôle de l'organe d'enquête indépendant créé à cet effet, à savoir l'IOS.

- Les mesures que M. Lo. a prises après avoir reçu les allégations anonymes étaient malveillantes et entachées de parti pris à son égard et à l'égard de M^{me} B. Elles ont été prises en représailles du fait que M^{me} B. avait déposé une plainte pour harcèlement sexuel contre M. Lo. et que le requérant avait été un témoin dans le cadre de cette plainte pour harcèlement.
- Partant, la décision d'ouvrir une enquête préliminaire était entachée d'une erreur de droit.

Ce moyen est dénué de fondement.

La Politique relative au signalement des actes répréhensibles à l'OMS, en vigueur au moment des faits, se lisait notamment comme suit:

«22. Les signalements anonymes d'irrégularités sont acceptés soit oralement par l'intermédiaire de la permanence téléphonique externe gérée par CRE [Conformité, gestion des risques et éthique] soit par écrit par courrier électronique. La personne qui signale un acte répréhensible se voit attribuer un numéro de référence qui lui permettra de s'identifier lors de ses rapports ultérieurs avec CRE.

23. Les examens et/ou enquêtes préliminaires pourront être entrepris sous couvert d'anonymat uniquement si des données indépendantes viennent corroborer les informations fournies. Il est par conséquent particulièrement important que les signalements anonymes d'irrégularités présumées fournissent des éléments de preuve validés et solides qui permettent de confirmer les informations fournies.

[...]

36. Les supérieurs hiérarchiques ou les administrateurs qui reçoivent une notification d'irrégularité présumée doivent, dans tous les cas, lui donner suite rapidement et de façon exhaustive, et soit obtenir les conseils de CRE en matière d'éthique soit avoir recours aux autres mécanismes spécialisés adaptés, [...] ou encore avertir le Bureau des services de contrôle interne (IOS) le cas échéant.»

Contrairement à ce qu'affirme le requérant, le signalement anonyme d'irrégularités, reçu par la direction de l'ONUSIDA le 22 février 2016, pouvait être accepté et pouvait déclencher l'enquête, puisqu'il était suffisamment précis et indiquait où trouver les éléments de preuve, à savoir dans les courriels du requérant. En vertu de son pouvoir discrétionnaire, l'Organisation pouvait considérer que la lettre

anonyme était suffisamment étayée pour justifier l'ouverture d'une enquête préliminaire. Cela était conforme aux paragraphes 22 et 23 de la Politique relative au signalement des actes répréhensibles. De plus, en vertu du paragraphe 36 de cette politique, la direction de l'ONUSIDA avait le droit d'obtenir des conseils en matière d'éthique de la part de CRE. Il ressort des pièces du dossier qu'un certain nombre de fonctionnaires de rang supérieur de l'ONUSIDA avaient assisté à la réunion du 22 février 2016. Durant cette réunion, il avait été convenu que l'Organisation était tenue de déterminer si une enquête formelle serait justifiée. Par conséquent, il avait été décidé «que le déontologue hors classe procéderait à une évaluation préliminaire des allégations en examinant les courriels [du requérant] des six derniers mois, ainsi que ses transactions financières avec [une organisation externe]»*. En tout état de cause, dans son examen préliminaire, l'IOS avait trouvé des éléments de preuve selon lesquels le requérant avait pu se livrer à des pratiques frauduleuses, avoir un comportement non professionnel et faire un usage abusif des ressources informatiques de l'ONUSIDA, ainsi que du budget consacré aux voyages et d'autres fonds. Ainsi, le Tribunal estime que l'IOS a procédé à sa propre évaluation préliminaire.

S'agissant de l'allégation selon laquelle M. Lo. aurait agi en représailles, il y a lieu de rappeler la définition d'un acte de représailles figurant dans la Politique relative au signalement des actes répréhensibles à l'OMS, en vigueur au moment des faits:

- «12. Par acte de représailles, on entend toute décision et/ou mesure administrative préjudiciable, directe ou indirecte, qui est brandie comme menace, préconisée ou prise à l'encontre d'un membre du personnel qui :
- a signalé un cas d'irrégularité présumée entraînant un risque significatif pour l'OMS ; ou
 - a collaboré à une vérification ou à une enquête dûment autorisée sur un cas d'irrégularité présumée.

* Traduction du greffe.

13. Les représailles font intervenir par conséquent trois éléments :
- le signalement d'un cas d'irrégularité présumée qui représente un risque significatif pour l'OMS, c'est-à-dire nuisant à ses intérêts, sa réputation, ses activités ou sa gouvernance ;
 - une mesure préjudiciable, directe ou indirecte, qui est brandie comme menace, préconisée ou prise à l'encontre d'un membre du personnel à la suite du signalement d'une irrégularité présumée ; et
 - un lien de causalité entre le signalement d'une irrégularité présumée et l'acte de représailles ou la menace de celui-ci.»

Par définition, un acte de représailles est une mesure ou une décision préjudiciable qui est brandie comme menace, préconisée ou prise à l'encontre d'une personne à la suite du signalement d'actes répréhensibles.

À la lumière d'une telle définition, il ne saurait être conclu qu'au moment des faits, en février 2016, la conduite de M. Lo. constituait un acte de représailles contre le requérant du fait qu'il avait été un témoin dans le cadre de la plainte pour harcèlement déposée par M^{me} B. En effet, M^{me} B. a déposé sa plainte formelle pour harcèlement contre M. Lo. près de huit mois plus tard, en novembre 2016. Le dossier ne contient aucune preuve établissant que M^{me} B. aurait déposé des plaintes informelles pour harcèlement avant le 22 février 2016. Dans le jugement 4858 concernant la révocation immédiate de M^{me} B., prononcé le même jour que le présent jugement, le Tribunal a estimé que les éléments de preuve fournis par M^{me} B. (qui diffèrent en partie de ceux produits dans le cadre de la présente la requête) ne permettaient pas de conclure qu'elle avait déposé une plainte informelle pour harcèlement avant le 22 février 2016. Par conséquent, il n'existe aucune preuve convaincante du fait que M. Lo. savait, en février 2016, que M^{me} B. avait déposé des plaintes informelles pour harcèlement contre lui. En outre, le courriel anonyme du 22 février 2016 ne mentionnait pas M^{me} B., mais uniquement le requérant. Ainsi, on peut en déduire, dans les circonstances de l'espèce, que, lorsque M. Lo. a reçu le courriel anonyme et pris des mesures, il ne pouvait pas prévoir que l'enquête à venir mettrait en cause M^{me} B. Plus important encore, il n'existe aucune preuve convaincante du fait que M. Lo. nourrissait un parti pris contre

le requérant, puisqu'il ne pouvait pas prévoir que, huit mois plus tard, ce dernier témoignerait contre lui dans le cadre de la plainte pour harcèlement déposée par M^{me} B. Le fait que le requérant ait déposé une plainte pour harcèlement après le début de l'enquête le concernant est également sans pertinence pour déterminer s'il y a eu représailles. En outre, l'évaluation préliminaire du courriel anonyme avait immédiatement été confiée au déontologue hors classe et rien ne prouve que M. Lo. ait influé sur les mesures prises par celui-ci et ultérieurement par l'IOS.

Le Tribunal relève en outre qu'en application du paragraphe 19 de la Politique relative au signalement des actes répréhensibles, «[o]n considérera qu'il y a eu représailles à moins que l'administration ne puisse démontrer au moyen d'éléments de preuve clairs et convaincants que l'acte [c]ensé constituer des représailles aurait eu lieu même si la personne qui signale un acte répréhensible n'avait pas notifié d'irrégularité présumée. [...]» Au vu de cette règle, la présomption selon laquelle des représailles auraient été exercées suppose que l'acte de représailles fasse suite au signalement d'une irrégularité. En l'espèce, vu que l'acte de représailles allégué a précédé le signalement d'une irrégularité et qu'il n'existe donc pas de preuve d'un lien de causalité entre la plainte pour harcèlement et la procédure disciplinaire, on ne saurait présumer qu'il y a eu représailles. Le Tribunal a conclu qu'une procédure disciplinaire engagée plusieurs mois avant que la personne visée par cette procédure ne prenne des mesures ne pouvait constituer un acte de représailles (voir le jugement 4364, au considérant 3).

8. Au titre de son deuxième moyen, le requérant soutient que le retard enregistré dans l'enquête concernant sa faute alléguée était excessif et déraisonnable. Ses arguments peuvent être résumés comme suit:

- L'enquête a été suspendue à deux reprises, prétendument en raison de l'enquête sur la plainte pour harcèlement sexuel déposée par M^{me} B., puisque le requérant était un témoin dans le cadre de l'enquête sur cette plainte. Près de quatre ans se sont écoulés entre la réception des allégations anonymes et la finalisation de l'enquête.

- Ce retard remet également en question la véracité des témoignages et l’exactitude de l’enquête.
- Ce début d’enquête «irrégulier» * démontre un «manque flagrant de bonne volonté» * et le retard doit être considéré comme relevant de représailles lancées contre lui pour son rôle de témoin dans le cadre de la plainte pour harcèlement déposée par M^{me} B. Le requérant a été informé par son fils du plan illicite de l’ONUSIDA pour se débarrasser de lui et de M^{me} B., et a porté cela à l’attention de l’IOS en juillet 2018, lui demandant d’enquêter, mais en vain.
- Ce retard a aggravé son préjudice psychologique.
- Des informations détaillées concernant les allégations de faute ont été révélées en interne et à la presse internationale pendant le laps de temps qui s’est écoulé entre l’enquête préliminaire et l’enquête externe, ce qui a causé des préjudices irréparables à sa santé, sa réputation, sa dignité et son statut professionnel.
- Il n’a pas été suffisamment indemnisé pour ce retard, puisque le Comité a recommandé l’octroi de 1 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral à raison de la durée excessive de l’enquête sur les fautes, ainsi que 1 000 francs suisses à titre de dépens.

Ce moyen est dénué de fondement.

Le Tribunal relève que le requérant s’est déjà vu octroyer des dommages-intérêts pour tort moral à raison de la durée de l’enquête, que le Comité avait jugée «excessive» *. Étant donné qu’il a été reconnu dans la décision attaquée que la durée de l’enquête avait été excessive, la question n’est plus en litige. Par conséquent, le Tribunal reconnaît que la durée de l’enquête était excessive et son rôle se limite à déterminer s’il est possible de tirer de ce retard les conséquences de droit alléguées par le requérant. Le Tribunal relève que, bien que la procédure ait été suspendue à deux reprises, les deux suspensions ont été décidées dans l’intérêt du requérant et non à son détriment. Elles visaient à donner la priorité à l’enquête sur la plainte pour harcèlement

* Traduction du greffe.

déposée par M^{me} B. et à protéger tant la victime présumée du harcèlement que le requérant, en sa qualité de témoin dans le cadre de cette plainte, contre des accusations de faute. Les suspensions étaient conformes à la pratique de l'IOS consistant à donner la priorité à l'examen des allégations de harcèlement sexuel en lien avec des personnes faisant l'objet d'une enquête pour faute. L'enquête concernant M^{me} B. et celle concernant le requérant reposaient sur les mêmes faits et étaient intimement liées, de sorte que la suspension de l'enquête visant le requérant était nécessaire pour protéger M^{me} B. La première décision de suspension était essentielle pour mener la première enquête sur la plainte formelle pour harcèlement sexuel déposée par M^{me} B., tandis que la seconde décision de suspension, prise par le Directeur de l'IOS le 11 juillet 2018, était essentielle pour la réouverture de l'enquête sur la plainte pour harcèlement sexuel déposée par M^{me} B. Le retard pris dans la procédure, qui avait une justification objective vérifiable, ne constitue pas un parti pris ni des représailles, même en admettant qu'il fût excessif. Le requérant s'appuie également sur les informations qu'il a reçues de son fils adulte. Il a fourni au Tribunal un courriel reçu le 16 juillet 2018, l'informant que son fils adulte avait appris le 12 juillet 2018 par sa belle-mère (à savoir l'ex-épouse du requérant) que M. Si. avait dit à cette dernière que le requérant et M^{me} B. avaient fait l'objet d'une enquête de l'ONUSIDA et qu'ils allaient tous les deux être licenciés. C'est à tort que le requérant s'appuie sur ces informations, qui ne sont que des ouï-dire. Les doutes du requérant quant à la véracité des témoignages et à l'exactitude de l'enquête, suscités par la longueur de la procédure, ne sont que des suppositions non étayées.

S'agissant du montant des dommages-intérêts pour tort moral, le Tribunal rappelle que, selon sa jurisprudence, une telle indemnité est accordée en cas de préjudice moral et il incombe au requérant de prouver le préjudice subi et son lien de causalité avec le comportement illicite de l'organisation défenderesse (voir, par exemple, les jugements 4157, au considérant 7, 4156, au considérant 5, 3778, au considérant 4, et 2471, au considérant 5). Un retard, en soi, ne donne pas droit à des dommages-intérêts pour tort moral (voir, par exemple, les jugements 4487, au considérant 14, 4396, au considérant 12, 4231,

au considérant 15, et 4147, au considérant 13). Sans chercher à décrire de manière exhaustive ce qui peut constituer un préjudice moral, on peut citer à ce titre la souffrance morale, l'anxiété, le stress, l'angoisse et les situations éprouvantes (voir, par exemple, les jugements 4644, au considérant 7, et 4519, au considérant 14). En l'espèce, le requérant soutient que le retard a aggravé son préjudice psychologique. Le Tribunal relève qu'il ne va pas de soi que ce retard ait eu un tel effet. Il incombe au requérant de prouver le préjudice moral et le lien de causalité entre celui-ci et l'événement mis en cause, ce qu'en l'espèce il n'a pas fait (voir, par exemple, les jugements 4762, au considérant 9, et 4644, au considérant 7).

Le requérant soutient en outre que des informations détaillées concernant les allégations ont été révélées en interne et à la presse internationale pendant le laps de temps qui s'est écoulé entre l'enquête préliminaire initiale et l'enquête externe, et que cela a causé des préjudices irréparables à sa santé, sa réputation, sa dignité et son statut professionnel. Ces préjudices allégués semblent être la conséquence de la révélation de l'enquête, mais le Tribunal estime que le requérant n'a pas établi l'existence d'un lien de causalité entre le retard pris dans la procédure et la révélation des informations. Ainsi, on ne saurait supposer qu'il y a un lien de causalité entre le préjudice moral prétendument causé par la révélation des informations et le retard pris dans la procédure. De plus, le Tribunal estime que le requérant n'a pas démontré que l'indemnité pour tort moral qui lui a déjà été octroyée ne couvre pas intégralement le préjudice moral qu'il prétend avoir subi.

9. Au titre des sous-rubriques i), ii) et v) de son troisième moyen, qui seront examinées conjointement puisqu'elles sont étroitement liées et se recoupent, le requérant soutient que l'enquête menée par la société externe mandatée à cette fin était entachée d'un vice de procédure et d'un vice de fond, que les enquêteurs externes ne jouissaient pas d'une indépendance opérationnelle et qu'ils n'ont pas valablement recueilli les éléments de preuve.

Ses arguments peuvent être résumés comme suit:

- Le requérant n’a pas été informé de la décision de faire appel à un enquêteur externe et n’a pas pu s’y opposer.
- La décision d’engager la société d’enquête externe semble avoir été prise non pas sur la base d’une évaluation de ce qu’il convenait de faire, mais plutôt sur la base d’une relation commerciale en cours. Étant donné que la société d’enquête externe a été engagée parce qu’elle avait déjà fourni ses services auparavant, cette relation contractuelle a ouvert la possibilité d’une collusion entre l’Organisation et ladite société, laquelle avait intérêt à mener une enquête qui réponde aux attentes perçues ou réelles de son client. Le contrat d’un montant de 89 000 francs suisses, conclu entre l’ONUSIDA et la société d’enquête externe afin qu’elle mène cette enquête, n’a fait l’objet d’aucun appel d’offres. M^{me} Ca., la Directrice exécutive adjointe chargée de la gestion et de la gouvernance, a dérogé à la procédure d’appel d’offres en raison de l’urgence de la situation.
- La société d’enquête externe a dû hâter son enquête pour répondre aux exigences de l’ONUSIDA, ce qui a entraîné la production d’un rapport dans un délai très court.
- Le paragraphe 4 du document de l’IOS intitulé «Procédure d’enquête»^{*} énonce que le Directeur général «a accordé à l’IOS une indépendance en termes de fonctionnement et, partant, il appartient à l’IOS d’arrêter son programme d’investigation, de décider de la manière dont il l’exécute et de définir le contenu de ses rapports»^{*}. En l’espèce, du fait que l’IOS s’est récusé, le programme d’investigation a été arrêté et défini directement par l’Organisation, et non déterminé par le cadre opérationnel de l’IOS. Cette indépendance en termes de fonctionnement a donc disparu.
- Il ressort en outre du rapport d’adjudication que l’ONUSIDA a eu d’autres occasions d’influer directement sur la procédure d’enquête et sur l’issue de l’enquête. Le Directeur de l’IOS et la Directrice exécutive par intérim de l’ONUSIDA ont rencontré les employés

^{*} Traduction du greffe.

de la société d'enquête externe qui étaient chargés de diriger et d'organiser l'enquête. Lors de cette réunion, les agents de l'IOS ont fourni aux enquêteurs des informations et des précisions sur l'affaire; cette réunion a enfreint le paragraphe 16 de la Politique relative au signalement des actes répréhensibles, qui prévoit que «[t]outes les communications internes concernant les rapports sur des cas présumés d'irrégularité doivent se faire par écrit». De plus, aucun représentant de l'IOS n'aurait dû prendre part à cette réunion avec la société d'enquête externe puisque l'IOS s'était récusé.

- Il avait été convenu que l'enquête externe se limiterait à un «simple audit sur pièces»* du «rapport préliminaire de juillet 2018»* de l'IOS et à l'audition d'un ou deux témoins précis.
- La méthodologie suivie par la société d'enquête externe a démontré que la portée de l'enquête était limitée aux preuves déjà recueillies par l'ONUSIDA. L'ONUSIDA a fourni à la société un nombre limité d'éléments de preuve, à savoir un échantillon des courriels extraits du compte de messagerie du requérant. En outre, certains des témoins étaient des amis proches du Directeur exécutif de l'époque, tandis que d'autres membres du personnel n'ont pas été interrogés. Par conséquent, les enquêteurs n'ont pas recueilli et pris en compte les éléments de preuve à décharge, en violation de la jurisprudence du Tribunal (voir le jugement 4011, au considérant 12).
- Le fait que le mandat précis et d'autres documents justificatifs aient été conservés dans le bureau de la Directrice exécutive adjointe chargée de la gestion et de la gouvernance prouve également une collusion entre l'Organisation et les enquêteurs externes, cette dernière contrôlant le processus et son issue.
- La Directrice exécutive adjointe chargée de la gestion et de la gouvernance, M^{me} Ca., a joué un rôle dans le contrat avec la société d'enquête externe, puisqu'elle s'est chargée du budget et a conservé le mandat dans son bureau, alors qu'elle se trouvait dans une situation de conflit d'intérêts, étant donné que, selon le requérant, c'était elle qui avait révélé l'existence de l'enquête.

* Traduction du greffe.

- Cette collusion entre l’ONUSIDA et la société d’enquête externe avait eu pour effet de placer les besoins de l’Organisation au-dessus des intérêts de la justice et des droits du requérant.
- Dans son rapport sur la prévention et la lutte contre le harcèlement, publié le 7 décembre 2018, le Groupe d’experts indépendants est parvenu à des conclusions accablantes concernant le conflit d’intérêts fondamental s’agissant des enquêtes au sein de l’ONUSIDA.

Afin d’étayer ces allégations, le requérant s’appuie notamment sur le rapport d’adjudication, le contrat entre l’ONUSIDA et la société d’enquête externe signé le 21 août 2019 et le rapport du 7 décembre 2018 du Groupe d’experts indépendants.

Ces moyens sont dénués de fondement.

Des arguments similaires soulevés par le requérant dans le cadre de son appel interne ont été rejetés par le Comité. Il a considéré que l’engagement de la société d’enquête externe était légal et justifié et que cette décision relevait du pouvoir de l’Organisation de faire appel à un enquêteur externe. Le Comité n’a trouvé aucune preuve permettant de conclure que la société d’enquête externe avait indûment reçu des instructions ou été influencée par l’ONUSIDA, que ses enquêteurs n’avaient pas l’objectivité requise ou que son indépendance avait été compromise de quelque manière que ce soit. Le Tribunal estime que les conclusions du Comité étaient raisonnables et correctes.

Tout d’abord, le Tribunal relève que l’Organisation n’était pas tenue d’informer le requérant qu’elle avait décidé de faire appel à des enquêteurs externes.

Il incombe au requérant de prouver l’existence de la prétendue collusion entre l’ONUSIDA et la société d’enquête externe, ce qu’il n’a pas fait selon la norme de preuve requise. L’allégation du requérant selon laquelle M^{me} Ca. se trouvait en situation de conflit d’intérêts n’est que pure spéculation puisque rien ne prouve que c’était elle qui avait révélé l’existence de l’enquête. C’est à tort que le requérant s’appuie sur le rapport d’adjudication puisque son contenu ne permet pas de conclure à une collusion, à des pressions abusives et à un manque d’indépendance. De plus, le requérant extrait des mots ou des parties de

ce rapport, lequel devrait plutôt être lu dans son intégralité. Le rapport d'adjudication expose de manière claire et convaincante les raisons pour lesquelles un enquêteur externe a été engagé (afin de garantir une enquête rapide et indépendante après que l'IOS s'était récusé) et les critères objectifs qui ont conduit à la sélection de la société d'enquête externe. La jurisprudence du Tribunal reconnaît qu'il est possible en pareil cas de confier une enquête à des enquêteurs externes (voir le jugement 4014, aux considérants 4 et 6). La réunion d'information qui a eu lieu entre des représentants de l'IOS et les enquêteurs externes n'est pas incompatible avec le fait que l'IOS s'est récusé: même si, en raison de cette récusation, l'IOS ne pouvait pas poursuivre l'enquête, cela ne l'empêchait pas de transmettre toutes les informations et tous les documents pertinents au nouvel enquêteur. Cette réunion d'information ne s'apparente pas, en soi, à une ingérence illégitime et il n'est pas non plus prouvé qu'il y ait eu une ingérence illégitime au cours de celle-ci.

Cette réunion n'a pas enfreint la règle selon laquelle tout signalement d'irrégularités doit se faire par écrit, car cette règle s'applique aux étapes formelles de la procédure, alors que le renvoi de l'enquête par l'IOS à la société d'enquête externe ne constitue pas une étape formelle pertinente. Rien ne prouve que le budget prévisionnel consacré à l'enquête traduisait l'intention de limiter celle-ci à un simple «audit sur pièces»*. La société d'enquête externe s'est vu confier un mandat complet consistant à «analyser»* l'examen existant et les documents justificatifs y afférents afin d'identifier les témoins susceptibles de fournir des informations supplémentaires, et à fournir son propre rapport dans chacune des affaires qu'il lui a été demandé d'examiner. Le document budgétaire ne l'empêchait pas de recueillir d'autres documents ou d'interroger toutes les personnes qu'elle aurait identifiées comme des témoins. Il ne ressort pas de la méthodologie décrite et suivie par la société d'enquête externe que la portée de l'enquête ait été indûment limitée. Au contraire, il en ressort que la société d'enquête externe avait le droit d'identifier et d'interroger des

* Traduction du greffe.

témoins de manière indépendante. Il est indiqué dans la section 4.1 du rapport d'enquête que les enquêteurs se sont principalement employés à:

- «• Mettre en parallèle et comparer les pièces reçues au format électronique avec les politiques et directives applicables de l'ONUSIDA/l'OMS;
- Interroger les témoins identifiés par [la société d'enquête externe], sur la base de la documentation fournie, afin d'obtenir des informations et clarifications supplémentaires concernant les voyages effectués par les membres du personnel de l'ONUSIDA, la primauté en termes de décisions, le plafonnement des voyages, l'atmosphère de travail, les relations de travail et la protection contre les actes de représailles;
- Analyser les constatations et déterminer pour chaque allégation si elle est fondée ou non.»*

Il ressort des pièces du dossier que, contrairement à l'hypothèse du requérant, les enquêteurs ont interrogé bien plus que deux témoins. À cet égard, le Tribunal relève que, pour étayer son argument selon lequel la société d'enquête externe avait pour mandat d'examiner les preuves et d'entendre seulement «un ou deux témoins»*, le requérant s'appuie sur le contrat conclu entre l'OMS/l'ONUSIDA et la société d'enquête externe et signé le 21 août 2019. Un tableau intitulé «Budget prévisionnel du projet 11»*, joint à ce contrat, fixe le taux horaire en francs suisses des activités des enquêteurs, dont le montant varie en fonction de leur rang (455 francs suisses pour un directeur, 400 francs suisses pour un cadre supérieur et 225 francs suisses pour un consultant principal). Ce tableau mentionne, notamment, l'activité consistant à «identifier, sur la base de l'analyse, un ou deux témoins à interroger»* et il est estimé que cette activité nécessite quatre heures de travail effectué par un consultant principal. De l'avis du Tribunal, il ne s'agit là que d'une estimation du temps et des coûts nécessaires pour l'audition d'un ou deux témoins, mais cela ne signifie pas que le mandat de la société d'enquête externe se limitait à interroger un ou deux témoins seulement. Il y a également lieu de relever que, dans le tableau en question, le budget prévisionnel total se situait entre 43 000 et 46 000 francs suisses, alors qu'en fin de compte le coût de l'enquête

* Traduction du greffe.

externe a presque doublé, ce qui prouve que le budget prévisionnel ne peut refléter le mandat confié à la société d'enquête externe.

Le choix de la période sur laquelle porte l'enquête relève du pouvoir discrétionnaire d'une organisation. Ainsi, étant donné qu'en l'espèce l'examen préliminaire – déjà effectué par l'IOS avant que l'enquête ne soit confiée à la société d'enquête externe – avait axé l'enquête sur une période de temps limitée et portait déjà sur une sélection d'éléments de preuve pertinents, l'ONUSIDA pouvait légitimement demander à cette société d'enquêter uniquement sur la période définie. L'ONUSIDA avait la capacité et la responsabilité de déterminer si les preuves, telles qu'examinées ou recueillies à nouveau par les enquêteurs, permettaient de conclure à l'existence d'une faute au-delà de tout doute raisonnable s'agissant des faits survenus au cours de la période de temps limitée sur laquelle portait l'enquête. Le requérant a été invité à participer à l'enquête et à fournir des preuves à décharge, mais il n'a pas saisi cette opportunité. Par conséquent, il ne saurait à présent critiquer le processus au motif que certains membres du personnel dont il n'a jamais suggéré qu'ils soient interrogés ne l'ont pas été. Les enquêteurs externes avaient toute latitude pour identifier les personnes à interroger en tant que témoins et le requérant n'a jamais saisi l'occasion de citer d'autres témoins. C'est à tort que le requérant s'appuie sur le jugement 4011, au considérant 12, pour alléguer que les éléments de preuve à décharge n'ont pas été recueillis ni pris en compte. L'affaire faisant l'objet du jugement 4011 était différente dès lors que le Tribunal a critiqué le fait que les éléments de preuve n'avaient pas été dûment conservés, et non le fait que l'enquêteur n'avait pas cherché des éléments de preuve à décharge.

L'allégation selon laquelle les témoins nourrissaient un parti pris contre le requérant ou se trouvaient dans une situation de conflit d'intérêts n'est que pure spéculation puisqu'elle ne repose sur aucune preuve. Le fait que l'Organisation ait estimé que l'enquête était urgente et que les enquêteurs se soient acquittés de leur mandat avec diligence ne signifie pas, faute d'indices concordants, que l'enquête était superficielle ou entachée d'autres irrégularités.

Le Tribunal estime que, comme le soutient l'Organisation, les conditions dans lesquelles le mandat et les documents justificatifs ont été conservés (dans le bureau de la Directrice exécutive par intérim de l'ONUSIDA) visaient à protéger leur confidentialité au vu du caractère sensible de l'affaire.

C'est à tort que le requérant s'appuie sur le contenu du rapport du 7 décembre 2018 du Groupe d'experts indépendants, puisque ce rapport:

- i) concerne des procédures engagées à raison d'actes de harcèlement et non des procédures disciplinaires, à l'instar de celle qui est en cause en l'espèce; et
- ii) contient des recommandations générales, mais ne fait aucune référence spécifique au bien-fondé d'une plainte en particulier. En tout état de cause, le renvoi de l'affaire concernant le requérant à un enquêteur externe était conforme aux recommandations générales figurant dans le rapport du Groupe d'experts indépendants et visant à garantir des enquêtes indépendantes.

10. Au titre des sous-rubriques iii) et iv) de son troisième moyen, qui sont étroitement liées et seront examinées conjointement, le requérant soutient que les enquêteurs ont commencé l'enquête sans l'en informer et qu'il a été privé de son droit de connaître l'identité de son accusateur. Ses arguments peuvent être résumés comme suit:

- En violation du droit à une procédure régulière, il n'a été informé de l'enquête qu'en 2019, alors qu'il n'avait auparavant été informé que de deux allégations le 7 mars 2016 (irrégularités financières et absence non autorisée), et il n'a pas été informé du mémorandum de l'IOS du 11 juillet 2018 au moment où il a été émis.
- Il s'est vu refuser les garanties d'une procédure régulière puisqu'il n'a pas eu la possibilité de demander un avis juridique avant le début de l'enquête ou même à ses premiers stades.

- Il allègue une violation du droit à une procédure régulière également au motif qu’il était en «congé pour maladie imputable au service»* lorsqu’il a été invité à un entretien et qu’il lui a été demandé de commenter la lettre de notification des charges.
- L’Organisation avait le devoir d’établir l’identité de l’accusateur anonyme, en demandant à l’IOS d’enquêter si nécessaire.
- Il réaffirme que M. Lo. a lancé l’enquête à des fins de représailles, alors qu’il aurait dû ouvrir une enquête sur l’auteur des courriels anonymes diffamatoires de février, de mars et d’avril 2016.

Ces moyens sont dénués de fondement.

Il n’existe aucune règle interne ni aucun principe découlant de la jurisprudence qui exigent que la personne faisant l’objet d’une enquête soit informée au stade de l’examen préliminaire. Conformément à la jurisprudence du Tribunal, il n’y a aucune obligation d’informer à l’avance un fonctionnaire d’une enquête fondée sur certaines allégations (voir les jugements 4106, au considérant 9, et 2605, au considérant 11). Même s’il peut être préférable d’avertir une personne qu’elle va faire l’objet d’une enquête, sauf lorsque cela risquerait de compromettre l’issue de l’enquête, une telle mesure n’est pas une condition indispensable pour garantir la régularité de la procédure (voir le jugement 3295, au considérant 8). De plus, en l’espèce, le requérant avait été informé le 7 mars 2016 du premier examen préliminaire déclenché par le courriel anonyme du 22 février 2016. Il a donc eu l’occasion de présenter des observations à ce moment-là. Par la suite, l’examen préliminaire a été suspendu à deux reprises afin de ne pas compromettre l’enquête en cours sur la plainte pour harcèlement sexuel déposée par M^{me} B., dans le cadre de laquelle il avait témoigné. Par conséquent, le Tribunal estime que le requérant a été informé de l’enquête le concernant en temps utile, d’abord le 7 mars 2016, puis le 19 septembre 2019. De plus, il a bénéficié d’un délai suffisant pour présenter ses observations, étant donné que l’enquête a été confiée à la société d’enquête externe en août 2019. Il importe peu que, lorsqu’il a été informé en mars 2016, les accusations étaient moins précises que

* Traduction du greffe.

celles formulées en 2019, étant donné que les informations qu'il avaient reçues en 2019 étaient suffisamment précises pour lui permettre de se défendre.

L'allégation selon laquelle, en raison du retard dans l'enquête, il n'aurait pas eu la possibilité de demander un avis juridique avant le début de celle-ci ou même à ses premiers stades n'est pas fondée. D'une part, il avait déjà été informé de l'enquête au stade le plus précoce, en mars 2016, et avait donc eu, en fait, la possibilité de demander un avis juridique dès ce moment-là. D'autre part, l'Organisation ne lui a pas refusé la possibilité de faire appel à un conseil, comme le prouve le fait que son conseil a écrit à plusieurs reprises à l'Organisation en son nom après que son client avait été informé, en 2019, de l'enquête.

Le Tribunal a déjà estimé que c'est à bon droit que l'examen préliminaire avait été déclenché sur la base d'un courriel anonyme. La question de savoir si les courriels de février, de mars et d'avril 2016 étaient de nature diffamatoire et si l'Organisation n'a pas dûment enquêté pour identifier la ou les personnes ayant signalé de manière anonyme les actes répréhensibles dépasse le cadre de la présente requête. Étant donné que, comme déjà indiqué, l'enquête sur la faute a été déclenchée à bon droit sur la base de la première communication anonyme, le requérant n'était pas en droit de connaître l'identité de la ou des personnes ayant signalé les actes répréhensibles. L'Organisation n'était pas non plus tenue, par quelque règle que ce soit, d'identifier la ou les personnes ayant signalé de manière anonyme les actes répréhensibles avant le début de l'examen préliminaire et de l'enquête. De plus, en l'espèce, après avoir reçu les courriels anonymes, l'Organisation a recueilli des éléments de preuve qui sont principalement des pièces justificatives et, dans une moindre mesure, des déclarations de témoins. Le requérant a reçu tous les éléments de preuve sur lesquels la décision disciplinaire était fondée. Le fait de connaître l'identité de l'auteur ou des auteurs des courriels n'aurait aucune incidence sur l'issue du litige, indépendamment de sa pertinence éventuelle pour d'autres objectifs poursuivis par le requérant et qui, en tout état de cause, dépassent le cadre de la présente requête.

L'allégation concernant les représailles exercées par M. Lo. au stade de l'examen préliminaire a déjà été examinée et rejetée par le Tribunal au considérant 7 ci-dessus.

L'allégation du requérant selon laquelle son droit à une procédure régulière aurait été violé au motif qu'il était en «congé pour maladie imputable au service»* lorsqu'il a été invité à un entretien et lorsqu'il a reçu la lettre de notification des charges est dénuée de fondement. Le Tribunal relève qu'aucune maladie imputable au service n'avait été reconnue par l'Organisation et qu'aucun congé de maladie certifié n'avait été accordé au moment des faits. Le médecin du personnel (Services de santé et de bien-être du personnel de l'OMS) a évalué la pathologie du requérant, telle que déclarée dans le certificat médical signé par son médecin le 10 décembre 2019, et conclu que son état de santé ne l'empêchait pas de participer à la procédure disciplinaire. Cette conclusion n'est entachée d'aucune irrégularité. En effet, il relevait de la compétence du médecin du personnel d'évaluer la fiabilité du certificat médical fourni par le requérant, et il n'était donc pas nécessaire de demander un troisième avis spécialisé ou d'organiser un examen médical indépendant. C'est à tort que le requérant s'appuie sur le jugement 4232, au considérant 5. Il cite un extrait du jugement 4232, pris hors contexte, qui se lit comme suit: «les constatations du médecin d'un fonctionnaire peuvent être contestées par l'organisation qui l'emploie, mais, dès lors que le certificat médical délivré est suffisamment précis quant à la réalité et à la nature de la maladie détectée et quant au lien avec l'activité professionnelle de l'intéressé, l'organisation ne peut le rejeter «sans procéder elle-même à un contre-examen médical». Dans l'affaire ayant donné lieu au jugement 4232, l'Organisation avait refusé de tenir compte du certificat médical fourni par le requérant, sans procéder à un examen médical. Le Tribunal avait donc déclaré que l'Organisation ne pouvait pas rejeter le certificat médical fourni par le requérant «sans procéder elle-même à un contre-examen médical». Toutefois, il n'a pas établi qu'un troisième examen médical indépendant était nécessaire, ni que l'«examen médical» à effectuer par l'Organisation exigeait que le membre du personnel concerné soit

* Traduction du greffe.

examiné en personne. En l'espèce, l'Organisation ayant rejeté le certificat médical du requérant après avoir procédé à un contre-examen médical des documents, le principe de la jurisprudence précitée a été respecté. En conclusion, rien ne prouve que le requérant était frappé d'incapacité et que le droit à une procédure régulière a été violé à cet égard.

11. Au titre de la sous-rubrique vi) de son troisième moyen, le requérant soutient que l'enquêteur n'a pas communiqué tous les documents et éléments de preuve pertinents. Ses arguments peuvent être résumés comme suit:

- Comme il n'a pas été informé à un stade précoce de l'enquête sur les allégations formulées contre lui, il n'a pas eu accès aux preuves, ni la possibilité de les évaluer correctement et d'interroger des témoins à ce stade.
- Il aurait pu sinon contester l'enquête avant qu'elle ne soit menée par la société d'enquête externe.
- Une fois que l'enquête externe a été finalisée, le rapport lui a été présenté, mais il n'a eu que huit jours pour le commenter alors qu'il était en congé de maladie.
- Le fait qu'on ne lui ait pas donné de temps pour répondre une fois rétabli a également violé le principe du contradictoire.

Ce moyen est dénué de fondement.

Il suffira de rappeler ce que le Tribunal a déclaré au considérant 10 ci-dessus. Indépendamment du fait qu'il avait déjà été informé de l'enquête préliminaire en mars 2016, c'est-à-dire à son stade le plus précoce, il a en tout état de cause été informé en temps utile de l'enquête, en septembre 2019, et a refusé d'y participer. Il ressort des pièces du dossier que le requérant a été convié par les enquêteurs, par courriel du 19 septembre 2019, à participer un entretien qui devait se tenir le 26 septembre 2019. Or il n'a jamais répondu. Les enquêteurs et la Directrice de HRM lui ont envoyé d'autres courriels les 20, 23, 24, 25, 26 et 27 septembre 2019. HRM lui a envoyé deux autres courriels les 6 et 13 novembre 2019. Il n'était pas frappé d'incapacité, car il n'a

pas été prouvé que sa maladie l'empêchait d'être interrogé, comme indiqué au considérant 10 ci-dessus. Après avoir reçu la lettre de notification des charges et le rapport d'enquête, il avait eu huit jours pour présenter ses observations, un délai accordé dans le strict respect de l'article 1130 du Règlement du personnel, qui se lit comme suit:

«Un membre du personnel ne peut faire l'objet d'une des mesures disciplinaires énumérées à l'article 1110.1 qu'après avoir reçu notification des accusations portées contre lui et avoir eu la possibilité d'y répondre. Cette notification et cette réponse sont formulées par écrit, et à compter du moment où il reçoit la notification le membre du personnel a huit jours civils pour présenter sa réponse. Ce délai peut être réduit si l'urgence de la situation l'exige.»

Ce délai de huit jours était conforme non seulement au Règlement du personnel, mais également, dans les circonstances de l'espèce, au principe de garantie d'une procédure régulière et au principe du contradictoire, compte tenu du refus constant et établi du requérant de participer à l'enquête sur son comportement.

12. Au titre de la sous-rubrique vii) de son troisième moyen, le requérant soutient que des faits et des observations auraient été ignorés ou n'auraient pas été dûment pris en considération. Ses allégations semblent se référer à la procédure d'enquête. Elles peuvent être résumées comme suit:

- Il insiste sur le fait qu'il n'a pas bénéficié de suffisamment de temps pour présenter ses observations ou fournir des preuves.
- Il répète que la procédure s'est déroulée alors qu'il était en congé de maladie.
- Il ajoute que les documents médicaux qu'il a fournis auraient dû être évalués par un expert indépendant après que la Directrice des Services de santé et de bien-être du personnel de l'OMS avait déterminé qu'il était apte à participer aux entretiens.

Ce moyen est dénué de fondement.

Son allégation selon laquelle sa version «[d]es faits et [s]es observations ont été ignorés ou n'ont pas été dûment pris en considération»* prête à confusion, car il n'a participé ni à l'enquête ni à la procédure disciplinaire et n'a jamais donné sa version des faits ni produit ses propres preuves, de sorte qu'il n'y avait rien à prendre en considération ou à ignorer. Les allégations selon lesquelles il n'aurait pas bénéficié de suffisamment de temps compte tenu de sa maladie et que les documents médicaux qu'il a fournis auraient dû être évalués par un expert indépendant ont déjà été examinées et rejetées par le Tribunal aux considérants 10 et 11 ci-dessus.

13. Au titre de la sous-rubrique viii) de son troisième moyen, le requérant soutient que les enquêteurs auraient dépassé leur mandat d'établissement des faits. Ses allégations peuvent être résumées comme suit:

- Tirer des conclusions sur les fautes commises dépasse le mandat des enquêteurs. Le document de l'OMS fixant la procédure d'enquête prévoit que les enquêtes menées par l'IOS sont des exercices administratifs d'établissement des faits. C'est au chef exécutif qu'il appartient de formuler les accusations de faute.
- La société d'enquête externe a conclu qu'il avait commis la faute alléguée en déclarant, par exemple, avoir trouvé des «preuves de faute étayées»*.

Ce moyen est dénué de fondement.

Les enquêteurs n'ont pas outrepassé leur rôle consistant à l'établissement des faits. Il ressort d'une analyse du rapport de la société d'enquête externe que les enquêteurs ont décrit les «fautes alléguées»* et, pour chaque allégation, consigné les preuves et les constatations. Leurs conclusions se limitaient à la question de savoir s'ils avaient trouvé des «preuves étayées»* des allégations. Ils n'ont pas déterminé si les «fautes alléguées»* constituaient effectivement des fautes et ils n'ont proposé aucune sanction spécifique. Ils n'ont donc pas conclu que la faute avait été prouvée au-delà de tout doute raisonnable. Le simple

* Traduction du greffe.

fait que le terme «faute»* figure dans le rapport de la société d'enquête externe ne dénote pas un manque de neutralité de la part des enquêteurs, puisqu'ils renvoient à des «fautes alléguées»* et non à des fautes «établies» ou «prouvées». Dans la lettre du 22 novembre 2019 adressée à l'ONUSIDA par la société d'enquête externe et contenant le rapport d'enquête, il est clairement indiqué que «[...] il incombe à l'ONUSIDA de déterminer comment et dans quelle mesure donner suite aux constatations et recommandations figurant dans notre rapport»*. L'évaluation de l'existence d'une faute, de son degré de gravité et de la sanction à appliquer a été laissée à l'appréciation de l'Organisation.

14. Au titre des sous-rubriques ix) et x) de son troisième moyen, qui sont étroitement liées et se recoupent et seront donc examinées conjointement, le requérant soutient qu'en révélant des informations détaillées concernant l'enquête à des membres du CCP et à la presse, l'Organisation a manqué à son devoir de confidentialité envers lui. En conséquence, sa réputation a été compromise. Ses arguments peuvent être résumés comme suit:

- Les paragraphes 19 et 20 du document fixant la procédure d'enquête ont été violés, car la révélation de son nom à la presse montre clairement que l'enquête n'a pas été menée de façon à préserver sa réputation.
- M^{me} Ca., en sa qualité de Directrice exécutive adjointe, a distribué au CCP le mémorandum de l'IOS du 11 juillet 2018; en outre, ce mémorandum a également été révélé à son ex-épouse.
- Ces révélations étaient un autre exemple de la campagne de harcèlement et de représailles dont il a fait l'objet.

Ces moyens sont dénués de fondement.

Le Tribunal relève que le manquement au devoir de confidentialité, même s'il était prouvé, ne constitue pas un vice de procédure décisif qui justifierait l'annulation de la décision disciplinaire. La violation de la confidentialité, si elle est prouvée, pourrait seulement donner droit au requérant à des dommages-intérêts pour tort moral. Ce moyen sera

* Traduction du greffe.

examiné dans cette mesure limitée. Il doit toutefois être rejeté, car rien ne prouve que l'Organisation ait révélé des informations détaillées concernant l'enquête, en interne ou à la presse. Il ressort des pièces du dossier que, le 5 avril 2016, une personne a révélé de manière anonyme, dans un courriel adressé à un grand nombre de membres du personnel, que le requérant faisait l'objet d'une enquête pour faute. Le 7 avril 2016, le conseiller juridique principal de l'ONUSIDA a écrit aux destinataires du courriel anonyme pour leur indiquer que l'Organisation enquêtait sur sa source et avait demandé à l'expéditeur de cesser toute action de cette nature. Un autre message anonyme a été envoyé le 13 avril 2016 et le conseiller juridique principal a pris des mesures et en a informé le requérant le jour même. On peut déduire de ces communications que, même si l'Organisation a immédiatement pris les mesures voulues pour faire cesser ces révélations, l'information selon laquelle le requérant était visé par des allégations de faute s'était déjà répandue au sein de l'Organisation dès le 5 avril 2016. Il aurait donc été impossible pour l'Organisation, à ce stade, d'empêcher des révélations internes ou externes. Par ailleurs, la communication au personnel du 15 avril 2019 a été faite après, et non avant, la publication d'un article de presse. L'affirmation du requérant selon laquelle M^{me} Ca., en sa qualité de Directrice exécutive adjointe, avait distribué au CCP le mémorandum de l'IOS du 11 juillet 2018, et que ce mémorandum avait été révélé par un membre du personnel à l'ex-épouse du requérant, n'est que pure spéculation.

En conclusion, rien n'établit que l'ONUSIDA n'ait pas suivi les procédures appropriées pour garantir la confidentialité de l'enquête ni ne prouve comment les rumeurs ont commencé, ce qui n'a donc aucune incidence juridique (voir le jugement 3236, au considérant 14). Dès lors qu'il n'existe aucune preuve convaincante du fait que l'Organisation était responsable de la communication non autorisée des informations, leur révélation ne saurait être considérée comme relevant de représailles et le requérant n'a pas droit à des dommages-intérêts pour tort moral à raison d'une violation de la confidentialité.

15. Au titre des sous-rubriques xi) et xiii) de son troisième moyen, le requérant soutient qu'il aurait été privé du droit à la présomption d'innocence et n'aurait pas eu le bénéfice du doute, et que l'Organisation ne se serait pas acquittée de la charge qui lui incombait de prouver chaque allégation au-delà de tout doute raisonnable. Il allègue que le rapport issu de l'enquête externe contenait des déclarations sous forme de conclusions selon lesquelles son comportement présumé constituait une faute. Ces déclarations outrepassaient le mandat d'établissement des faits et constituaient des opinions prématurées, inappropriées et illégales, qui ont entaché de parti pris et de préjugé le rapport sur lequel la Directrice exécutive s'est appuyée. De telles conclusions devaient être laissées à l'appréciation de la Directrice exécutive. Il a été mis devant le fait accompli et a dû prouver son innocence. L'affirmation selon laquelle les enquêteurs auraient outrepassé leur rôle consistant à établir les faits a déjà été examinée et rejetée par le Tribunal au considérant 13 ci-dessus. L'affirmation selon laquelle l'Organisation ne se serait pas acquittée de la charge qui lui incombait de prouver chaque allégation au-delà de tout doute raisonnable sera examinée par le Tribunal en même temps que les moyens du requérant concernant les chefs d'accusation spécifiques contenus dans la décision disciplinaire.

16. Au titre de la sous-rubrique xii) de son troisième moyen, le requérant soutient que l'Organisation aurait violé son droit de ne pas s'incriminer lui-même, tandis que, au titre de la sous-rubrique xiv) de son troisième moyen, il soutient que le rapport d'enquête et la décision attaquée constitueraient des actes de représailles. Le Tribunal examinera ces deux griefs après avoir examiné les moyens 3 *bis* à 9, et avant d'examiner le dixième moyen invoqué dans la requête (qui est en réalité le onzième moyen du requérant).

17. Avant d'examiner les moyens 3 *bis* à 9 du requérant, dans lesquels il allègue que les accusations pour motif disciplinaire seraient entachées de vices de fond, il convient de rappeler la jurisprudence bien établie du Tribunal concernant les décisions disciplinaires. Le fonctionnaire accusé d'avoir commis une faute bénéficie de la

présomption de non-culpabilité et le doute doit lui profiter (voir, par exemple, les jugements 4491, au considérant 19, et 2913, au considérant 9). C'est à l'organisation qu'incombe la charge de prouver les allégations de faute et une faute doit être prouvée au-delà de tout doute raisonnable (voir, par exemple, le jugement 4364, au considérant 10). Lorsqu'il examine une décision de sanctionner un fonctionnaire pour faute, le Tribunal ne cherche habituellement pas à déterminer si l'organisation s'est acquittée de la charge de la preuve, mais déterminera plutôt si la première instance d'examen des faits aurait pu, au-delà de tout doute raisonnable, conclure à la culpabilité de l'intéressé (voir, par exemple, les jugements 4491, au considérant 19, 4461, au considérant 5, et 4362, aux considérants 7 à 10). En cas d'accusations de fraude constitutive d'une faute ayant entraîné une révocation, le Tribunal, afin de déterminer s'il pouvait être conclu à la culpabilité d'une personne au-delà de tout doute raisonnable, a adopté l'approche qui consiste à ne pas exiger «une preuve absolue qui, en une telle matière [allégations de fraude ou autre conduite de ce type], est à peu près impossible à apporter. La requête sera rejetée si un faisceau de présomptions précises et concordantes de la culpabilité du requérant est apporté au Tribunal» (voir les jugements 3964, au considérant 10, 3757, au considérant 6, et 3297, au considérant 8). Les décisions disciplinaires relèvent du pouvoir d'appréciation du chef exécutif d'une organisation internationale et ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle limité. Il appartient au Tribunal de déterminer si une décision discrétionnaire émane d'un organe compétent, est régulière en la forme, si la procédure a été correctement suivie et, en ce qui concerne la légalité interne, si l'appréciation à laquelle l'organisation a procédé est fondée sur une erreur de droit ou de fait, ou si elle révèle que des éléments essentiels n'ont pas été pris en considération ou si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier ou enfin si un détournement de pouvoir est établi. De plus, le Tribunal ne mettra en cause les constatations d'un organe d'enquête qu'en cas d'erreur manifeste (voir le jugement 4579, au considérant 4, et la jurisprudence citée, ainsi que le jugement 4444, au considérant 5). Il n'appartient pas au Tribunal de réévaluer les preuves réunies par un organe d'enquête dont les membres, ayant rencontré et entendu

directement les personnes concernées ou impliquées, ont pu évaluer immédiatement la fiabilité de leurs déclarations. C'est pour cette raison qu'il fait preuve de réserve avant de mettre en doute les conclusions d'un tel organe et de revoir l'appréciation des preuves recueillies (voir les jugements 4764, au considérant 7, et 4237, au considérant 12).

18. Au titre du moyen 3 *bis* («Moyen 2»^{*} de la requête), le requérant conteste les chefs d'accusation 1 et 9 figurant dans la décision disciplinaire. Les chefs d'accusation 1 et 9 se lisent comme suit:

«1) Vous vous êtes livré à des pratiques frauduleuses et avez détourné les fonds de l'ONUSIDA en collusion avec votre subordonnée directe, M^{me} [B.];

[...]

9) Vous avez détourné les fonds de l'ONUSIDA pour servir vos intérêts personnels ainsi que ceux de M^{me} [B.]: en particulier, vous avez demandé et obtenu, avec l'intention de détourner les fonds de l'ONUSIDA, une facture modifiée auprès de l'hôtel [S.] à Genève. En outre, [...] M^{me} [B.] et vous avez mêlé l'assistante d'équipe, M^{me} [Na.], à la faute commise en l'impliquant dans l'obtention d'une facture modifiée; et vous n'avez signalé aucune irrégularité.»^{*}

Les arguments du requérant concernant l'accusation de fraude en lien avec la modification de la facture émise par l'hôtel S. peuvent être résumés comme suit:

- Ni la société d'enquête externe ni la Directrice exécutive n'ont démontré qu'il avait intentionnellement cherché à obtenir un avantage financier, ou modifié un document ou un compte, de sorte que sa conduite ne constituait pas une fraude au sens de la Politique de prévention des fraudes.
- Dans la facture originale, il était indiqué que la chambre servant aux «réunions parallèles»^{*} relevait d'une «formule hébergement»^{*}, alors que cette chambre avait bien été utilisée à des fins de réunion. Le rapport d'adjudication présenté par le requérant le 2 décembre 2015 précisait que l'hôtel S. avait été choisi en raison de ses

^{*} Traduction du greffe.

installations. L'hôtel l'a d'ailleurs reconnu en mentionnant des «salles de réunion»^{*} dans sa facture.

- L'équipe de M^{me} B. a passé un contrat avec l'hôtel pour deux réunions consécutives au printemps 2015 et le nom de M^{me} B. figurait sur la facture parce qu'elle était chargée des aspects de fond de l'événement (et non de la logistique), c'est-à-dire qu'elle était la personne de contact pour les réunions et les demandes.
- La société d'enquête externe n'a pas interrogé ni cherché à interroger la moindre personne directement impliquée dans l'établissement et l'exécution du contrat avec l'hôtel S.

Le requérant avance d'autres arguments relatifs à la facture émise par un restaurant à Genève concernant un «dîner de travail»^{*} pour 25 personnes qui s'est tenu en mars 2015. Il allègue que le dîner a finalement été autorisé et qu'il n'y a pas eu de fraude.

Ce moyen est en partie sans objet et dénué de fondement pour le surplus.

Le Tribunal relève que le rapport d'enquête a examiné deux événements en lien avec l'«[a]llégation 3»^{*} de «[d]étournement de fonds en collusion avec des tiers»^{*}, l'un concernant la facture modifiée de l'hôtel S. et l'autre concernant le «dîner de travail»^{*} au restaurant susmentionné. S'agissant de ce dîner, les enquêteurs ont constaté que son coût dépassait le montant autorisé par les règles de l'ONUSIDA et que, bien qu'il ait eu lieu en mars 2015, le requérant n'avait demandé une autorisation rétroactive qu'en novembre 2015. Les enquêteurs ont également constaté que l'autorisation avait finalement été accordée, mais qu'il avait été rappelé au requérant que les règles et les procédures devaient être respectées à l'avenir. Or, dans leur conclusion concernant l'«[a]llégation 3»^{*}, les enquêteurs ne font aucun commentaire sur le «dîner de travail»^{*} en question. Il n'a donc pas été considéré comme un élément de la fraude ou du détournement de fonds. Le chef d'accusation 9 ne fait référence qu'à la facture modifiée de l'hôtel S. et non à la facture du dîner. Aucun autre chef d'accusation figurant dans la décision disciplinaire ne mentionne cet événement. On peut donc en déduire que

^{*} Traduction du greffe.

le requérant n'a pas été inculqué à cet égard. Par conséquent, tout argument connexe soulevé par le requérant est irrecevable.

En ce qui concerne la facture modifiée, il y a lieu de rappeler que le document de l'OMS intitulé «Politique de prévention des fraudes et lignes directrices pour la surveillance antifraude», entré en vigueur en avril 2005 (ci-après «la Politique de prévention des fraudes»), se lit notamment comme suit:

«17. Une fraude est une action faite de mauvaise foi dans le but d'obtenir un avantage indu – argent, biens ou services – par tromperie ou par un autre moyen contraire à l'éthique. Les actes frauduleux et autres irrégularités visés par la présente politique sont notamment les suivants :

- a) détournement de fonds et autres irrégularités financières ;
- b) faux, usage de faux et falsification de tout document ou compte (chèque, traite bancaire, instructions de paiement, feuilles de présence, accords de sous-traitance, bons de commande, fichiers électroniques) ou de tout autre document financier [...].»

Le requérant a été accusé de fraude au motif qu'il s'était rendu en compagnie de M^{me} B. à l'hôtel S., où ils avaient rencontré le responsable de la restauration et des conférences et obtenu, à leur demande, une facture modifiée avec l'intention de détourner les fonds de l'ONUSIDA. Les enquêteurs ont découvert que l'hôtel S. avait émis trois factures, datées des 19 octobre, 3 décembre et 11 décembre 2015, pour le même événement. Comme on peut le lire dans le mémorandum du 23 janvier 2016 adressé par le Chef du Bureau des initiatives spéciales (OSI selon son sigle anglais) au Directeur du Département Planification, finances et responsabilité, la première facture émise par l'hôtel S. fin octobre n'était pas correcte, puisqu'«il y avait des erreurs dans la facture (lignes budgétaires non spécifiées et montants incorrects) qui n'étaient pas conformes au contrat et aux rapports financiers de l'ONUSIDA»*. L'hôtel S. a alors émis la deuxième facture, qui indiquait les postes de dépense individuels afin de justifier du montant total, mentionnant notamment une «formule hébergement»* pour le requérant les 16 et 17 mars 2015 et une «formule hébergement»*

* Traduction du greffe.

pour M^{me} B. les 18 et 19 mars 2015. À la demande de M^{me} B., le requérant, accompagné de cette dernière, est directement intervenu auprès de l'hôtel S., qui a ensuite émis la troisième facture, dans laquelle le poste de dépense «formule hébergement»* avait été remplacé par «salles de réunion»*, et les noms du requérant et de M^{me} B. avaient été effacés. On trouve la preuve que le requérant, accompagné de M^{me} B., a pris contact avec l'hôtel et a parlé en personne avec des employés:

- dans un courriel envoyé par M^{me} B. au requérant le 11 décembre 2015, soit le même jour où la facture modifiée a été émise; et
- dans un courriel envoyé par l'employé de l'hôtel S. au requérant, avec copie à M^{me} B., auquel la facture modifiée était jointe.

Par la suite, la facture datée du 11 décembre 2015 a été téléchargée dans le système de l'ONUSIDA et payée par l'Organisation le 23 février 2016.

Il ressort des pièces du dossier (à savoir les courriels échangés en septembre et décembre 2015 entre le requérant, M^{me} B. et un autre membre du personnel, M^{me} Na., et les courriels échangés entre l'hôtel et le requérant, ainsi que les déclarations faites par M^{mes} N. et Hi. aux enquêteurs en leur qualité de témoins) que l'Organisation avait l'intention de facturer les «formules hébergement»* au requérant et à M^{me} B. et de ne pas les payer. Selon l'Organisation, le requérant et M^{me} B. n'avaient pas le droit de séjourner à l'hôtel aux frais de l'Organisation, car les réunions tenues en mars 2015 avaient eu lieu à Genève, leur lieu d'affectation à l'époque. Lorsque le requérant et M^{me} B. ont appris qu'il pourrait leur être demandé de s'acquitter de leurs frais d'hébergement, ils ont pris contact avec l'hôtel et se sont procuré une facture modifiée. Interrogée par les enquêteurs, l'assistante d'équipe, M^{me} Na., a confirmé qu'elle savait que les agissements sous-tendant la facture modifiée de l'hôtel S. étaient inappropriés, mais qu'elle ne les avait jamais signalés par crainte que le requérant exerce des représailles. Un autre témoin a confirmé que ces agissements constituaient une faute et a déclaré avoir été harcelé par le requérant. L'affirmation du

* Traduction du greffe.

requérant selon laquelle M^{me} B. était chargée des aspects de fond de l'événement (et non de la logistique), et que c'était donc peut-être pour cette raison que le nom de celle-ci figurait sur la facture, n'explique pas pourquoi son nom et celui de M^{me} B. ne figuraient pas sur la première facture, ni pourquoi son nom a été inclus dans la deuxième facture. S'il n'avait pas séjourné à l'hôtel, il n'y aurait aucune raison plausible pour que l'hôtel connaisse son nom et l'indique sur la deuxième facture en tant que bénéficiaire de la «formule hébergement»*. Il convient de rappeler que la deuxième facture, comportant le nom du requérant, a été émise par l'hôtel à la demande de l'ONUSIDA, étant donné que la première facture n'était pas conforme à l'accord conclu entre l'hôtel et l'ONUSIDA et qu'une facture plus précise était nécessaire. Le fait que l'hôtel S. ait été choisi en raison de ses «installations»* n'explique pas pourquoi la deuxième facture contient une «formule hébergement»* pour le requérant.

19. Par conséquent, les éléments de preuve étayaient la conclusion de l'Organisation selon laquelle le requérant et M^{me} B. ont séjourné à l'hôtel S. au moment où les consultations globales ont eu lieu et qu'ils ont ensuite cherché à le dissimuler afin d'éviter de s'acquitter eux-mêmes de leurs frais d'hébergement. Cela constituait une fraude au sens du paragraphe 17 de la Politique de prévention des fraudes à l'OMS, cité plus haut. En effet, la conduite du requérant constituait une action faite de mauvaise foi dans le but d'obtenir un avantage indu. Aux fins du paragraphe 17, les actes frauduleux ne sont pas limités à ceux qui y sont expressément recensés et, en tout état de cause, l'acte commis par le requérant était constitutif d'une irrégularité financière. L'affirmation selon laquelle la facture était un acte de l'hôtel S. est fallacieuse, car l'hôtel S. a agi à la demande du requérant et de M^{me} B. La version alternative des faits présentée par le requérant n'est pas convaincante. En effet, si la négociation avec l'hôtel S. avait été menée par un autre membre du personnel et si la chambre avait été utilisée à des fins de réunion, l'hôtel n'aurait pas eu connaissance des noms du requérant et de M^{me} B. et n'aurait pas facturé une «formule

* Traduction du greffe.

hébergement»* à leur nom dans la deuxième facture. En ce qui concerne l'affirmation du requérant selon laquelle «[les enquêteurs externes n'ont] pas interrogé ni cherché à interroger la moindre personne directement impliquée dans l'établissement et l'exécution du contrat avec l'hôtel [S.]»*, le Tribunal rappelle (voir les considérants 3 et 9 ci-dessus) que le requérant aurait dû porter cette circonstance à l'attention des enquêteurs lors de la procédure disciplinaire. En outre, le rapport d'enquête indique qu'un assistant d'équipe a été interrogé et a rapporté qu'aucun contrat n'avait été conclu aux fins de l'organisation des réunions de mars à l'hôtel S. Ainsi, l'affirmation selon laquelle d'autres membres du personnel auraient dû être interrogés n'est pas défendable, et la demande tendant à ce que le Tribunal les interroge constitue une extension de la portée légitime du rôle du Tribunal, qui est inacceptable. Au titre de son quatrième moyen, le requérant conteste le chef d'accusation 3 figurant dans la décision disciplinaire. Le chef d'accusation 3 se lit comme suit:

«Il y a eu des irrégularités dans vos missions, vos absences enregistrées et vos demandes d'autorisation de voyage, ainsi que dans les voyages de votre subordonnée M^{me} [B.], alors qu'elle était placée sous votre supervision directe; et vous avez agi en collusion avec M^{me} [B.] pour organiser des voyages irréguliers [...]»*

Ses arguments peuvent être résumés comme suit:

- Le Comité a seulement mentionné une mauvaise communication et des informations erronées qui auraient servi à «contourner les conditions liées aux exigences en matière de voyages»*. En parallèle, le Comité a reconnu qu'il n'y avait «aucune procédure institutionnelle qui empêchait le [requérant] de faire ce voyage»* et a recommandé à l'ONUSIDA d'«examiner le système d'autorisation pour s'assurer que de tels incidents ne se reproduisent pas»*.
- Les enquêteurs ne se sont pas appuyés sur la Politique de l'ONUSIDA relative aux voyages qui était en vigueur au moment des faits. De plus, ils ont interrogé un assistant administratif plutôt que la personne chargée des procédures de l'ONUSIDA relatives aux voyages, qui relève du Département des finances. Ils n'ont

* Traduction du greffe.

donc pas identifié les procédures et le personnel adéquats avant de tirer des conclusions.

- Le rapport d'enquête renvoie à plusieurs reprises à un «problème lié au plafonnement des voyages»* mais à aucun moment ne donne le montant du plafonnement ni ne démontre pourquoi le coût de certains vols était déraisonnable compte tenu de ce plafonnement.
- Les irrégularités ne découlaient pas de son intention de frauder l'ONUSIDA, il s'agissait plutôt de non-conformités d'ordre administratif qui n'étaient pas rares dans un environnement de travail exigeant et en rapide évolution comme celui de l'ONUSIDA. «[D]es non-conformités secondaires de cette nature doivent être vues comme une conséquence regrettable d'un emploi du temps surchargé et ne sont en rien assimilables à une fraude ou à une irrégularité.»*
- Les données à partir desquelles les enquêteurs ont tiré leurs conclusions finales étaient incomplètes, partiales et entachées de parti pris. Si la société d'enquête externe avait eu accès au système électronique de l'ONUSIDA, elle aurait pu accéder sans restriction à l'ensemble des documents relatifs aux voyages du requérant et à ses congés enregistrés. Cet accès aux données lui aurait permis d'examiner les demandes d'autorisation de voyage, les demandes de remboursement de frais de voyage, les rapports de voyage et les billets émis lors des voyages du requérant.
- Le requérant s'appuie sur le terme «irrégularités»* utilisé par les enquêteurs pour déduire que ses voyages n'étaient pas jugés inappropriés.
- Afin de démontrer qu'il a respecté la Politique relative aux voyages et les directives de ses supérieurs hiérarchiques, il mentionne un courriel qu'il a adressé à M^{me} B., dans lequel il l'invitait à ne pas enfreindre les règles et à ne pas voyager en classe affaires.

* Traduction du greffe.

- Le système électronique de l'ONUSIDA qui est utilisé pour enregistrer les missions est distinct de celui où sont enregistrés les congés personnels. Pour qu'une mission apparaisse dans le tableau de bord des absences, il est nécessaire de procéder à une synchronisation entre les modules (un processus automatisé); il ne s'agit donc pas d'une action manuelle qui aurait pu être faite par le requérant. Les membres du personnel se fient à la synchronisation du système et n'ont aucun contrôle ni aucune responsabilité à cet égard.
- L'accusation selon laquelle le requérant avait enfreint une règle en voyageant avec un préavis de moins de dix jours est infondée. Le fait que les voyages doivent être planifiés suffisamment à l'avance n'est qu'une recommandation, qu'il n'était pas toujours possible de respecter, et une procédure institutionnalisée s'appliquait (des exceptions en matière de voyages) lorsqu'il n'était pas possible de présenter des demandes d'autorisation de voyage dix jours à l'avance.
- Le voyage à Abidjan (Côte d'Ivoire) a été annulé, comme c'était souvent le cas, et il était pratiquement impossible de commettre une fraude, car lorsqu'un voyage est annulé, les billets ne peuvent pas être émis et aucune indemnité journalière (à savoir l'indemnité journalière de subsistance) n'est versée. Si cette indemnité a déjà été versée, elle est automatiquement déduite du traitement du membre du personnel.
- Sa mission à Addis-Abeba (Éthiopie) du 28 janvier au 5 février 2016 ainsi que sa mission à Dakar (Sénégal) en novembre 2015 ont été dûment autorisées; il n'y a pas eu de voyage à Dakar du 4 au 7 octobre 2015, dates auxquelles il se trouvait à Divonne-les-Bains (France). Il fournit au Tribunal une photographie, indiquant qu'elle a été prise à Divonne-les-Bains le 4 octobre 2015 à 11 h 44.
- Il est «normal»* qu'une autorisation de voyage concerne des dates qui ne sont pas celles du voyage réellement effectué, car il est parfois demandé aux membres du personnel de soumettre une

* Traduction du greffe.

demande de voyage pour des dates différentes, laquelle est ensuite corrigée dans le système électronique de l'ONUSIDA une fois le voyage terminé, grâce à la procédure de demande de remboursement, qui est effectuée après le voyage. En fait, la plupart des demandes d'autorisation de voyage mentionnaient les dates prévues, et non les dates réelles, lesquelles pouvaient être modifiées dans le système électronique de l'ONUSIDA une fois le voyage terminé.

- Le requérant ne peut être tenu responsable des voyages effectués à titre privé par sa subordonnée, M^{me} B., à Paris (France) et à Londres (Royaume-Uni), et le fait qu'elle se soit rendue à Johannesburg (Afrique du Sud) en classe affaires à ses propres frais ne constitue pas une violation des règles relatives aux voyages.
- La déclaration des enquêteurs selon laquelle «les voyages de M^{me} B. semblaient avoir été tenus secrets au sein de l'OSI»^{*} revient à ne pas reconnaître que le voyage de M^{me} B. a été délibérément bloqué par M. Lo. et que cela a gravement entravé le travail de l'OSI.
- L'accusation selon laquelle le requérant avait commis une faute dans le cadre de ses missions constitue une conclusion erronée tirée des faits.

Avant d'aborder les nombreux arguments avancés par le requérant, le Tribunal estime qu'il convient de préciser la portée de son contrôle de la décision attaquée et de la décision disciplinaire en ce qui concerne les questions soulevées par le requérant dans le cadre du présent moyen.

Le Tribunal relève que, d'une part, certains des arguments du requérant ont trait à des «éléments»^{*} du rapport d'enquête qui ne figurent pas dans les constatations exposées dans la section 5.1.1.5 dudit rapport concernant les voyages du requérant et de sa subordonnée et qui, partant, ne sont pas pris en compte dans la décision disciplinaire. À cet égard, les arguments du requérant sont sans incidence sur l'issue du litige. D'autre part, le requérant ne conteste pas certaines des constatations exposées dans la section 5.1.1.5, sur lesquelles reposait la

^{*} Traduction du greffe.

décision disciplinaire. Plus précisément, le Tribunal relève que la section 5 du rapport d'enquête expose les «constatations»^{*} des enquêteurs. La section 5.1 traite de l'«Allégation 1 – Irrégularités présumées en matière de voyages entachant des demandes d'autorisation de voyage et de mission»^{*}. Elle est composée de plusieurs sous-sections, comme suit:

«5.1.1 Demandes d'autorisation de voyage et de mission

5.1.1.1 Constatations et éléments de preuve

[...]

5.1.1.2 Rôle de M. [S.] en tant que personne approuvant les voyages de sa subordonnée, M^{me} B.

[...]

5.1.1.3 Autres constatations tirées des entretiens avec les témoins

[...]

5.1.1.4 Politiques applicables

[...]

5.1.1.5 Résumé des constatations»^{*}.

Il ressort du contenu des sections 5.1.1.1 à 5.1.1.4 qu'elles ne contiennent qu'une description des activités des enquêteurs, des documents recueillis et examinés, des entretiens et des règles applicables, mais aucune conclusion de faute n'est tirée dans ces sous-sections. Des conclusions ne sont en fait tirées que dans la section 5.1.1.5, qui se lit comme suit:

«Sur la base des éléments susmentionnés décrits dans les sections 5.1.1.1, 5.1.1.2., 5.1.1.3 et 5.1.1.4, il y a des preuves étayées établissant que M. [S.] a commis des irrégularités s'agissant de ses propres voyages et qu'il était mêlé à des demandes concernant des voyages irréguliers effectués par sa subordonnée, M^{me} B. Il ressort des preuves que:

[...]»^{*}

Après cette déclaration, la section 5.1.1.5 expose les faits pour lesquels des preuves étayées ont été trouvées.

^{*} Traduction du greffe.

Ainsi, seuls les faits décrits dans la section 5.1.1.5 ont été considérés par les enquêteurs comme étant corroborés par des preuves étayées, et non tous les éléments décrits dans les sections précédentes.

Il convient de reproduire intégralement le contenu de la section 5.1.1.5 du rapport d'enquête, qui comporte quatorze points; ils ne sont pas numérotés dans le rapport d'enquête, mais le Tribunal les présente sous forme numérotée par souci de clarté:

«[...] Il ressort des preuves que:

- [1] Aucune demande de voyage n'a été soumise pour le voyage à Dakar du 4 au 7 octobre 2015, en violation de la Politique de l'ONUSIDA relative aux voyages. En outre, deux jours de mission n'ont pas été enregistrés comme tels dans le tableau de bord des absences de M. [S.] et ont été laissés en blanc;
- [2] Les demandes concernant les voyages de M. [S.] à Londres et à Addis-Abeba en octobre 2015 n'ont pas été soumises dix jours à l'avance, ce qui est contraire à la Politique de l'ONUSIDA relative aux voyages;
- [3] Un jour supplémentaire a été enregistré comme un jour de mission dans le tableau de bord des absences de M. [S.] pour le voyage à Dakar du 14 au 19 novembre 2015, alors qu'il ressort des données statistiques relatives aux voyages de M. [S.] que cette mission a duré jusqu'au 18 novembre 2015;
- [4] M. [S.] a enregistré une mission à Addis-Abeba du 28 janvier au 5 février 2016 dans son tableau de bord des absences, alors que le système [électronique] de l'ONUSIDA indique que la demande de voyage a été annulée;
- [5] M. [S.] a enregistré une mission à Abidjan du 14 au 17 février 2016 dans son tableau de bord des absences, alors que le système [électronique] de l'ONUSIDA indique que ce voyage a été annulé;
- [6] L'assistante d'équipe de l'OSI a utilisé une demande relative à d'autres voyages, qui avait été approuvée et téléchargée dans le système [électronique] de l'ONUSIDA, pour justifier des voyages effectués par M. [S.];
- [7] En sa qualité de supérieur hiérarchique, M. [S.] était informé des irrégularités en matière de voyages commises par sa subordonnée, M^{me} B.;
- [8] M. [S.] a été informé que sa subordonnée, M^{me} B., avait voyagé à deux reprises sans autorisation finale (une fois pour se rendre à Johannesburg et une fois pour se rendre à Harare [(Zimbabwe)]);

- [9] M. [S.] a été informé que M^{me} B. avait voyagé en classe affaires pour se rendre à Johannesburg;
- [10] M. [S.] n'a pas annulé les demandes d'autorisation relatives aux voyages de M^{me} B. à Johannesburg et à Harare qui avaient été émises à des fins d'assurance, alors qu'il avait dit qu'il le ferait;
- [11] M. [S.] savait que M^{me} B. s'était rendue à Paris, à Londres et deux fois à Dakar;
- [12] [Les enquêteurs externes] n'ont trouvé aucun élément de preuve indiquant que M. [S.] avait signalé à la direction de l'ONUSIDA les voyages irréguliers effectués par M^{me} B.;
- [13] [Les enquêteurs externes] ont examiné des éléments de preuve étayés d'un climat de travail peu favorable au sein de l'OSI, décrit comme mettant sous pression les membres du personnel, ceux-ci étant confrontés à des relations de travail et à une dynamique difficiles au sein de l'équipe;
- [14] Nous avons trouvé des éléments de preuve étayés que les membres du personnel ayant des responsabilités d'encadrement et/ou de gestion n'ont pas montré la voie à suivre et n'ont pas non plus fait preuve de l'"exemplarité de la hiérarchie" voulue ni participé à un dialogue ouvert, ainsi qu'il ressort des preuves apportées et des entretiens menés.»*

Premièrement, le Tribunal relève que le chef d'accusation 3 figurant dans la décision disciplinaire reproche seulement ce qui suit au requérant: «[...] des irrégularités dans vos missions, vos absences enregistrées et vos demandes d'autorisation de voyage, ainsi que dans les voyages de votre subordonnée M^{me} [B.], alors qu'elle était placée sous votre supervision directe; et vous avez agi en collusion avec M^{me} [B.] pour organiser des voyages irréguliers»*.

Ni le chef d'accusation 3 ni les autres chefs d'accusation figurant dans la décision disciplinaire n'étaient basés sur les constatations recensées aux points 13 et 14 de la section 5.1.1.5 du rapport d'enquête, lesquels font référence à un climat de travail désagréable au sein de l'équipe de l'OSI. Le requérant ne doit répondre d'aucun chef d'accusation à cet égard.

* Traduction du greffe.

Deuxièmement, le Tribunal relève qu'aucun des 14 points de la section 5.1.1.5 du rapport d'enquête ne fait référence au plafonnement des voyages et au fait que les voyages de M^{me} B. ont été tenus secrets. Ainsi, les arguments soulevés par le requérant à cet égard sont sans objet et ne seront pas examinés par le Tribunal.

Troisièmement, le Tribunal relève que le requérant n'avance pas d'arguments spécifiques en ce qui concerne les constatations figurant aux points 6, 8 et 10 de la section 5.1.1.5.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal va à présent examiner les arguments avancés par le requérant pour contester les constatations décrites aux points 1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 11 et 12 de la section 5.1.1.5.

Tout d'abord, le Tribunal relève que le dossier ne contient aucune pièce étayant l'hypothèse du requérant selon laquelle les enquêteurs ne se seraient pas appuyés sur la version de la Politique de l'ONUSIDA relative aux voyages qui était en vigueur au moment des faits. En tout état de cause, le Tribunal estime que le requérant n'a pas démontré que les enquêteurs se seraient appuyés sur des dispositions de la Politique relative aux voyages qui n'étaient pas en vigueur au moment des faits.

Il y a lieu de rappeler que les enquêteurs ont recueilli, examiné et évalué les éléments de preuve suivants:

- des preuves documentaires, à savoir des courriels du requérant et d'autres membres de son équipe, les données statistiques relatives aux voyages du requérant, le tableau de bord des absences du requérant, les informations fournies aux enquêteurs par le Département Finances et responsabilité; et
- les entretiens avec les témoins suivants: M^{me} Hi., M^{me} Me., M. Ma. et M^{me} Na.

S'agissant du voyage à Dakar du 4 au 7 octobre 2015 (point 1 ci-dessus), pour lequel les enquêteurs ont conclu qu'aucune demande n'avait été soumise et que deux jours de mission n'avaient pas été enregistrés comme tels dans le tableau de bord des absences du requérant et avaient été laissés en blanc, le requérant objecte qu'il n'y a pas eu de voyage à Dakar du 4 au 7 octobre 2015. Il affirme qu'à ces dates-là il se trouvait à Divonne-les-Bains. Il fournit au Tribunal une

photographie apparemment prise avec un téléphone portable, indiquant comme lieu et date Divonne-les-Bains le 4 octobre 2015 à 11 h 44. Le Tribunal fait observer qu'il ne lui appartient pas d'évaluer de nouveaux éléments de preuve qui n'ont pas déjà été examinés par les enquêteurs. De plus, le requérant aurait dû fournir cet élément de preuve aux enquêteurs. Étant donné que les enquêteurs n'ont jamais obtenu cet élément de preuve et n'ont donc jamais pu l'évaluer, on ne saurait conclure que l'enquête était entachée d'une erreur de droit à cet égard.

S'agissant de la constatation figurant au point 2 ci-dessus, selon laquelle les demandes concernant les voyages du requérant à Londres et à Addis-Abeba en octobre 2015 n'ont pas été soumises dix jours à l'avance, le requérant objecte que le fait que les voyages doivent être planifiés suffisamment à l'avance n'est qu'une recommandation. Il soutient qu'un voyage de dernière minute peut être autorisé grâce à la procédure relative aux «exceptions en matière de voyages»*. Le Tribunal relève que, s'il est incontestable que des voyages de dernière minute peuvent être autorisés, il convient néanmoins de démontrer qu'il n'était pas possible de soumettre une demande de voyage à l'avance. En l'espèce, rien ne prouve que des raisons plausibles auraient empêché le requérant de demander une autorisation dix jours avant la date de son départ, comme le prévoit la Politique relative aux voyages.

S'agissant de la constatation figurant au point 3 ci-dessus, concernant son voyage à Dakar du 14 au 19 novembre 2015, le requérant objecte que ce voyage a été dûment autorisé et fournit au Tribunal les cartes d'embarquement des vols. De manière plus générale, il fait remarquer qu'il est «normal»* qu'une autorisation de voyage concerne des dates qui ne sont pas celles du voyage réellement effectué, car il est parfois demandé aux membres du personnel de soumettre une demande de voyage avec des dates différentes, laquelle est ensuite corrigée dans le système électronique de l'ONUSIDA une fois le voyage terminé, grâce à la procédure de demande de remboursement. Le Tribunal relève que les enquêteurs ne contestent pas le fait que le voyage à Dakar du 14 au 19 novembre 2015 a eu lieu et a été autorisé.

* Traduction du greffe.

Le problème était qu'un jour supplémentaire avait été enregistré comme un jour de mission dans le tableau de bord des absences du requérant pour le voyage à Dakar du 14 au 19 novembre 2015, alors qu'il ressortait de ses statistiques relatives aux voyages que cette mission avait duré jusqu'au 18 novembre 2015. Cette constatation ne saurait être remise en cause par les cartes d'embarquement fournies par le requérant, puisqu'il s'agit de nouveaux éléments de preuve qui sont irrecevables en l'espèce au motif qu'ils n'ont jamais été soumis aux enquêteurs ni au Comité.

S'agissant de la constatation figurant au point 4 ci-dessus, concernant son voyage à Addis-Abeba du 28 janvier au 5 février 2016, le requérant objecte que ce voyage a été autorisé et a bien eu lieu, et il fournit au Tribunal les billets et les cartes d'embarquement. Cette constatation ne saurait être remise en cause par les billets et les cartes d'embarquement fournis par le requérant, puisqu'il s'agit de nouveaux éléments de preuve qui sont irrecevables en l'espèce au motif qu'ils n'ont jamais été soumis aux enquêteurs ni au Comité. Le Tribunal relève que les enquêteurs n'ont pas remis en cause le fait que ce voyage avait bien eu lieu. Ils ont plutôt considéré qu'il y avait eu violation de la Politique relative aux voyages à raison du fait que l'absence du requérant avait été enregistrée dans le tableau de bord des absences comme relevant d'une mission du 28 janvier au 5 février 2016, alors que le système électronique de l'ONUSIDA indiquait que la demande de voyage était annulée. En tout état de cause, même si cette constatation était erronée, une seule erreur de la part des enquêteurs ne porterait pas atteinte au bien-fondé de l'accusation d'irrégularités dans les missions, qui s'appuie sur de nombreux éléments supplémentaires.

S'agissant de la constatation figurant au point 5 ci-dessus, concernant son voyage à Abidjan du 14 au 17 février 2016, le requérant objecte que ce voyage à Abidjan a été annulé, comme c'était souvent le cas, et qu'il était pratiquement impossible de commettre une fraude, car lorsqu'un voyage est annulé, les billets ne peuvent pas être émis et aucune indemnité journalière de subsistance n'est versée. Il ajoute que si une telle indemnité a déjà été versée, elle est automatiquement déduite du traitement du membre du personnel. Les remarques du

requérant sont dénuées de toute pertinence. Les enquêteurs n'ont pas remis en cause le fait que le voyage à Abidjan avait été annulé, ils ont plutôt constaté que, dans le tableau de bord des absences du requérant, les jours compris entre le 14 et le 17 février 2016 étaient néanmoins enregistrés comme une mission. Il importe peu qu'une fraude ait été impossible, puisque le requérant n'est pas accusé de fraude à cet égard, mais d'irrégularités en matière de voyages. La raison pour laquelle le requérant était absent pour cause de mission alors que la mission avait été annulée demeure obscure.

Les constatations figurant aux points 7, 9, 11 et 12 concernent les voyages de la subordonnée du requérant. Ce dernier objecte qu'il ne peut être tenu responsable des voyages effectués à titre privé par sa subordonnée, M^{me} B., à Paris et à Londres, et que le fait qu'elle se soit rendue à Johannesburg en classe affaires à ses propres frais ne constitue pas une violation des règles relatives aux voyages. Il rappelle que, dans un courriel, il a conseillé à M^{me} B. de ne pas voyager en classe affaires.

Le Tribunal relève que la constatation selon laquelle, en se rendant à Johannesburg en classe affaires, M^{me} B. a violé la Politique relative aux voyages pourrait être erronée, puisqu'il semble que ce vol n'ait pas été payé par l'ONUSIDA, même si l'on ne sait pas exactement qui l'a payé. Il s'agit en tout état de cause d'un vice mineur qui n'a pas d'incidence sur l'issue du litige, toutes les autres constatations d'irrégularités concernant les voyages de M^{me} B. étant fondées. En sa qualité de supérieur hiérarchique de M^{me} B., le requérant était au courant de ces irrégularités et ne les a pas empêchés ni signalés à l'ONUSIDA.

Les constatations des enquêteurs établissant des irrégularités dans les voyages de M^{me} B. étaient fondées sur trois événements précis et reposaient sur les conclusions suivantes:

- un voyage à Johannesburg en novembre 2015 pour lequel aucun congé n'a été enregistré dans le tableau de bord des absences de M^{me} B. et pour lequel elle n'avait pas obtenu d'autorisation de voyage;

- un voyage à Dakar en novembre 2015 pour lequel M^{me} B. n'a pas soumis de demande de voyage en novembre 2015 et pour lequel elle n'a pas présenté de demande à des fins d'assurance dans les délais impartis; aucune absence n'a été enregistrée dans son tableau de bord des absences; et, alors qu'elle n'avait pas été autorisée à voyager, elle a pourtant représenté officiellement l'Organisation;
- un voyage à Harare en novembre et décembre 2015 pour lequel la demande de voyage de M^{me} B. n'a pas été retirée après le rejet du Directeur exécutif adjoint de la Branche Programme de l'époque. M^{me} B. s'est rendue à Harare et le requérant, en sa qualité de supérieur hiérarchique de M^{me} B., n'avait pas autorisé ce voyage (même si celui-ci avait été payé par une organisation externe). Le voyage de M^{me} B. a été enregistré comme une mission, même s'il n'avait pas été approuvé en tant que tel. M^{me} B. n'ayant pas demandé de congé annuel pour se rendre à Harare à ces dates, son absence pendant la période en question n'avait donc pas été autorisée.

S'agissant des voyages de M^{me} B. à Paris et à Londres, les enquêteurs ont conclu que, dans un cas, son absence n'était pas autorisée et que, dans un autre cas, elle s'était rendue à l'étranger alors qu'elle était en congé de maladie. Il s'ensuit que le requérant n'est pas fondé à affirmer qu'il ne peut être tenu responsable des voyages effectués à titre privé par sa subordonnée puisqu'il se trouvait avec elle lors de ces deux voyages et que, en sa qualité de supérieur hiérarchique, il aurait dû être au courant des absences non autorisées de M^{me} B. et du voyage effectué alors qu'elle était en congé de maladie, les empêcher et les signaler.

Le Tribunal ajoute qu'il a estimé dans le jugement 4858, prononcé le même jour que le présent jugement et concernant la révocation immédiate de M^{me} B., que les irrégularités en matière de voyages dont devait répondre M^{me} B. reposaient sur des preuves convaincantes. Par conséquent, en sa qualité de supérieur hiérarchique de M^{me} B. au moment des faits, le requérant est également responsable de ces irrégularités.

Le Tribunal estime que c'est à juste titre que l'Organisation a considéré les événements mentionnés ci-dessus concernant les missions du requérant et les voyages de sa subordonnée non pas comme de simples non-conformités, mais comme des violations des devoirs qui

lui incombait en application de la Politique relative aux voyages. Le Tribunal relève que non seulement le personnel est censé connaître la Politique relative aux voyages, mais il lui est aussi expressément demandé de la respecter, faute de quoi sa responsabilité est directement engagée (voir le paragraphe 20 de la Politique de l'ONUSIDA de 2015 relative aux voyages: «Les membres du personnel qui voyagent [...] sont tenus de respecter la Politique relative aux voyages»^{*}). Ainsi, toute tentative, de la part du requérant, visant à réduire ces non-conformités à de simples irrégularités, ou à considérer d'autres membres du personnel comme responsables de ces irrégularités, est vouée à l'échec.

L'allégation du requérant selon laquelle les enquêteurs ont passé en revue un nombre limité de pièces concernant les voyages et les congés et qu'ils auraient dû avoir accès au système électronique de l'ONUSIDA afin d'accéder sans restriction à l'ensemble des documents relatifs aux voyages du requérant et à ses congés enregistrés est vague. Les documents passés en revue corroboraient les violations alléguées et il n'était pas nécessaire d'enquêter plus avant. Le requérant n'explique pas en quoi un accès sans restriction à ses documents de voyage et à ses congés enregistrés pourrait réfuter les accusations portées contre lui. L'autre explication qu'il fournit concernant le fonctionnement du système électronique de l'ONUSIDA utilisé pour enregistrer les missions et celui du système utilisé pour enregistrer les congés personnels n'est pas convaincante. L'existence de deux systèmes distincts et la nécessité de les synchroniser peuvent expliquer des non-conformités au stade de la planification ou de l'annulation d'un voyage, mais ne peuvent expliquer pourquoi ces non-conformités persistent même très longtemps après qu'un voyage a été effectué ou annulé, comme c'est le cas en l'espèce. De plus, il ressort des pièces du dossier (à savoir les courriels échangés entre le requérant, M^{me} B. et d'autres membres du personnel) que:

- le requérant avait parfaitement connaissance de la Politique relative aux voyages et du fait que les voyages de sa subordonnée pouvaient être refusés en raison du plafonnement des voyages;

^{*} Traduction du greffe.

- il s'est arrangé pour contourner la Politique afin de voyager vers les mêmes destinations que M^{me} B. pour les mêmes événements; et
- il a donc contourné le mécanisme de contrôle et les procédures appropriés.

S'agissant de l'allégation du requérant selon laquelle les enquêteurs n'ont pas interrogé la personne chargée des procédures relatives aux voyages au moment des faits, le Tribunal relève que les enquêteurs ont interrogé quatre personnes au sujet des problèmes concernant les missions. Ils ont non seulement interrogé M^{me} Na., qui, au moment des faits, faisait partie de l'équipe du requérant et était responsable de l'aspect logistique de ses missions, mais également M. Ma. (Directeur du Bureau du Directeur exécutif adjoint), qui, au moment des faits, avait reçu de l'ancien Directeur exécutif adjoint une délégation de pouvoir pour autoriser les voyages. Par conséquent, l'affirmation selon laquelle M. Ma. n'était pas qualifié ou compétent s'agissant des procédures relatives aux voyages n'est qu'une simple hypothèse. Les enquêteurs ont également interrogé d'autres membres du personnel, M^{me} Hi. et M^{me} Me.

L'argument relatif à la conclusion du Comité est dénué de fondement. Le Comité a conclu à juste titre que la conduite du requérant visait à contourner les conditions liées aux exigences en matière de voyages. Le fait que le Comité ait ajouté qu'au moment des faits il n'y avait «aucune procédure institutionnelle qui empêchait le [requérant] de faire ce voyage»^{*} ne le dispense pas de l'obligation de respecter la Politique relative aux voyages, même en l'absence de mécanismes préventifs susceptibles de l'empêcher de voyager en cas de non-respect de ladite politique. Le Comité a relevé cette faiblesse du système afin de recommander à l'Organisation de prendre des mesures pour y remédier à l'avenir.

En conclusion, la décision disciplinaire et la décision attaquée, dans la mesure où elles concernent l'accusation d'irrégularités dans les voyages, malgré des erreurs mineures, n'ont pas omis de prendre en

^{*} Traduction du greffe.

considération des éléments essentiels et n'ont pas tiré du dossier des conclusions erronées.

20. Au titre de son cinquième moyen, le requérant conteste le chef d'accusation 4 figurant dans la décision disciplinaire. Le chef d'accusation 4 se lit comme suit:

«Vous avez entretenu une relation personnelle intime avec votre subordonnée directe, M^{me} [B.], mais n'avez pas signalé cette relation. Du fait de cette relation personnelle, vos intérêts privés étaient incompatibles avec les intérêts de l'ONUSIDA [...]»*

Il affirme que, selon le Code d'éthique et de déontologie de l'OMS, les relations intimes consensuelles entre collègues sont acceptables. Il a informé ses collègues et l'«administration»^{*} de cette relation et, en conséquence, sa subordonnée, M^{me} B., a été transférée dans un autre service. Il insiste sur le fait qu'on ne saurait nier qu'il a dûment et promptement informé l'Organisation. Il ajoute que l'Organisation ayant déjà pris la décision de transférer sa subordonnée, M^{me} B., dans un autre service, elle ne pouvait pas le sanctionner à nouveau, plus de trois ans plus tard, pour le même fait et que cela constitue une violation du principe *non bis in idem*.

Ce moyen est dénué de fondement.

En application du paragraphe 36 des Principes éthiques et normes de conduite du personnel de l'OMS (repris avec plus de précision dans le Guide d'éthique du Secrétariat de l'ONUSIDA, au paragraphe 3.5.1.1):

«Relations personnelles sur le lieu de travail

Des relations intimes consensuelles entre collègues ne doivent pas interférer dans le travail [...] Dans le cas où il y a supériorité hiérarchique, les collègues ont l'obligation de porter la relation en question à l'attention de leurs supérieurs respectifs ou du Directeur des Ressources humaines (HRD) ou de l'Administration et des finances (DAF) afin de décider par exemple si l'une des personnes concernées doit être réaffectée à un service différent.»

Cette disposition prévoit que des collègues qui entretiennent une relation intime alors qu'il existe une supériorité hiérarchique entre eux, comme en l'espèce, ont l'obligation de porter cette relation à l'attention

* Traduction du greffe.

du responsable chargé de prendre la décision qui s'impose. Le devoir des membres du personnel d'éviter tout conflit d'intérêts et d'agir conformément aux intérêts de l'Organisation exige d'eux qu'ils s'acquittent de cette obligation avec la plus grande diligence et sans délai.

La chronologie des événements est en totale contradiction avec le récit des faits livré par le requérant.

Il était le supérieur hiérarchique direct de M^{me} B. du 17 novembre 2014 au 12 avril 2016. Il y a lieu de relever que, le 1^{er} juin 2015, M^{me} B. a été temporairement réaffectée, à sa demande, au poste P-4 de conseillère technique au sein de l'OSI (qui relève de la Branche Programme de l'ONUSIDA), au Siège à Genève, pour une période initiale de six mois, qui a ensuite été prolongée. Même à ce nouveau poste, M^{me} B. restait sous la supervision du requérant, puisqu'il était le chef de la Sensibilisation mondiale et des initiatives spéciales. Il ressort des pièces du dossier que la relation intime entre le requérant et M^{me} B. avait au moins commencé en mai 2015. Par conséquent, le requérant aurait dû informer l'Organisation de cette relation intime au moins à compter de juin 2015, lorsqu'il était devenu le supérieur hiérarchique de M^{me} B. à raison du nouveau poste de cette dernière. Or il ne l'a pas fait avant février 2016. Il ressort des pièces du dossier que l'information selon laquelle le requérant et M^{me} B. entretenaient une relation intime s'est répandue dans l'Organisation après la réception des courriels anonymes de février et d'avril 2016 et que, peu de temps après, M^{me} B. a été temporairement réaffectée à un nouveau poste, sous la responsabilité d'un autre supérieur hiérarchique, à compter du 13 avril 2016. Le requérant insiste sur le fait que M^{me} B. a été réaffectée après que lui-même et M^{me} B. avaient informé l'Organisation de leur relation intime. Dans son mémoire en réponse, l'Organisation nie avoir jamais été informée formellement par le requérant. Cependant, il existe au moins un indice selon lequel, à un moment donné, il a bien informé l'Organisation. En effet, dans la décision de réaffectation du 13 avril 2016, adressée à M^{me} B., il est indiqué: «[a]u vu des informations fournies par vous-même et par votre supérieur hiérarchique direct concernant votre relation personnelle et des dispositions pertinentes

[...]»*. Quoi qu'il en soit, le fait qu'il avait informé l'Organisation en 2016 est sans incidence sur l'issue du litige. Il s'agirait tout au plus d'une information communiquée tardivement, ce qui, en tout état de cause, constituerait un manquement à son obligation d'informer promptement l'Organisation. Pendant la période qui s'est écoulée entre le début de la relation intime et le moment où elle a été portée à l'attention de l'Organisation, le requérant, en n'informant pas dûment l'Organisation, s'est trouvé dans une situation de conflit d'intérêts avec celle-ci. Il ajoute qu'il existait des preuves claires indiquant que la relation avait été portée à l'attention tant de ses collègues que de l'Organisation, comme on peut le déduire du rapport d'enquête, qui se lit comme suit: «Il ressort des informations recueillies lors des entretiens avec les témoins que la relation personnelle de M. [S.] et de M^{me} B. était connue de l'ONUSIDA et de sa direction, même s'ils travaillaient dans le même service avec un lien de supervision directe. Un témoin aurait été indirectement informé par M. [S.] que M^{me} B. était sa petite amie.»* Cet extrait du rapport d'enquête ne prouve pas que le requérant avait promptement signalé la relation, mais, tout au plus, qu'elle était connue de facto. De l'avis du Tribunal, il importe peu que la relation intime entre le requérant et M^{me} B. n'ait été un secret pour personne. Cette connaissance par ouï-dire ne valait pas reconnaissance formelle et n'aurait pas dispensé le requérant de son obligation d'informer formellement et promptement le responsable chargé de prendre les mesures qui s'imposaient.

S'agissant de la violation alléguée du principe *non bis in idem*, le Tribunal rappelle que, selon sa jurisprudence, ce principe, qui interdit seulement de prononcer des sanctions disciplinaires supplémentaires à raison de faits ayant déjà donné lieu à une telle sanction, n'empêche pas qu'il puisse être tiré à la fois des conséquences disciplinaires et non disciplinaires des mêmes faits. Ce principe ne s'oppose ainsi nullement à ce que des mesures de différents ordres, répondant chacune aux intérêts de l'organisation concernée dans le domaine où elle intervient, soient prises en considération d'un même acte ou d'un même comportement d'un fonctionnaire (voir les jugements 4400, au

* Traduction du greffe.

considérant 28, 3725, au considérant 9, 3184, au considérant 7, et 3126, au considérant 17). En résumé, en vertu du principe *non bis in idem*, une personne ne peut être jugée et sanctionnée deux fois à raison d'une même accusation basée sur le même acte. En l'espèce, le requérant ne s'est pas vu infliger deux sanctions pour le même acte, étant donné que la mesure consistant à transférer sa subordonnée, M^{me} B., dans un autre service ne constituait pas une sanction infligée à raison de son manquement à l'obligation de signaler leur relation intime. Il n'a été sanctionné qu'une seule fois et il n'y a donc pas eu violation du principe *non bis in idem*. De surcroît, le fait que l'Organisation ait transféré M^{me} B. dans un autre service à partir d'avril 2016 n'implique pas une intention de sa part d'abandonner la procédure disciplinaire.

21. Au titre de son sixième moyen, le requérant conteste le chef d'accusation 5 figurant dans la décision disciplinaire. Le chef d'accusation 5 se lit comme suit:

«Vous vous êtes absenté sans autorisation à au moins une occasion pour rencontrer M^{me} [B.] à des fins privées alors que vous étiez en service pour l'ONUSIDA et pendant les heures de travail [...]»*

Il soutient que le rapport d'enquête a conclu qu'aucun élément de preuve étayé n'indiquait qu'il s'était absenté sans autorisation afin de rencontrer sa subordonnée directe à des fins privées alors qu'il était en service pour l'ONUSIDA. Il a pourtant dû répondre de ce chef d'accusation.

Ce moyen est dénué de fondement.

Il ressort des pièces du dossier (les courriels échangés entre le requérant et M^{me} B. et entre le requérant et ses subordonnés, et le tableau de bord des absences du requérant) que, le 5 janvier 2016, le requérant et M^{me} B. ont convenu d'une rencontre privée à l'hôtel I., à Genève. En conséquence, le requérant a informé ses subordonnés par courriel du 5 janvier 2016 qu'il avait des «réunions hors site»* dans la matinée. Les enquêteurs ont également constaté qu'aucun congé n'avait été enregistré dans le tableau de bord des absences du requérant. Ils ont

* Traduction du greffe.

conclu qu'il existait des «preuves permettant de penser»^{*} qu'il s'était absenté sans autorisation le 5 janvier 2016 pour des motifs personnels, même si aucun «élément de preuve étayé»^{*} ne le confirmait. Dans ces circonstances, l'Organisation pouvait légitimement estimer que les pièces du dossier étayaient l'accusation d'absence non autorisée à une occasion. Il existe des indices significatifs en ce sens, or le requérant se contente de nier que les preuves sont convaincantes, sans présenter au Tribunal de preuves indiquant qu'au contraire il était au bureau le 5 janvier 2016 ou que son absence était autorisée, ou du moins justifiée.

22. Au titre de son septième moyen, le requérant conteste le chef d'accusation 6 figurant dans la décision disciplinaire. Le chef d'accusation 6 se lit comme suit:

«Vous avez eu des relations sexuelles avec M^{me} [B.] dans les locaux de l'ONUSIDA et lors de missions officielles [...]»^{*}

Selon lui, il n'existe aucune preuve de cela, et encore moins de preuve au-delà de tout doute raisonnable. Le rapport d'enquête s'appuie sur des courriels échangés entre le requérant et M^{me} B., ce qui remet en cause la fiabilité et la recevabilité de l'ensemble de la procédure d'enquête. Il réitère l'argument, déjà examiné et rejeté par le Tribunal, selon lequel les enquêteurs externes n'ont pas exercé leur indépendance en rejetant des éléments de preuve peu fiables tels que ces courriels.

Ce moyen est dénué de fondement.

Le Tribunal a déjà déclaré que la sélection d'un certain nombre de courriels parmi plus de 21 000 courriels initialement recueillis par l'Organisation est acceptable et légale. Il n'est pas nécessaire de s'attarder sur le contenu des courriels échangés qui sont mentionnés dans le rapport d'enquête et ont été fournis au Tribunal en pièce jointe aux écritures des parties. Il ressort sans équivoque de ces courriels que les membres du personnel concernés ont eu des relations sexuelles dans l'exercice de leurs fonctions. Le Tribunal examinera au considérant 23 ci-dessous l'argument avancé par le requérant concernant la fiabilité et

^{*} Traduction du greffe.

la recevabilité de l'ensemble de la procédure d'enquête au motif qu'elle était basée sur des échanges de courriels privés.

23. Au titre de son huitième moyen, le requérant conteste les chefs d'accusation 2 et 7 figurant dans la décision disciplinaire. Les chefs d'accusation 2 et 7 se lisent comme suit:

«2) Vous avez eu un comportement non professionnel et fait un usage abusif des ressources informatiques de l'ONUSIDA et, ce faisant, vous avez mis en danger la réputation de l'ONUSIDA;

[...]

7) Vous avez régulièrement employé les ressources informatiques de l'ONUSIDA de manière inappropriée, en utilisant votre adresse électronique professionnelle pour échanger des messages aux langage et contenu sexuels explicites, contenant parfois des propos grossiers et des images de nudité, y compris des photographies et des références à des relations sexuelles ayant eu lieu dans l'exercice de vos fonctions pour l'ONUSIDA: par conséquent, l'usage que vous avez fait à titre personnel des ressources informatiques de l'ONUSIDA était incompatible avec les intérêts de l'ONUSIDA et contraire à la Politique de l'OMS sur l'utilisation acceptable des systèmes d'information et de communication;

[...]»*

Le requérant soulève deux questions: la violation de la confidentialité et le fait qu'il n'y a pas eu usage abusif des ressources de l'ONUSIDA.

La première question, concernant la violation de la confidentialité, comporte deux éléments.

Premièrement, il soutient que les courriels anonymes le concernant sont apparemment fondés sur une intrusion illicite dans ses communications privées, qui n'a jamais fait l'objet d'une enquête.

Deuxièmement, il prétend que tous les courriels déplacés qui lui ont été attribués ont été récupérés sur le serveur informatique de l'ONUSIDA en violation de la confidentialité de ses communications privées. Il note que:

* Traduction du greffe.

- aucune mesure technique appropriée n’a été prise pour protéger la confidentialité de ses messages privés;
- il n’a pas été consulté avant qu’il soit accédé à ses courriels; et
- l’Organisation n’a fourni aucune garantie que seules les personnes compétentes et autorisées avaient accès à ses courriels et étaient liées par des règles explicites en matière de confidentialité.

Concernant le second problème relatif à l’usage abusif des ressources de l’ONUSIDA, il soutient que:

- l’utilisation du compte de messagerie professionnel à des fins privées est autorisée dans certaines limites, qu’il a respectées;
- rien ne prouve que ses communications privées aient porté atteinte à la qualité de son travail ni qu’elles aient eu lieu «régulièrement»*, au vu du peu de courriels privés qui figurent parmi les plus de 21 000 courriels récupérés;
- la Politique de l’OMS sur l’utilisation acceptable des systèmes d’information et de communication vise à limiter les communications privées envoyées à des destinataires externes. Dans son cas, les courriels ont été échangés avec une autre membre du personnel, de sorte que l’échange ne pouvait pas mettre en danger les ressources de l’Organisation; et
- la Politique de l’OMS exige que les courriels privés ne mettent pas en danger la réputation de l’Organisation uniquement s’agissant des courriels envoyés à des destinataires externes; par conséquent, la correspondance qui n’est pas envoyée vers l’extérieur n’est pas soumise à une telle exigence. Compte tenu de la nature privée des communications échangées entre deux personnes, celles-ci n’ont pas pu porter atteinte à la réputation de l’ONUSIDA. Les communications privées devraient être traitées dans le respect de la vie privée des personnes concernées et «ne devraient pas être soumises à des normes supplémentaires et arbitraires»*.

Ce moyen est dénué de fondement.

* Traduction du greffe.

La violation alléguée de la confidentialité, qui a donné lieu aux courriels anonymes, dépasse le cadre de la présente requête. Il n'appartient pas au Tribunal d'évaluer comment la ou les personnes ayant signalé de manière anonyme des actes répréhensibles ont glané des informations sur la vie privée du requérant et si cela a été fait en accédant de manière illicite à ses communications privées.

S'agissant du second aspect de l'allégation de violation de la confidentialité, le Tribunal estime que, à la lumière des règles applicables, il n'y avait aucune violation de la confidentialité dans le fait de récupérer les courriels. En ce qui concerne la politique en matière de confidentialité des courriels envoyés à partir des comptes de messagerie de l'ONUSIDA, il convient de rappeler que la section XIV.1.2 du Manuel électronique de l'OMS, intitulée «Politique sur l'utilisation du courrier électronique»^{*}, se lit notamment comme suit:

«70 L'Organisation se réserve le droit d'examiner, d'intercepter, de consulter et de communiquer les courriels envoyés ou reçus au moyen des systèmes de messagerie électronique de l'OMS. Toute règle spécifique ou procédure connexe à cet égard peut être recensée dans les directives opérationnelles visées à la section XIV.1.4, paragraphe 240, qui sont applicables au Siège de l'OMS ou au bureau régional concerné.

[...]

Confidentialité et respect de la vie privée

[...]

260 Tous les messages électroniques de l'OMS, y compris le contenu de tous les fichiers stockés dans les systèmes de l'OMS, sont la propriété de l'OMS. L'OMS se réserve le droit d'accéder à toutes ces informations. Toute réglementation spécifique ou procédure connexe peut être recensée dans les directives opérationnelles applicables au bureau de l'OMS concerné.»^{*}

Le dossier ne contient aucune preuve de l'existence d'une réglementation spécifique ou d'une procédure connexe recensée dans des directives opérationnelles (visées à la section XIV.1.2, paragraphe 260, et à la section XIV.1.4, paragraphe 240) et les arguments du requérant ne sont pas fondés sur des règles spécifiques en la matière. Sur la base des règles susmentionnées, l'Organisation avait le droit d'accéder aux

^{*} Traduction du greffe.

courriels envoyés ou reçus par le requérant au moyen du système de messagerie électronique de l’OMS/l’ONUSIDA. Il n’y avait pas de processus spécifique à suivre ni d’autorisation à demander, démarches qui ne sont nécessaires qu’en cas d’accès aux systèmes d’information et de communication de l’OMS utilisés par le personnel (les systèmes d’information et de communication sont définis à la section XIV.1.1, paragraphe 70, comme comprenant «l’ensemble des réseaux informatiques, des équipements de téléphonie, des ordinateurs, des applications, des dispositifs de stockage, des imprimantes et des logiciels que l’OMS détient ou qui ont été concédés sous licence ou loués par l’OMS, ou prêtés à celle-ci»*), conformément aux paragraphes 230, 300 et 310 de la section XIV.1.1. Partant, il n’était pas obligatoire de prévenir le requérant ou d’obtenir son consentement préalable.

À la lumière des règles susmentionnées, l’obligation de respecter la confidentialité des courriels des membres du personnel n’empêchait pas l’Organisation d’accéder à leurs courriels lorsque cela était nécessaire dans le cadre d’une enquête sur le comportement inapproprié d’un membre du personnel. Le Tribunal admet, en principe, que, lorsqu’elle récupère les courriels d’un membre du personnel dans le cadre d’une enquête, l’Organisation doit protéger leur confidentialité (voir les jugements 2741, au considérant 3, et 2183, au considérant 19). Toutefois, en l’espèce, rien ne prouve que la confidentialité ait été violée. On peut lire ce qui suit dans l’évaluation préliminaire des allégations visant le requérant:

«Le 24 février 2016, le déontologue hors classe a écrit au Directeur des technologies de l’information pour lui demander les courriels de [M. S.] des six derniers mois, y compris ceux qui se trouvaient dans la boîte de réception, les éléments envoyés, les indésirables, la corbeille et tout autre dossier, ainsi que les courriels ayant pu être définitivement supprimés au cours de cette période. Le Directeur des technologies de l’information a donné pour instruction à l’administrateur des systèmes [...] de fournir les données demandées au déontologue hors classe dans la plus stricte confidentialité. Un peu plus de 21 000 (21 034) courriels couvrant la période allant du 24 août 2015 au 24 février 2016 (à 16 h 15) ont été fournis.»*

* Traduction du greffe.

Ainsi, les courriels ont été récupérés dans le plein respect de l'obligation de préserver leur confidentialité. En outre, rien ne prouve que les courriels aient été utilisés à des fins autres que celles de l'enquête. Le Tribunal relève en outre que l'authenticité des courriels, s'agissant de leurs auteurs et de leur contenu, n'est pas contestée.

En ce qui concerne l'utilisation «tolérée»* du compte de messagerie professionnel à des fins personnelles, il y a lieu de rappeler qu'en application du paragraphe 108 du Code d'éthique et de déontologie de l'OMS relatif à l'utilisation des horaires officiels de travail et du matériel de bureau:

«Les membres du personnel de l'OMS sont chargés de veiller à ce que les ressources de l'Organisation, et notamment les ordinateurs, l'équipement téléphonique et les véhicules, soient utilisés à des fins officielles. La déontologie exige des membres du personnel qu'ils consacrent leur temps de travail aux activités officielles de l'Organisation. Elle exige que tout usage personnel du matériel de bureau, et notamment de l'Internet, du courrier électronique et du téléphone, reste minimal et ne soit pas incompatible avec les intérêts de l'Organisation. Par ailleurs, ce type d'usage ne doit pas perturber le travail des collègues ni surcharger le réseau électronique.»

Ces règles rappellent celles énoncées dans le Guide d'éthique du Secrétariat de l'ONUSIDA de 2015 (paragraphe 3.3) et dans le Manuel électronique de l'OMS, aux sections XIV.1.1 et XIV.1.2, respectivement intitulées «Politique sur l'utilisation acceptable des systèmes d'information et de communication»* (paragraphe 90 et 100) et «Politique sur l'utilisation du courrier électronique»* (paragraphe 140 et 160).

Plus précisément, en application des paragraphes 140 et 160 de la section XIV.1.2, concernant la «Politique sur l'utilisation du courrier électronique»*:

«140 L'utilisation occasionnelle du courrier électronique à des fins personnelles est tolérée si cette utilisation ne porte pas atteinte à la qualité du travail de l'utilisateur et si le contenu n'est pas incompatible avec les intérêts de l'Organisation ou contraire à la Politique de l'OMS sur l'utilisation acceptable des systèmes d'information et de communication (voir la section XIV.1.1).

* Traduction du greffe.

[...]

160 Afin de préserver les ressources partagées, l'utilisation du courrier électronique et de l'espace de stockage à des fins personnelles, dans la mesure où elle est autorisée, doit rester minimale.»*

La section XIV.1.1 relative à l'utilisation acceptable des systèmes d'information et de communication, dont il est question au paragraphe 140 de la section XIV.1.2, se lit notamment comme suit:

«90 L'utilisation occasionnelle personnelle des systèmes d'information et de communication de l'OMS à des fins privées est autorisée dans la mesure où elle ne porte pas atteinte à la qualité du travail de l'utilisateur et n'est pas incompatible avec les intérêts de l'Organisation.

100 Toute utilisation à des fins privées pendant les heures de travail doit rester minimale et ne doit pas perturber le travail de l'intéressé ou de l'OMS.»*

À la lumière des règles susmentionnées, l'utilisation du courrier électronique à des fins personnelles est soumise à une condition supplémentaire en plus de celles énoncées dans la «Politique sur l'utilisation acceptable des systèmes d'information et de communication»*.

Les conditions en commun sont les cinq suivantes:

- i) l'utilisation à des fins personnelles doit, dans tous les cas, être occasionnelle;
- ii) elle ne doit pas porter atteinte à la qualité du travail de l'utilisateur;
- iii) elle ne doit pas être incompatible avec les intérêts de l'Organisation;
- iv) elle doit rester minimale pendant les heures de travail; et
- v) elle ne doit pas perturber le travail de l'intéressé ou de l'OMS.

La condition supplémentaire en matière d'utilisation du courrier électronique est que, «[a]fin de préserver les ressources partagées, l'utilisation du courrier électronique et de l'espace de stockage à des fins personnelles, dans la mesure où elle est autorisée, doit rester minimale»*. Cette condition supplémentaire est confirmée par le paragraphe 108 du Code d'éthique et de déontologie de l'OMS relatif à l'utilisation des horaires officiels de travail et du matériel de bureau, selon lequel: «[...] tout usage personnel du matériel de bureau, et

* Traduction du greffe.

notamment [...] du courrier électronique [...], reste minimal et ne soit pas incompatible avec les intérêts de l'Organisation. Par ailleurs, ce type d'usage ne doit pas perturber le travail des collègues ni surcharger le réseau électronique.»

La condition selon laquelle l'utilisation du courrier électronique à des fins personnelles «doit rester minimale»* est une exigence supplémentaire, indépendante des autres exigences. En conséquence, elle doit être respectée, que le compte de messagerie professionnel soit utilisé pendant les heures de travail ou en dehors de ces heures, et que cette utilisation porte atteinte ou non à la qualité du travail de l'utilisateur.

Le requérant soutient qu'il n'a pas «régulièrement»* utilisé les ressources de l'ONUSIDA à des fins personnelles et qu'il n'était pas rare qu'il envoie ses courriels en dehors des heures de travail, de sorte que l'utilisation du compte de messagerie professionnel n'avait pas porté atteinte à la qualité de son travail.

À la lumière des règles susmentionnées, il y a lieu d'apprécier en soi le nombre de courriels personnels récupérés, indépendamment de leur nombre par rapport à la quantité totale de courriels et indépendamment du fait qu'un certain nombre de courriels personnels ont été envoyés et reçus en dehors des heures de travail. Dès lors qu'un nombre important de courriels personnels ont été versés au dossier de l'affaire, la constatation de l'Organisation, selon laquelle l'utilisation du courrier électronique à des fins personnelles était contraire à la section XIV.1.2 du Manuel électronique de l'OMS qui contient la «Politique sur l'utilisation du courrier électronique»*, au motif qu'elle «n'était pas restée minimale»*, n'est entachée d'aucune erreur susceptible d'en justifier le réexamen. De plus, au sens de la «Politique sur l'utilisation du courrier électronique»*, l'envoi de courriels à un collègue, pour des raisons privées, constitue également une utilisation à des fins personnelles. La constatation selon laquelle les courriels échangés entre le requérant et sa subordonnée, y compris les photos qui y étaient jointes, étaient des «messages aux langage et contenu sexuels

* Traduction du greffe.

explicites»* ne laisse aucun doute quant au fait que le compte de messagerie professionnel a été utilisé à des fins privées. Par conséquent, bien que les courriels aient été échangés entre des collègues et non envoyés à des destinataires externes, l'utilisation à des fins personnelles des ressources informatiques de l'ONUSIDA et des heures de travail était irrégulière.

Quant à l'incidence de l'utilisation du compte de messagerie professionnel à des fins personnelles sur la qualité du travail du requérant, le Tribunal a déjà relevé que l'utilisation d'un compte de messagerie professionnel à des fins personnelles doit rester minimale, indépendamment de son incidence sur la qualité du travail. En tout état de cause, l'Organisation n'a pas spécifiquement reproché au requérant l'incidence négative que cette utilisation avait eue sur la qualité de son travail. En outre, le requérant n'a pas prouvé son affirmation selon laquelle l'utilisation de son compte de messagerie professionnel à des fins personnelles n'avait pas porté atteinte à la qualité de son travail. Le Tribunal estime qu'il ressort des courriels personnels du requérant versés au dossier que l'intéressé a envoyé un nombre important de messages et de pièces jointes au contenu intime en utilisant son compte de messagerie professionnel. Ainsi, l'Organisation pouvait légitimement considérer que l'utilisation des ressources informatiques de l'ONUSIDA n'était pas restée minimale, ni occasionnelle, mais était régulière et que, par conséquent, elle était incompatible avec les intérêts de l'Organisation.

Le requérant soutient en outre que les échanges de courriels n'ont pas mis en danger la réputation de l'Organisation et que ses communications privées avec une collègue relevaient de sa vie privée et que, en tant que telles, elles ne pouvaient être «soumises à des normes supplémentaires et arbitraires»*.

Ce moyen est mal fondé. La décision disciplinaire ne dit pas que le contenu intime/sexuel des courriels échangés a mis en danger la réputation de l'Organisation. Le Tribunal relève que le chef d'accusation 7 ne fait pas référence à la réputation de l'Organisation et qu'il ne censure ni ne

* Traduction du greffe.

juge la vie privée du requérant au regard de l'éthique. Par conséquent, le Tribunal n'accepte pas l'affirmation selon laquelle sa vie privée a été soumise à une «norme supplémentaire arbitraire»*. La seule norme éthique appliquée par l'Organisation était celle qui concerne l'utilisation des ressources de l'ONUSIDA et des heures de travail à des fins privées. La référence au contenu intime des courriels échangés doit être interprétée, dans le contexte du chef d'accusation 7, comme visant à démontrer que le compte de messagerie professionnel a été utilisé à des fins personnelles. Dans cette mesure, une brève description du contenu des communications privées était nécessaire. Néanmoins, contrairement à ce que soutient le requérant, l'Organisation n'a pas affirmé que le contenu intime/sexuel des communications mettait sa réputation en danger, mais seulement que l'utilisation répétée du compte de messagerie professionnel à des fins personnelles constituait un usage abusif des ressources de l'ONUSIDA.

La réputation de l'Organisation a été évoquée à deux reprises dans le cadre de la décision du 13 décembre 2019, à savoir:

- le chef d'accusation 2 se lit comme suit: «Vous avez eu un comportement non professionnel et fait un usage abusif des ressources informatiques de l'ONUSIDA et, ce faisant, vous avez mis en danger la réputation de l'ONUSIDA»*;
- après la description des neuf chefs d'accusation, la décision indique ceci: «Ces agissements ont causé un préjudice financier au Secrétariat de l'ONUSIDA et porté atteinte à sa réputation»*.

Par conséquent, l'atteinte et le risque d'atteinte à la réputation renvoient au «comportement non professionnel»*, qui n'est pas mentionné dans le chef d'accusation 7, et à «l'usage abusif des ressources informatiques de l'ONUSIDA»*, qui est la seule irrégularité figurant dans le chef d'accusation 7. L'atteinte et le risque d'atteinte à la réputation ne découlent pas du contenu intime des communications. À la lumière de ce qui précède, le Tribunal constate qu'il n'y a pas eu ingérence indue dans la vie privée du requérant.

* Traduction du greffe.

24. Au titre de son neuvième moyen, le requérant conteste le chef d'accusation 8 figurant dans la décision disciplinaire. Le chef d'accusation 8 se lit comme suit:

«Votre comportement était contraire aux règles et procédures de l'ONUSIDA et incompatible avec le comportement professionnel attendu [...]»*

Le requérant renvoie à la section 5.2.4 du rapport d'enquête, dans laquelle les enquêteurs externes ont indiqué avoir demandé à deux témoins s'ils soupçonnaient le requérant d'avoir fait un usage abusif des avoirs de l'ONUSIDA. Ces témoins ont formulé d'autres allégations concernant des périodes qui dépassaient cadre de l'enquête. Trois autres témoins ont également été interrogés sur ces allégations, mais ils ne voyaient pas de quoi il s'agissait ou n'avaient aucune information à ce sujet. Les enquêteurs externes ont conclu que, «faute d'informations, [ils] ne peuvent pas établir les faits»*. Bien que ne disposant d'aucune information ni d'aucun fait, les enquêteurs ont tout de même conclu que le requérant «n'avait pas respecté les règles et procédures de l'ONUSIDA, ni adopté le comportement professionnel attendu»* (voir la section 5.2.5). Ainsi, le requérant invoque des arguments visant à réfuter cette allégation de faute supplémentaire. En ce qui concerne la déduction d'environ 20 000 dollars canadiens opérée sur la contribution de la Colombie-Britannique, le requérant objecte qu'il n'a pas utilisé ces fonds pour ses «dîners et d'autres dépenses d'ordre privé»*, comme le témoin M. F. l'avait affirmé dans un premier temps. Comme l'a précisé par la suite M. F. lui-même, cette déduction a été effectuée parce que le donateur avait payé d'avance certaines activités et souhaitait que celles-ci soient reconnues comme faisant partie de sa contribution. En ce qui concerne le séminaire-retraite d'équipe organisé par le requérant dans un hôtel à Montreux (Suisse), celui-ci rétorque que les enquêteurs ont reconnu qu'ils ne disposaient pas de suffisamment d'éléments pour établir les faits.

Ce moyen est en partie irrecevable et en partie dénué de fondement.

* Traduction du greffe.

Le Tribunal relève que les enquêteurs ne se sont pas penchés sur l'organisation d'un séminaire-retraite et que, par conséquent, cet événement n'entrait pas dans le champ de la lettre de notification des charges et de la décision disciplinaire, lesquelles reposent uniquement sur les faits pour lesquels les enquêteurs ont trouvé des «éléments de preuve étayés»*. Partant, en l'absence d'accusation de faute à cet égard, les allégations du requérant sont sans objet et ne seront pas examinées par le Tribunal.

En ce qui concerne la contribution d'un donateur, le Tribunal relève que, contrairement à l'allégation du requérant, les enquêteurs ont trouvé des éléments de preuve corroborés établissant l'existence d'une faute. Ils ont également suggéré à l'Organisation d'élargir la période sur laquelle portait l'enquête, mais l'Organisation a choisi de ne pas le faire et a finalisé la procédure disciplinaire sur la base des pièces du dossier. Il ressort de ces pièces que:

- le mémorandum d'accord initialement conclu entre l'ONUSIDA et le donateur portait sur une contribution de 270 000 dollars canadiens, à verser en trois tranches;
- lorsqu'il lui a été demandé de verser la troisième tranche de 90 000 dollars canadiens, le donateur a envoyé un chèque de 69 142,98 dollars canadiens au lieu des 90 000 dollars canadiens prévus; et
- il a été nécessaire de signer un amendement au mémorandum d'accord initial afin de réduire à 249 143 dollars canadiens la contribution de 270 000 dollars canadiens. Le montant total a été réduit de 20 857 dollars canadiens.

Le témoin, M. F., a déclaré initialement que la somme de 20 857 dollars canadiens avait été retenue par le donateur afin de couvrir les «dîners et d'autres dépenses d'ordre privé»* du requérant. Par la suite, il est revenu sur cette déclaration en disant et en prouvant que le donateur avait décidé de déduire ce montant de la contribution, «car il avait payé d'avance certaines activités [...] et souhaitait que celles-ci soient reconnues comme faisant partie de sa contribution [...]

* Traduction du greffe.

[le donateur] a répondu que ces mesures avaient été prises à la demande [du requérant]»*.

Le Tribunal relève que, même s'il n'a pas été prouvé que la déduction avait été opérée sur la contribution afin de couvrir des dépenses personnelles du requérant, la déduction a, en tout état de cause, été effectuée pour couvrir certaines activités, à la demande du requérant et sans que l'Organisation en ait été informée au préalable. Rien ne prouve que cette demande du requérant au donateur ait été autorisée ou, du moins, portée au préalable à la connaissance de l'Organisation. Ainsi, le Tribunal juge correcte la conclusion de l'Organisation selon laquelle ce comportement, même s'il ne s'apparentait pas à un détournement de fonds, était contraire aux règles et procédures de l'ONUSIDA et constituait un comportement non professionnel.

25. Au titre de la sous-rubrique xii) de son troisième moyen, le requérant conteste le chef d'accusation selon lequel il a refusé de coopérer à l'enquête et soutient que l'Organisation a violé son droit de ne pas s'incriminer lui-même. Il prétend que les dispositions internes sur lesquelles s'appuyait cette accusation, et qui imposent l'obligation de coopérer à une enquête, ne respectent pas le «principe général de droit interdisant l'auto-incrimination»*, consacré dans le jugement 1246 du Tribunal administratif des Nations Unies (TANU). Selon lui, c'était un affront de lui demander de participer à un processus allant à l'encontre de ses intérêts, en particulier dès lors que la procédure disciplinaire constituait un acte de représailles et étant donné que l'Organisation ne l'avait pas informé de l'ouverture de cette procédure, avait révélé les allégations formulées contre lui au CCP et à la presse, et ne lui avait pas fourni les allégations précises.

Ce moyen est dénué de fondement.

On peut déduire du libellé de la lettre de notification des charges du 2 décembre 2019 et de celui de la décision disciplinaire du 13 décembre 2019 que le requérant était accusé d'avoir manqué à son

* Traduction du greffe.

obligation de coopérer à l'enquête, en plus de devoir répondre de neuf chefs d'accusation supplémentaires précisés dans la décision disciplinaire. Cette accusation se lit comme suit:

«[...] en violation de l'article 1.10 du Statut du personnel, vous avez manqué à votre obligation de participer aux mesures d'enquête, y compris à un entretien; [...] vous n'avez pas respecté la Politique de prévention des fraudes à l'OMS (paragraphe 25); et le document de l'IOS fixant la procédure d'enquête (paragraphe 23).»*

Le Tribunal reconnaît que l'accusation en question était compatible avec les dispositions internes. En application du paragraphe 25 de la Politique de prévention des fraudes à l'OMS, en cas d'enquête sur un signalement de fraude:

«Les membres du personnel sont tenus de coopérer à toute enquête et de prêter leur concours aux enquêteurs. [...]»

Cela est rappelé au paragraphe 10 du document de l'IOS fixant la procédure d'enquête, qui se lit comme suit: «10. La Politique de prévention des fraudes à l'OMS [...] indique clairement que les membres du personnel ont l'obligation de coopérer avec les enquêteurs de l'IOS et sont tenus de répondre pleinement aux demandes d'information émanant des personnes autorisées à mener des enquêtes»*.

Quant aux paragraphes 23 et 24 de ce même document de l'IOS, ils ajoutent notamment ce qui suit:

«23. [...] Si un membre du personnel refuse de coopérer, il sera informé de l'obligation de coopérer et de fournir des documents, des dossiers ou des informations. [...]»

24. Si des incohérences sont relevées entre les éléments de preuve recueillis par l'IOS et les explications fournies par la personne faisant l'objet d'une enquête, cette dernière peut être interrogée plus avant. Au cours de ces entretiens supplémentaires, la personne concernée est normalement informée des incohérences apparues suite à son premier entretien et se voit offrir une possibilité raisonnable de formuler des observations et de présenter d'autres éléments de preuve.»*

Les termes «toute enquête», figurant au paragraphe 25 de la Politique de prévention des fraudes à l'OMS, signifient que les membres du personnel ont l'obligation de coopérer non seulement aux

* Traduction du greffe.

enquêtes sur des fraudes commises par d'autres membres du personnel, mais également aux enquêtes sur des fraudes les mettant eux-mêmes en cause.

Le requérant invoque le «principe général de droit interdisant l'auto-incrimination»^{*}, prétendument consacré dans le jugement 1246 du TANU, afin de conclure que les dispositions internes citées ci-dessus sont illégales au motif qu'elles sont incompatibles avec un tel principe général.

Le Tribunal n'accepte pas cet argument.

Le Tribunal rappelle d'emblée qu'il n'est nullement lié par la jurisprudence d'autres juridictions internationales ou régionales (voir les jugements 4363, au considérant 12, 4167, au considérant 7, et 3138, au considérant 7), mais il peut néanmoins en tenir compte si elle s'avère pertinente.

Cela étant, c'est à tort que le requérant s'appuie sur le jugement 1246 du TANU. Il en extrait une seule phrase affirmant que «[...] le Tribunal estime qu'il existe un principe général de droit selon lequel, à notre époque, il est purement et simplement intolérable de demander à une personne de collaborer à des procédures allant à l'encontre de ses intérêts *sine processu*»^{*}. Il ressort clairement de la lecture de l'ensemble de ce jugement que, contrairement à ce qu'affirme le requérant, le jugement 1246 du TANU n'a pas considéré que le principe général interdisant l'auto-incrimination est enfreint par les dispositions relatives au personnel qui énoncent que les membres du personnel visés par une enquête ont l'obligation d'y coopérer. Cette affaire était différente de la présente espèce, car elle concernait un membre du personnel auquel il avait été demandé de collaborer à une procédure informelle allant à l'encontre de ses intérêts, au mépris des garanties d'une procédure régulière. Il s'était vu proposer des prestations de licenciement avant d'avoir été informé de l'ouverture de l'enquête et des accusations portées contre lui. En l'espèce, il a été demandé au requérant de coopérer à une procédure disciplinaire menée dans le respect du principe de garantie d'une procédure régulière. Ainsi,

^{*} Traduction du greffe.

dans l'affaire tranchée par le jugement 1246 du TANU, une coopération avait été demandée dans le cadre de «procédures [...] *sine processu* [sans procédure, c'est-à-dire sans les garanties d'une procédure formelle]»*, alors qu'en l'espèce la coopération a été demandée «*in processu*», c'est-à-dire dans le cadre d'une procédure disciplinaire régie par des règles garantissant une procédure régulière.

Indépendamment du fait qu'il a tort de s'appuyer sur le jugement 1246 du TANU, le requérant soulève les questions suivantes:

- i) Existe-t-il un principe général affirmant le droit absolu et illimité d'une personne accusée de garder le silence et de ne pas s'incriminer elle-même?
- ii) Un tel principe général s'applique-t-il aux procédures disciplinaires?
- iii) Un tel principe général a-t-il été enfreint par les dispositions relatives au personnel qui obligent le membre du personnel visé par une enquête d'y coopérer et par la décision disciplinaire qui accusait le requérant de ne pas avoir respecté cette obligation?

Le Tribunal estime qu'en tout état de cause aucun droit de ne pas s'incriminer soi-même n'a été violé en l'espèce, même en admettant que ce droit – qui concerne principalement les procédures pénales – soit également applicable aux procédures administratives. Les personnes faisant l'objet d'une enquête ont l'obligation de coopérer à celle-ci et peuvent être sanctionnées si elles ne le font pas. Toutefois, l'obligation de coopérer n'entrave pas l'exercice par les personnes concernées du droit de garder le silence, s'il existe, dans la mesure où leurs réponses pourraient les incriminer. Les dispositions de l'ONUSIDA susmentionnées comprennent l'obligation de participer de manière générale aux entretiens, de fournir des documents, de nommer des personnes susceptibles d'être interrogées en tant que témoins et, à tout le moins, l'obligation de ne pas entraver le déroulement rapide de l'enquête. Ce n'est pas parce qu'il avait été convié à un entretien que le requérant avait nécessairement l'obligation de répondre à des questions susceptibles de l'incriminer. Le dossier contient des preuves convaincantes établissant que le

* Traduction du greffe.

requérant a manqué à son obligation de coopérer en refusant d'être interrogé et en tentant d'entraver la conclusion de la procédure, à savoir:

- il n'a jamais répondu à l'invitation à participer à un entretien, que l'enquêteur externe lui avait adressée par courriel le 19 septembre 2019;
- il n'a pas répondu à un certain nombre d'autres courriels que lui avaient envoyés les enquêteurs externes entre le 19 et le 26 septembre 2019;
- par lettre du 7 novembre 2019, il a décliné deux autres invitations que lui avait envoyées la Directrice de HRM le 27 septembre 2019 et le 6 novembre 2019, affirmant qu'il ne pouvait pas accepter d'être interrogé «tant qu'il n'aura[it] pas obtenu les noms de ses accusateurs, ainsi que tous les éléments de preuve dont dispos[ait] l'ONUSIDA et qui [avaient] donné lieu à l'enquête dont il [était] la cible, en particulier la ou les plaintes effectivement portées contre lui et tout élément de preuve dont dispos[ait] l'ONUSIDA»*; et
- par courriel du 13 novembre 2019, HRM a rappelé au requérant qu'il avait l'obligation de coopérer, relevant qu'il n'était pas en congé de maladie certifié.

En conclusion, l'Organisation pouvait légitimement sanctionner le requérant à raison de sa non-coopération avec les enquêteurs.

26. Au titre de la sous-rubrique xiv) de son troisième moyen et dans sa réplique, le requérant réitère certains des arguments qu'il avait déjà avancés au titre d'autres moyens concernant les prétendues représailles exercées par M. Lo. et la révélation de l'enquête à la presse, en tant qu'élément supplémentaire des représailles qu'il avait subies. Au titre du présent moyen, il soutient que tant la procédure disciplinaire que la décision attaquée constituaient des actes de représailles et il ajoute d'autres éléments s'inscrivant dans les prétendues représailles. Il rappelle sa plainte pour harcèlement déposée le 3 novembre 2016 et ajoute que les actes de représailles comprenaient des efforts répétés et intentionnels visant à restreindre son travail, un abus de pouvoir

* Traduction du greffe.

consistant à empêcher son équipe de fonctionner efficacement, la réduction du nombre d'employés à son service au mépris des engagements de l'Organisation, le refus de lui allouer des ressources et des tentatives délibérées visant à le diffamer et à détruire sa réputation. Dans sa réplique, il répète que la manière dont la procédure disciplinaire a été menée prouve qu'il s'agissait d'un acte de représailles. En outre, il mentionne, comme autre élément des représailles, la décision de retenir ses traitements de septembre et d'octobre 2019.

Ces moyens sont dénués de fondement.

Selon la jurisprudence constante du Tribunal, la partie qui fait valoir un abus de pouvoir, un parti pris et des motifs illégitimes doit en apporter la preuve (voir, par exemple, les jugements 4524, au considérant 15, 4467, au considérant 17, 4146, au considérant 10, 3939, au considérant 10, 2264, au considérant 7 a), et 2163, au considérant 11). De simples soupçons et des allégations sans preuve ne suffisent manifestement pas, d'autant moins lorsque les actes de l'Organisation qui sont censés avoir été entachés de parti pris se révèlent avoir une justification objective vérifiable (voir le jugement 4688, au considérant 10).

Le même principe relatif à la charge de la preuve s'applique aux allégations de représailles: il appartient au requérant d'établir que l'acte ou le comportement dont il tire grief constituaient des actes de représailles (voir le jugement 4363, au considérant 12).

Il est vrai qu'en l'espèce le paragraphe 19 de la Politique relative au signalement des actes répréhensibles à l'OMS se lit comme suit:

«On considérera qu'il y a eu représailles à moins que l'administration ne puisse démontrer au moyen d'éléments de preuve clairs et convaincants que l'acte [c]ensé constituer des représailles aurait eu lieu même si la personne qui signale un acte répréhensible n'avait pas notifié d'irrégularité présumée.»

Le Tribunal estime que, dans la présente affaire, les représailles ne sont pas prouvées, même en appliquant la norme de preuve énoncée au paragraphe 19 cité ci-dessus. S'agissant de l'ouverture de l'enquête en 2016, le Tribunal a déjà relevé (au considérant 7 ci-dessus) qu'elle ne peut être considérée comme un acte de représailles, car elle a précédé à la fois la plainte pour harcèlement sexuel déposée par M^{me} B. et la

plainte pour harcèlement déposée par le requérant le 3 novembre 2016. S'agissant des autres étapes de la procédure disciplinaire, qui ont eu lieu après le dépôt des deux plaintes pour harcèlement (par M^{me} B. et par le requérant), d'une part, elles s'inscrivaient dans le cadre des poursuites engagées contre un acte commis avant le dépôt des plaintes pour harcèlement. D'autre part, la procédure disciplinaire avait une justification objective, raison pour laquelle le Tribunal estime qu'elle «aurait eu lieu même si la personne qui signale un acte répréhensible n'avait pas notifié d'irrégularité présumée», conformément à la norme de preuve requise par le paragraphe 19 cité plus haut. Il existe des preuves claires et convaincantes que la procédure disciplinaire aurait eu lieu même si le requérant n'avait pas notifié d'irrégularité présumée.

En conclusion, le requérant n'ayant pas établi l'existence de représailles, son moyen à cet égard est rejeté.

En ce qui concerne le harcèlement institutionnel que le requérant prétend avoir subi, le Tribunal relève qu'aucune décision définitive concernant ses griefs de harcèlement n'a, à ce jour, été contestée devant lui. Sous réserve des requêtes contre de telles décisions qui pourraient être déposées à l'avenir s'agissant d'actes dépassant le cadre de la présente requête, le Tribunal considère que l'enquête sur la faute alléguée a été ouverte en février 2016, bien avant que le requérant ne dépose ses plaintes pour harcèlement, la première le 3 novembre 2016 contre M. Lo. et la seconde le 5 juin 2018 contre M. Si.

La mesure disciplinaire avait une justification objective et ni la procédure disciplinaire ni son issue ne peuvent être considérées comme des actes de représailles. La chronologie des événements confirme cette conclusion. En effet, les décisions à l'examen ont été prises plusieurs mois après le départ des anciens membres de la direction. L'ancien Directeur exécutif adjoint de la Branche Programme, M. Lo., a pris sa retraite en avril 2018 et l'ancien Directeur exécutif, M. Si., a démissionné le 9 mai 2019. M^{me} Ca. a assumé les fonctions de Directrice exécutive par intérim de mai à octobre 2019, tout en s'acquittant des fonctions de Directrice exécutive adjointe chargée de la gestion et de la gouvernance dès février 2018, tandis que la nouvelle Directrice exécutive, M^{me} By., a été élue le 14 août 2019 pour un

mandat débutant en novembre 2019. Le dossier ne contient aucun élément de preuve établissant que les anciens administrateurs auraient influé sur le nouveau chef exécutif ou joué un rôle dans l'issue de la procédure disciplinaire.

Quant aux messages que le requérant cite dans sa réplique et qui datent de 2018, l'authenticité de leur source et de leurs auteurs n'est pas prouvée. De plus, il semble s'agir d'un échange informel d'opinions concernant la situation à l'ONUSIDA après la révélation à la presse de l'existence de l'enquête sur la faute.

Le Tribunal a déjà déclaré que rien ne prouvait que l'Organisation pouvait être tenue responsable de la révélation de l'existence de l'enquête et que, par conséquent, cette révélation ne peut être considérée comme un acte ou un élément des représailles alléguées.

S'agissant de la décision de retenir les traitements du requérant des mois de septembre et d'octobre 2019, elle fait l'objet de sa quatrième requête. Cette requête a été rejetée dans le jugement 4864, prononcé le même jour que le présent jugement, le Tribunal n'ayant pas accepté l'affirmation selon laquelle cette décision constituait un acte de représailles.

27. Après avoir examiné les moyens 3 *bis* à 9 du requérant, ainsi que les moyens qu'il avance au titre des sous-rubriques xii) et xiv) de son troisième moyen, le Tribunal estime que l'Organisation pouvait légitimement considérer, au vu des éléments dont elle disposait et des constatations des enquêteurs, que la faute très grave du requérant avait été prouvée selon la norme de preuve requise, c'est-à-dire au-delà de tout doute raisonnable. Par conséquent, son affirmation selon laquelle il aurait été privé du droit à la présomption d'innocence et que les charges n'auraient pas été prouvées au-delà de tout doute raisonnable (sous-rubriques xi) et xiii) de son troisième moyen) est rejetée.

28. Le dixième moyen du requérant concerne la proportionnalité de la sanction. Il soutient que plusieurs facteurs constituant clairement des circonstances atténuantes n'ont pas été pris en compte, à savoir:

- i) l'absence d'intention frauduleuse;
- ii) le fait que l'ONUSIDA n'a subi aucun préjudice financier;
- iii) la durée de son service au sein de l'Organisation;
- iv) ses compétences professionnelles reconnues et ses bons états de service;
- v) le fait que l'enquête semble avoir pour origine les intentions malveillantes et illégitimes que M. Lo. nourrissait à son égard et à l'égard de M^{me} B.; et
- vi) le harcèlement institutionnel systématique qu'il a subi après avoir témoigné dans le cadre de la plainte pour harcèlement déposée par M^{me} B.

Ce moyen est dénué de fondement.

Selon une jurisprudence bien établie du Tribunal, une organisation dispose d'un pouvoir d'appréciation quant au choix de la mesure disciplinaire à imposer, à condition qu'elle exerce ce pouvoir dans le respect des règles de droit et notamment du principe de proportionnalité (voir les jugements 4660, au considérant 16, 4504, au considérant 11, 4247, au considérant 7, 3640, au considérant 29, et 1984, au considérant 7). Lors de l'examen de la proportionnalité de la sanction, le Tribunal ne saurait substituer son appréciation à celle d'une autorité disciplinaire; il se borne à évaluer si la décision est dans les limites de l'acceptable (voir le jugement 4504, au considérant 11).

En vertu de l'article 1075.2 du Règlement du personnel, applicable en l'espèce:

«En cas de faute très grave, un membre du personnel peut être révoqué immédiatement si la gravité de la faute le justifie à condition que, comme le stipule l'article 1130, il ait été avisé des accusations portées contre lui et ait eu la possibilité d'y répondre. Le membre du personnel ne reçoit pas de préavis de licenciement et il n'a pas droit à indemnité, allocation de rapatriement ou versement de fin de service.»

Étant donné que, comme le Tribunal l'a estimé ci-dessus, c'est à bon droit que l'Organisation a considéré que le comportement du requérant constituait une faute très grave, c'est-à-dire la violation la plus grave des devoirs incombant à un membre du personnel,

l'Organisation pouvait légitimement choisir la sanction la plus sévère. Selon l'Organisation, cette sanction était justifiée par le caractère répété des agissements du requérant, son ancienneté et son niveau de responsabilité.

Aucune circonstance atténuante, de l'ordre de celles invoquées par le requérant, n'a été ignorée. La corruption n'étant pas le seul motif de révocation immédiate, l'absence de toute intention frauduleuse n'implique pas, à elle seule, qu'il ne pouvait pas être révoqué immédiatement. L'affirmation selon laquelle l'Organisation n'a subi aucun préjudice financier est démentie par les pièces du dossier, comme l'a déjà relevé le Tribunal (voir les considérants 18 et 23 ci-dessus). L'ancienneté du requérant au sein de l'ONUSIDA, ses compétences professionnelles reconnues et ses bons états de service ne sont pas, en soi, des circonstances atténuantes (voir le jugement 3083, au considérant 20), même si, dans certains cas, ils peuvent l'être (voir le jugement 4457, au considérant 20). Bien qu'il ait été conclu dans la décision du 31 août 2021 concernant la plainte pour harcèlement déposée par M^{me} B. que, dans une certaine mesure, M. Lo. avait eu un comportement inapproprié, cela ne signifie pas que la procédure disciplinaire était un acte de représailles, pour les raisons déjà exposées, et, par conséquent, le comportement de M. Lo. ne saurait constituer une circonstance atténuante. Sous réserve de l'issue de toute requête qui pourrait être déposée à l'avenir concernant le harcèlement qu'aurait subi le requérant et dépassant le cadre de la présente requête, sa révocation immédiate était justifiée par des raisons objectives et rien ne prouve qu'elle constituait un acte de représailles ou relevait d'un harcèlement systématique. L'appréciation des circonstances atténuantes relevait du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation et, en l'espèce, l'exercice de ce pouvoir n'était pas entaché d'erreurs de droit ou de fait ni de l'omission de faits essentiels. Le Tribunal estime que l'Organisation pouvait légitimement infliger au requérant la sanction la plus sévère compte tenu du caractère répété de ses agissements, de son ancienneté et de son niveau de responsabilité.

29. Au vu de ce qui précède, tous les moyens du requérant ayant été considérés comme étant soit dénués de fondement, soit sans objet, soit dépassant le cadre de la présente requête, celle-ci doit être rejetée en toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 29 avril 2024, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 8 juillet 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE ROSANNA DE NICTOLIS HONGYU SHEN

MIRKA DREGER