

**K. (n° 11)**

**c.**

**UNESCO**

**139<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4924**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la onzième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M. L. K. le 19 juin 2023 et régularisée le 6 juillet 2023, le mémoire en réponse de l'UNESCO du 19 octobre 2023, la réplique du requérant du 18 janvier 2024 et la duplique de l'UNESCO du 22 avril 2024;

Vu les pièces complémentaires produites par l'UNESCO, les 11 et 14 octobre 2024, dans le cadre de suppléments d'instruction ordonnés par le Président du Tribunal;

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

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

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

Le requérant conteste son licenciement pour motif disciplinaire.

Des faits pertinents au présent litige sont exposés dans les jugements 4922 et 4923, également prononcés ce jour, au sujet des sixième et dixième requêtes de l'intéressé. Il suffira de rappeler que celui-ci est entré au service de l'UNESCO le 2 décembre 2002 en tant qu'agent de sûreté de classe G-3, affecté à l'Unité de sûreté au sein de la Section de la sécurité et de la sûreté, au titre d'un engagement de durée définie de deux ans, qui a fait l'objet de renouvellements successifs.

Le 20 octobre 2016, M. K., agent de sûreté et collègue du requérant, envoya au chef de la Section de la sécurité et de la sûreté alors en fonction un rapport circonstancié concernant notamment de prétendus «[p]ropos injurieux [proférés à l'égard des] agents de [sûreté]» qui lui auraient été adressés le même jour par M. D., adjoint au chef de la Section. Quatre autres agents étaient présents au moment des faits, mais pas le requérant.

Le 31 octobre 2016, le requérant – qui se sentait visé par les «propos insultants et injurieux» dénoncés par son collègue – déposa une plainte pour harcèlement contre M. D., invoquant notamment une atteinte à sa dignité et à celle de sa profession.

Le 5 décembre 2016, une réunion eut lieu entre le requérant, la Conseillère pour l'éthique alors en fonction, M<sup>me</sup> T., et le chargé du programme de l'éthique, M. Do. Selon les dires de l'UNESCO, qui sont fermement contestés par l'intéressé, celui-ci aurait été informé à l'occasion de cette réunion que, dans la mesure où il n'était pas présent lors de l'incident du 20 octobre, sa plainte n'était «pas recevable» au regard de la Politique de lutte contre le harcèlement applicable au moment des faits. Il aurait néanmoins été avisé que les informations contenues dans sa plainte, y compris dans les annexes à celle-ci, seraient transmises à toutes fins utiles à la hiérarchie de la Section de la sécurité et de la sûreté.

Le même jour, le requérant envoya un courriel à M<sup>me</sup> T. pour «partager avec [elle] [s]es impressions» quant aux propos échangés lors de la réunion en cause. Aucune référence n'y était faite à un classement de sa plainte ou à un renvoi de celle-ci à sa hiérarchie. Il se contentait d'affirmer que, selon lui, la gravité des agissements de M. D. avait été minimisée par M<sup>me</sup> T. lors de la discussion, alors même que «la façon [dont celui-ci] trait[ait] et rabais[sait] depuis longtemps» les agents de sûreté était «tout simplement scandaleu[se] et totalement inacceptable et impardonnable».

Le 16 décembre 2016, lors d'un entretien avec les agents de sûreté, le Sous-Directeur général chargé des relations extérieures et de l'information du public expliqua que, après consultation avec les parties

concernées par l'incident du 20 octobre, et avec le soutien du Bureau de l'éthique, il avait pris des mesures pour mettre un terme au différend.

Par courriel du 19 décembre 2016, le requérant s'enquit auprès de M<sup>me</sup> T. de la «suite officielle» donnée à sa plainte contre M. D. Il réitéra sa demande le 10 janvier 2017.

Le 31 mai 2017, M. D. partit à la retraite. Son successeur prit officiellement ses fonctions le 22 janvier 2018.

Le 31 octobre 2018, M<sup>me</sup> T. quitta l'UNESCO. Elle fut remplacée à compter du 1<sup>er</sup> février 2019 par une nouvelle Conseillère pour l'éthique, M<sup>me</sup> D. Le 19 juin 2019, une nouvelle Politique de lutte contre le harcèlement fut mise en place au sein de l'Organisation. Celle-ci prévoyait notamment que les plaintes formelles devaient désormais être adressées directement par la personne concernée au Service d'évaluation et d'audit (IOS selon son sigle anglais). Le 31 juillet 2019, l'ancien chef de la Section de la sécurité et de la sûreté quitta également l'Organisation.

Le 2 février 2020, le requérant – qui justifie son silence de plusieurs années par le fait qu'il aurait craint des mesures de représailles suite à ce qu'il qualifie de «menaces» proférées par l'ancien chef de la Section le 6 décembre 2016 et qui considère d'ailleurs que ces menaces se seraient concrétisées lors de l'évaluation de ses performances pour l'exercice biennal 2016-2017 – envoya un courriel à la directrice de l'IOS et à M<sup>me</sup> D. pour «connaître la suite» donnée à sa plainte du 31 octobre 2016. Il faisait valoir que, depuis la réunion du 5 décembre 2016, il n'avait reçu aucune réponse officielle à ce sujet, et ce, malgré ses nombreuses demandes.

Le 4 février 2020, le Bureau de l'éthique, tout en attirant son attention sur le fait que son courriel du 2 février renvoyait à une période antérieure à la prise de fonctions de la nouvelle Conseillère pour l'éthique, affirma avoir examiné le dossier, y compris les courriels antérieurs envoyés à M<sup>me</sup> T., qui étaient restés sans réponse – circonstance qui était qualifiée de «regrettable». Constatant qu'en 2016 M<sup>me</sup> T. «avait jugé opportun que [son cas] soit gér[é] au niveau administratif, au lieu de diligenter une enquête» et qu'elle avait en conséquence «soulevé les éléments dont [l'intéressé] lui av[ait] fait part avec [sa] hiérarchie», le Bureau conclut qu'il lui était impossible de

rouvrir le dossier, d'autant plus que, depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle Politique de lutte contre le harcèlement le 19 juin 2019, il n'était plus en charge des plaintes formelles pour harcèlement.

Le 25 février 2020, le requérant adressa à la Directrice générale une «[r]éclamation gracieuse contre la décision administrative du Bureau de l'éthique [du 4 février] de classer [s]a plainte sans suite». Le 28 mars 2020, il déposa un avis d'appel contre cette même décision puis, le 30 mars, il adressa sa requête détaillée au Conseil d'appel. L'Organisation soumit sa réponse le 26 mars 2021 en y joignant une déclaration de témoin, signée par M. Do. et datée du 15 janvier 2021, indiquant qu'il avait été expliqué au requérant par M<sup>me</sup> T., lors de la réunion du 5 décembre 2016 précitée, que sa plainte était irrecevable. L'issue de cette procédure de recours interne fait l'objet de la sixième requête de l'intéressé.

Le 12 avril 2021, le requérant adressa au directeur de l'IOS une plainte pour «propos mensongers» à l'encontre de M. Do. À l'appui de celle-ci, il soutenait que les affirmations contenues dans le témoignage du 15 janvier 2021 ne reflétaient pas la vérité et portaient atteinte à son honneur et à sa crédibilité dès lors que, durant la réunion du 5 décembre 2016, M<sup>me</sup> T. ne lui avait fait part d'aucune décision.

Par un courriel du chef du Bureau des enquêtes de l'IOS en date du 19 avril 2021, le requérant fut informé que, le 16 avril précédent, le directeur de l'IOS avait décidé de clôturer l'évaluation préliminaire ouverte au sujet de sa plainte du 12 avril en raison d'une «absence d'éléments remettant en cause la véracité des propos attaqués» de M. Do.

Le 27 avril 2021, le requérant adressa au Directeur général adjoint une demande d'examen administratif de la décision du 16 avril 2021 de clôturer l'évaluation préliminaire ouverte à la suite de sa plainte du 12 avril, qui fut rejetée le 10 juin suivant. Le 6 juillet 2021, l'intéressé déposa un avis d'appel puis, le 14 septembre 2021, il adressa sa requête détaillée au Conseil d'appel. L'issue de cette procédure de recours interne fait l'objet de la dixième requête de l'intéressé.

Le 25 mai 2021, le chef du Bureau des enquêtes de l'IOS informa le requérant que le directeur de l'IOS avait décidé d'ouvrir une enquête sur le caractère potentiellement calomnieux de sa plainte du 12 avril 2021 contre M. Do. L'intéressé fut auditionné le lendemain.

En juin 2021, l'IOS finalisa son rapport d'enquête. Il y concluait que la plainte du 12 avril 2021 constituait une dénonciation calomnieuse dès lors que, d'une part, le requérant avait, sciemment et de mauvaise foi, imputé des fautes disciplinaires à M. Do. et, d'autre part, en reconnaissant que le témoignage de ce dernier «le mettait en difficulté dans une instance pendante devant le Conseil d'appel», celui-ci avait reconnu un intérêt personnel dans sa démarche de décrédibilisation du chargé du programme de l'éthique. L'IOS recommandait ainsi l'ouverture d'une procédure disciplinaire à l'encontre du requérant.

Le 21 juin 2021, la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines informa le requérant des charges retenues contre lui, à savoir des faits de dénonciation calomnieuse et de tentative de fraude matérialisée par une dénonciation calomnieuse visant à tromper le système de justice interne de l'UNESCO et obtenir un avantage indu dans une procédure d'appel. Il fournit ses commentaires le 16 juillet 2021, dans lesquels il se déclarait innocent des faits qui lui étaient reprochés.

Par un mémorandum de la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines du 5 novembre 2021, le requérant fut informé de la décision de la Directrice générale de lui infliger la sanction disciplinaire de licenciement, qui prenait effet le même jour, avec paiement de son traitement en lieu et place du préavis de trois mois. La Directrice générale considérait en effet que les faits retenus contre lui étaient établis, que, par la dénonciation calomnieuse qui lui était reprochée, il avait mis en cause l'intégrité professionnelle d'un agent de l'Organisation et porté atteinte à la crédibilité et l'intégrité d'une fonction essentielle de cette dernière (à savoir le Bureau de l'éthique) et qu'en agissant ainsi il avait rompu le lien de confiance entre lui et l'UNESCO.

Le 15 décembre 2021, le requérant adressa au Directeur général adjoint une demande d'examen administratif de la décision de licenciement. Le 20 février 2022, il déposa un avis d'appel puis, le 29 avril 2022, il fournit sa requête détaillée au Conseil d'appel.

Dans l'avis qu'il rendit le 23 janvier 2023 après avoir entendu les parties, le Conseil d'appel recommanda le rejet du recours comme infondé. Considérant que les fautes reprochées au requérant étaient établies, il estimait, s'agissant du choix de la sanction prononcée, que l'intéressé «[était] allé très loin dans ses actes et contestations et qu'il ne sembl[ait] plus manifester aucun égard à l'autorité», ce qui justifiait la mesure de licenciement prise à son encontre. Par lettre du 20 mars 2023, le requérant fut informé que la Directrice générale avait décidé de suivre la recommandation du Conseil d'appel. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, ainsi que le rejet implicite de sa demande d'examen administratif et la décision du 5 novembre 2021. Il sollicite également sa réintégration à compter de la date à laquelle il a été mis fin à son contrat, ainsi que le versement de l'intégralité des traitements, émoluments et indemnités dont il aurait bénéficié depuis le 5 novembre 2021, ou, à défaut de réintégration, et de préférence, le versement d'une indemnisation compensatrice équivalente à l'ensemble des traitements et indemnités de toute nature dont il aurait bénéficié pendant les treize années de service qu'il lui restait à accomplir avant son départ à la retraite. Il demande que ces sommes soient assorties d'intérêts de retard au taux de 10 pour cent l'an. Estimant avoir été privé d'une chance d'obtenir un poste de classe G-5 ou G-6, il demande à bénéficier, à ce titre, d'une indemnité de 20 000 euros. Enfin, il sollicite le versement d'une indemnité globale de 55 000 euros en réparation du préjudice moral qu'il estime avoir subi et l'octroi d'une somme de 10 000 euros à titre de dépens.

L'UNESCO demande au Tribunal de rejeter la requête comme infondée. Elle soutient en outre que la conclusion relative à l'indemnisation de la prétendue perte de chance d'obtenir un poste de

classe G-5 ou G-6 est irrecevable faute d'avoir été présentée dans le cadre de la procédure de recours interne.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant défère au Tribunal la décision du 20 mars 2023 par laquelle la Directrice générale de l'UNESCO a, conformément à la recommandation du Conseil d'appel, rejeté son recours interne dirigé contre la décision du 5 novembre 2021 ayant prononcé son licenciement pour motif disciplinaire à raison principalement d'une «dénonciation calomnieuse» dont il s'était rendu coupable, selon l'Organisation, envers M. Do., chargé du programme de l'éthique.

Cette dénonciation calomnieuse aurait été constituée par le dépôt d'une plainte pour «propos mensongers» que le requérant avait introduite à l'encontre de M. Do. le 12 avril 2021. La plainte ainsi incriminée était fondée sur le caractère prétendument fallacieux d'une déclaration écrite établie par ce dernier le 15 janvier 2021 qui avait été produite par l'UNESCO devant le Conseil d'appel dans le cadre de l'examen du recours visant à contester le classement d'une plainte pour harcèlement moral formée par le requérant à l'encontre de M. D., ancien adjoint au chef de la Section de la sécurité et de la sûreté. Le rejet de ce dernier recours fait l'objet de la sixième requête soumise par l'intéressé au Tribunal, sur laquelle il est statué par le jugement 4922, également prononcé ce jour. Il suffira de rappeler ici que, dans la déclaration litigieuse, M. Do. témoignait de ce que, lors d'une réunion en date du 5 décembre 2016 à laquelle il avait assisté, la Conseillère pour l'éthique alors en fonction, M<sup>me</sup> T., avait «expliqué» au requérant que la Politique de lutte contre le harcèlement alors en vigueur ne trouvait pas, selon elle, à s'appliquer à sa plainte et que «le Bureau de l'éthique ne pouvait pas considérer [cette] plainte [...] comme recevable». Le Conseil d'appel, dont la Directrice générale s'était approprié l'avis dans sa décision du 22 juin 2022 statuant sur le recours en question, s'était appuyé sur ce témoignage pour considérer que le requérant avait été dûment informé, lors de cette réunion, de la décision portant classement de sa plainte pour harcèlement moral, et que la

réclamation introduite par l'intéressé à ce sujet le 25 février 2020 était, par suite, irrecevable pour cause de tardiveté.

La plainte pour propos mensongers formée par le requérant à l'encontre de M. Do. avait été classée au stade de l'évaluation préliminaire, en vertu d'une décision du directeur du Service d'évaluation et d'audit (IOS selon son sigle anglais) du 16 avril 2021, pour «absence d'éléments remettant en cause la véracité des propos attaqués». Le rejet du recours interne introduit par l'intéressé en vue de contester cette décision fait l'objet de la dixième requête de celui-ci, sur laquelle il est statué par le jugement 4923, également prononcé ce jour.

2. À la suite du classement de cette plainte pour propos mensongers, le directeur de l'IOS avait ouvert, par une décision du 25 mai 2021, une enquête portant sur le caractère potentiellement calomnieux de celle-ci, dans le cadre de laquelle le requérant et M. Do. furent notamment tous deux auditionnés. Le rapport établi à l'issue de cette enquête conclut que le dépôt de cette plainte constituait effectivement une dénonciation calomnieuse. C'est ce rapport qui est à l'origine de la procédure disciplinaire – conduite dans le cadre des dispositions du point 11.3 du Manuel des ressources humaines, applicable en la matière – ayant abouti à la décision de licenciement contestée dans la présente requête.

3. Le requérant suggère de joindre cette requête, qui est sa onzième, et la dixième ci-dessus évoquée. Mais, si elles sont certes interdépendantes, ces deux requêtes ne reposent qu'en partie sur les mêmes faits et présentent à juger des questions de droit nettement distinctes. Il n'y a donc pas lieu de prononcer leur jonction (voir, pour des cas de figure similaires, les jugements 4753, au considérant 7, et 4600, au considérant 2).

4. À l'appui de ses conclusions, le requérant soutient notamment que la preuve des faits qui lui étaient reprochés, à savoir la dénonciation calomnieuse formée à l'encontre de M. Do. ainsi qu'une tentative de fraude liée à celle-ci – dont il sera traité plus loin –, ne serait pas rapportée par l'UNESCO.

Selon la jurisprudence du Tribunal, la charge de la preuve de la réalité des fautes imputées à un fonctionnaire dans le cadre d'une procédure disciplinaire incombe à l'organisation dont il relève (voir, par exemple, les jugements 4051, au considérant 5, 3875, au considérant 8, 3297, au considérant 8, ou 2849, au considérant 16) et cette preuve doit être établie au-delà de tout doute raisonnable (voir, par exemple, les jugements 4663, au considérant 12, 4289, au considérant 10, 2849, au considérant 16, ou 2786, au considérant 9).

5. En l'espèce, il convient d'indiquer d'emblée que le Tribunal n'a guère de doute, au vu du dossier, quant à la sincérité de la déclaration écrite de M. Do. du 15 janvier 2021 et à la véracité des faits qui y sont rapportés. Le requérant fait certes observer que, comme l'avait souligné M. Do. lui-même dans cette déclaration, celle-ci portait sur une réunion datant de plus de quatre ans au moment où elle a été établie et dont il ne pouvait avoir qu'un souvenir imprécis sur certains points. Mais les précautions ainsi prises pour marquer scrupuleusement les limites de ce témoignage ne font que mettre en relief, aux yeux du Tribunal, le souci de respect de la vérité qui animait son auteur et conforter, par suite, le crédit qu'il convient d'accorder à ses affirmations concernant les faits dont il avait conservé un souvenir précis.

Au demeurant, dans le jugement 4923, statuant sur la dixième requête du requérant, relative, comme il a été dit, à la contestation du classement de la plainte pour propos mensongers que l'intéressé avait introduite à l'encontre de M. Do. à raison de la déclaration en question, le Tribunal a – même s'il a annulé la décision définitive attaquée dans cette affaire du fait d'un vice ayant affecté la procédure de recours interne – confirmé la légalité de la décision de classement de cette plainte. Le débat soulevé par le requérant au sujet du caractère prétendument fallacieux du témoignage de M. Do. est ainsi définitivement clos.

Il y a d'ailleurs lieu de relever que, s'il se déduit certes de la déclaration écrite du 15 janvier 2021 que M<sup>me</sup> T. avait entendu, lors de la réunion du 5 décembre 2016, informer le requérant d'une décision de classement de sa plainte pour harcèlement moral, M. Do. n'affirmait

pas lui-même dans ce document qu'une telle décision ait été effectivement notifiée à celui-ci à cette occasion. Il se bornait en effet à y indiquer – comme déjà mentionné plus haut – que M<sup>me</sup> T. avait «expliqué» au requérant que la Politique de lutte contre le harcèlement ne trouvait pas, selon elle, à s'appliquer à sa plainte et que «le Bureau de l'éthique ne pouvait pas considérer [cette] plainte [...] comme recevable». Au demeurant, dans le jugement 4922 précité, relatif à la sixième requête du requérant, le Tribunal a, sans remettre aucunement en cause la véracité de cette déclaration, considéré que celle-ci n'établissait pas que la décision en question ait été régulièrement notifiée à l'intéressé lors de ladite réunion. Aussi la plainte du requérant formée contre M. Do. portait-elle, en tant qu'elle visait à accuser ce dernier d'avoir fallacieusement affirmé qu'une décision lui avait été communiquée à cette occasion, sur une assertion qui ne figurait même pas dans la déclaration litigieuse.

6. Il est possible que le requérant ait mal compris les propos tenus par M<sup>me</sup> T. lors de la réunion du 5 décembre 2016 – même si les deux courriels adressés à celle-ci les 19 décembre 2016 et 10 janvier 2017, dans lesquels il demandait à être informé de la «suite officielle de [s]a plainte» pour harcèlement moral contre M. D., laissent transparaître qu'il était bien conscient d'avoir été informé, lors de cette réunion, du sort qui serait réservé à ladite plainte – et il est clair, en tout cas, que l'intéressé pensait que l'information qui lui avait été communiquée à cette occasion n'était qu'officielle. Il ressort en effet de ces mêmes courriels qu'il s'attendait manifestement à se voir notifier ensuite une décision officielle – c'est-à-dire certainement, dans son esprit, une décision écrite – et il y a donc eu un malentendu à ce sujet, qui, faute de réponse apportée à ces courriels, n'a pas été dissipé comme il aurait dû l'être.

Mais ces circonstances ne justifiaient aucunement que le requérant s'autorise à contester la sincérité de la déclaration de M. Do. par la voie d'une plainte pour propos mensongers, qui présentait évidemment un caractère insultant pour ce dernier et était de nature, au-delà de la personne de celui-ci, à porter atteinte à la réputation du Bureau de l'éthique, qui a précisément vocation à lutter contre les manquements

aux devoirs d'intégrité et à promouvoir le respect des obligations déontologiques au sein de l'Organisation.

Dès lors, le Tribunal considère que cette plainte à l'encontre de M. Do. était non seulement manifestement infondée, mais même téméraire et, par suite, abusive.

7. Toutefois, le Tribunal estime qu'il ne peut pour autant être tenu pour établi au-delà de tout doute raisonnable que la plainte ainsi déposée ait constitué une dénonciation calomnieuse. Une plainte ne saurait en effet être ainsi qualifiée que si elle a été introduite de mauvaise foi. Or, en l'espèce, aucun élément de preuve versé au dossier ne permet d'affirmer avec certitude que le requérant avait clairement conscience, lorsqu'il a formé sa plainte pour propos mensongers dirigée contre M. Do., de la fausseté des accusations contenues dans celle-ci.

Comme il a été dit ci-dessus, il ne peut être exclu que le requérant n'ait pas correctement saisi les explications qui lui ont été fournies par M<sup>me</sup> T. lors de la réunion du 5 décembre 2016. Il est également possible que son propre souvenir de la teneur des échanges ayant eu lieu pendant cette réunion se soit déformé avec le temps. En outre, le fait que l'intéressé ait interprété à tort la déclaration écrite de M. Do. comme indiquant que la décision de classement de sa plainte pour harcèlement moral contre M. D. lui avait été notifiée lors de cet entretien paraît procéder d'une erreur commise de bonne foi, d'autant que l'UNESCO, qui avait produit la déclaration en question devant le Conseil d'appel en vue d'établir l'existence de cette prétendue notification, en donnait elle-même cette interprétation. Du reste, tant le Conseil d'appel, dans son avis relatif au recours visant la décision de classement de la plainte pour harcèlement moral, que la Directrice générale, dans sa décision du 22 juin 2022 ayant rejeté ce recours comme irrecevable pour cause de tardiveté de la réclamation initiale, ont considéré qu'il ressortait de la déclaration de M. Do. que cette décision de classement avait bien été notifiée lors de la réunion du 5 décembre 2016 et ont ainsi commis, à cet égard, la même erreur que le requérant.

Enfin, le Tribunal observe que la circonstance, mise en avant dans la conclusion du rapport d'enquête de l'IOS, que le requérant avait reconnu, lors de son audition par les enquêteurs, que «[l']attestation [de M. Do.] le mettait en difficulté dans une instance pendante devant le Conseil d'appel», n'est pas de nature à établir, par elle-même, que le requérant avait clairement conscience de la fausseté des allégations contenues dans sa plainte pour propos mensongers. Le fait que l'intéressé ait eu un intérêt concret à introduire une telle plainte, en ce que l'issue de celle-ci aurait pu favoriser sa cause dans le cadre de l'affaire en question, n'implique en effet pas nécessairement, en soi, qu'il ait déposé cette plainte de mauvaise foi.

Le Tribunal estime donc, au vu de l'ensemble des pièces du dossier, que l'UNESCO ne pouvait légalement retenir à la charge du requérant la «dénonciation calomnieuse» qui constituait le motif essentiel de la sanction de licenciement prononcée par la décision du 5 novembre 2021.

8. La sanction en cause comportait également, aux termes de cette décision, un second motif, consistant en une «[t]entative de fraude matérialisée par une dénonciation calomnieuse visant à tromper le système de justice interne de l'UNESCO et obtenir un avantage indu dans une procédure d'appel». La charge ainsi qualifiée se référait bien entendu au fait que la plainte pour propos mensongers formée par le requérant avait pour but de faire obstacle à la prise en considération par le Conseil d'appel de la déclaration écrite de M. Do. dans le cadre de l'examen du recours dirigé contre la décision de classement de sa plainte pour harcèlement moral.

Le Tribunal relève d'abord, à cet égard, que, dans la décision de licenciement du 5 novembre 2021, cette tentative de fraude est présentée tantôt comme une faute distincte de la dénonciation calomnieuse – ainsi qu'elle l'était dans la lettre de notification des charges adressée à l'intéressé le 21 juin 2021 –, tantôt comme la circonstance aggravante d'une faute unique que constituerait cette dénonciation calomnieuse. La confusion résultant de cette ambiguïté n'est pas admissible dans une décision telle qu'une sanction disciplinaire – et, qui plus est, une

révocation –, dont les motifs doivent être définis avec une particulière rigueur.

Mais cette seconde charge ne pouvait de toute façon être retenue. Il ressort en effet des termes mêmes de la qualification de cette dernière que la tentative de fraude reprochée au requérant était «matérialisée par [la] dénonciation calomnieuse» qui lui était par ailleurs imputée. Dès lors que le Tribunal estime, comme il a été dit au considérant précédent, que cette dénonciation calomnieuse n'est elle-même pas établie, la tentative de fraude en question se trouve privée, par voie de conséquence, de son élément constitutif essentiel.

Au surplus, le Tribunal observe que, même si la dénonciation calomnieuse avait été établie, cette tentative de fraude n'aurait pas pu être légalement retenue pour autant. Pour considérer qu'une telle faute était constituée, la Directrice générale s'est en effet fondée sur les dispositions du point 3.14 du Manuel administratif, intitulé «Prévention de la fraude et des pratiques de corruption», alors en vigueur, et plus précisément sur son paragraphe 2.1, qui définit la fraude comme un acte consistant notamment «à travestir la vérité ou à dissimuler sciemment un fait matériel dans le but d'induire en erreur un tiers pour obtenir un avantage financier ou autre». Or, si cette disposition permettrait certes de qualifier de fraude, par exemple, la production d'un faux document devant une instance de l'Organisation, le Tribunal estime qu'elle ne peut en revanche trouver à s'appliquer à la formulation d'allégations – fussent-elles calomnieuses – soumises à un organe qui a précisément pour mission d'en apprécier le bien-fondé. Dès lors, le dépôt de la plainte du requérant pour propos mensongers introduite auprès de l'IOS ne pouvait, en tout état de cause, s'analyser comme une «tentative de fraude» au sens du paragraphe 2.1 précité.

9. Le Tribunal considère que le caractère abusif, ci-dessus mis en évidence, de cette plainte pour propos mensongers aurait pu justifier, en soi, que soit infligée au requérant une sanction disciplinaire. Le dépôt d'une plainte présentant un tel caractère contrevient en effet à l'exigence, posée par l'article 1.4 du Statut du personnel, selon laquelle les agents de l'UNESCO «doivent, en toutes circonstances, avoir une

conduite conforme à leur qualité de fonctionnaires internationaux». En outre, la circonstance qu'il ne soit pas établi que le requérant avait conscience de la fausseté des allégations contenues dans sa plainte ne faisait pas obstacle à ce que cet agissement puisse être sanctionné, dès lors que le paragraphe 1 du point 11.2 du Manuel des ressources humaines prévoit de toute façon qu'une faute disciplinaire peut être constituée par un manquement d'un fonctionnaire à ses devoirs ayant été commis, même s'il n'était pas délibéré, «de manière irréfléchie».

Mais force est de constater que ce n'est pas sur ce motif qu'était fondée la sanction disciplinaire prononcée à l'encontre du requérant et que, pour les raisons exposées plus haut, les fautes retenues pour justifier celle-ci n'étaient, pour leur part, pas constituées.

Cette seule conclusion ne peut que conduire le Tribunal à censurer la décision attaquée.

10. Au surplus, la faute tenant au dépôt d'une plainte abusive n'aurait pu légalement justifier, en elle-même, l'infliction d'une sanction disciplinaire aussi lourde qu'un licenciement.

Il résulte de la jurisprudence du Tribunal que, si l'autorité investie du pouvoir disciplinaire au sein d'une organisation internationale dispose d'un pouvoir d'appréciation quant au choix de la sanction infligée à l'un de ses fonctionnaires à raison d'une faute commise par celui-ci, sa décision doit cependant, dans tous les cas, respecter le principe de proportionnalité qui s'impose en la matière (voir notamment les jugements 4457, au considérant 20, 3944, au considérant 12, 3927, au considérant 13, ou 3640, au considérant 29).

Or, en dépit des circonstances aggravantes que constituaient le caractère insultant de la plainte en question à l'égard de M. Do. et l'atteinte que celle-ci était de nature à porter à la réputation du Bureau de l'éthique, l'introduction de cette plainte ne pouvait, au regard de ce principe de proportionnalité, suffire à justifier que le requérant fasse l'objet de la sanction de licenciement. Cette conclusion s'impose alors même que – comme le souligne la défenderesse – cette sanction n'est pas la plus sévère des mesures disciplinaires prévues par la disposition 110.1 du Règlement du personnel.

11. Il découle de ce qui précède que la décision de la Directrice générale du 20 mars 2023, ainsi que celle du 5 novembre 2021 et la décision implicite ayant rejeté la demande d'examen administratif de cette dernière, doivent être annulées, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de la requête.

12. Le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, d'ordonner la réintégration du requérant au sein de l'Organisation.

D'une part, en effet, il convient de relever que, si l'intéressé a demandé, dans la formule de requête qu'il a déposée, à bénéficier d'une telle réintégration, il indique toutefois lui-même, dans le mémoire constituant sa requête proprement dite, que, «compte tenu du délai écoulé, une indemnisation compensatrice paraît en l'espèce plus appropriée».

D'autre part, le Tribunal considère, en tout état de cause, qu'il n'y a pas lieu de procéder à cette réintégration eu égard, non seulement à l'écoulement du temps ainsi constaté depuis les faits, mais aussi à la circonstance que l'intéressé était employé dans le cadre d'un engagement de durée définie. Selon la jurisprudence du Tribunal, la réintégration d'un fonctionnaire titulaire d'un contrat de durée déterminée n'est en effet prononcée que dans des cas exceptionnels (voir notamment les jugements 4674, au considérant 23, et 4063, au considérant 11). Or, la présente affaire ne relève pas d'un tel cas exceptionnel.

Au surplus, il résulte également de la jurisprudence du Tribunal que la réintégration d'un fonctionnaire doit être regardée comme inopportune lorsque l'organisation qui l'employait a, pour des raisons valables, perdu confiance en lui (voir, par exemple, les jugements 4660, au considérant 20, 4310, au considérant 13, ou 3364, au considérant 27). Or, l'UNESCO soutient avec vigueur, dans ses écritures, que la plainte formée contre M. Do. a provoqué une telle perte de confiance de sa part à l'égard du requérant et, s'il n'est certes pas établi – comme il a été dit plus haut – que cette plainte pouvait être qualifiée de dénonciation calomnieuse, son caractère abusif n'en constituait pas moins, en soi, un motif suffisant pour justifier légitimement l'objection ainsi exprimée

par la défenderesse. Cette dernière est en effet fondée à souligner que, du fait de la nature même de leurs missions, les agents de sûreté sont tenus de respecter des obligations déontologiques particulièrement rigoureuses, dont témoigne la mention, figurant dans la description du poste du requérant, selon laquelle il devait «se montre[r] exemplaire en toutes circonstances», et que le comportement dont l'intéressé a fait preuve en l'occurrence n'était pas conforme à ces exigences.

13. Le requérant a droit, en revanche, à être indemnisé de l'ensemble des préjudices d'ordre matériel et moral que lui a causés la révocation illégale dont il a fait l'objet.

14. S'agissant du préjudice matériel, le Tribunal observe que le requérant a été indûment privé, à compter de la prise d'effet de son licenciement prononcé le 5 novembre 2021, de la rémunération qu'il aurait normalement perçue jusqu'au terme du contrat en cours d'exécution lors de ce licenciement, qui expirait le 1<sup>er</sup> décembre 2022. Il convient en outre de tenir compte du fait que l'intéressé a été empêché de bénéficier d'une certaine chance de voir son engagement ultérieurement prolongé – comme celui-ci l'avait jusqu'alors été, par périodes de deux ans, depuis son recrutement en 2002 –, même si cette chance était en l'occurrence considérablement amenuisée par la perte de confiance de l'UNESCO à son égard qui a été évoquée ci-dessus.

Dans ces conditions, le Tribunal estime qu'il sera fait une juste réparation de l'ensemble des torts causés au requérant à ce titre en lui allouant une somme équivalant à deux ans de rémunération, qui sera calculée sur la base du traitement net et des indemnités de toute nature que l'intéressé percevait lors de son départ de l'Organisation, sans qu'il y ait lieu d'en déduire les trois mois de traitement qui lui ont été versés en tant qu'indemnité compensatrice de préavis, ni les éventuels gains professionnels dont il aurait bénéficié depuis lors.

Cette somme forfaitaire devant être regardée comme indemnisant l'intégralité du préjudice matériel subi par le requérant du fait de son licenciement, il n'y a pas lieu d'y ajouter le montant des cotisations de

retraite afférentes à la rémunération en cause, ni de l'assortir d'intérêts moratoires.

15. Le requérant demande l'attribution d'une indemnité supplémentaire de 20 000 euros au titre de la privation de la possibilité d'accéder à des postes de classe G-5 et G-6 au sein de la Section de la sécurité et de la sûreté qui ont été mis au concours dans les années suivant son départ de l'UNESCO. Mais rien ne permet d'affirmer – ni même, en vérité, ne donne à penser au vu du dossier – que l'un de ces postes eût effectivement été confié à l'intéressé si celui-ci avait toujours été en service et il s'agit là, en tout état de cause, d'un préjudice à caractère purement hypothétique, qui ne saurait, comme tel, donner matière à réparation. Cette conclusion sera donc rejetée pour ce motif, sans qu'il soit besoin de statuer sur la fin de non-recevoir qu'y oppose la défenderesse.

16. Le licenciement du requérant pour motif disciplinaire a par ailleurs causé à celui-ci un évident préjudice moral, en ce qu'il portait, par lui-même, atteinte à son honneur et à sa réputation professionnelle et ne pouvait manquer de provoquer chez lui un choc psychologique ainsi qu'un sentiment d'anxiété face à la perte de son emploi.

L'examen du dossier ne permet pas de tenir pour établi que, comme le soutient en outre l'intéressé à cet égard, son départ des locaux du Siège de l'UNESCO le jour de la notification de cette sanction et son bref retour ultérieur sur place en vue de la consultation de son dossier personnel et de son dossier médical se seraient déroulés dans des conditions attentatoires à sa dignité. Mais, s'il ne s'est donc pas trouvé aggravé par de telles circonstances, le préjudice moral ainsi occasionné par le licenciement contesté n'en appelle pas moins réparation.

17. Enfin, le requérant est également fondé à soutenir qu'il a subi un préjudice moral supplémentaire du fait de la durée excessive de la procédure de recours interne.

Il résulte d'une jurisprudence constante du Tribunal que les fonctionnaires ont droit à voir leurs recours examinés avec la diligence requise au regard, notamment, de la nature de la décision qu'ils entendent contester (voir, par exemple, les jugements 4457, au considérant 29, 4310, au considérant 15, et 4063, au considérant 14).

En l'espèce, il s'est écoulé, entre le dépôt de l'avis d'appel du requérant, le 20 février 2022, et la notification de la décision de la Directrice générale du 20 mars 2023, un délai de treize mois. Une telle durée peut certes ne pas paraître déraisonnable dans l'absolu, d'autant qu'elle s'explique, à concurrence de plus de deux mois, par le fait que la requête exposant les conclusions et moyens soumis au Conseil d'appel n'a été introduite que le 29 avril 2022. Mais le Tribunal estime que cette durée n'en est pas moins excessive s'agissant d'une affaire relative à la contestation d'un licenciement pour motif disciplinaire.

18. Au total, le Tribunal considère qu'il sera fait une juste réparation des deux chefs de préjudice moral ci-dessus reconnus, pris dans leur globalité, en allouant au requérant une indemnité de 30 000 euros.

19. Obtenant largement gain de cause, le requérant a droit à des dépens, dont – eu égard au fait qu'il n'est pas représenté devant le Tribunal par un conseil – le montant sera fixé à 1 000 euros.

Par ces motifs,

**DÉCIDE:**

1. La décision de la Directrice générale de l'UNESCO du 20 mars 2023, ainsi que celle du 5 novembre 2021 et la décision implicite de rejet de la demande d'examen administratif de cette dernière, sont annulées.
2. L'UNESCO versera au requérant des dommages-intérêts pour préjudice matériel calculés comme il est dit au considérant 14 ci-dessus.

3. L'Organisation versera à l'intéressé une indemnité pour tort moral de 30 000 euros.
4. Elle lui versera également la somme de 1 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 14 novembre 2024, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 6 février 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

MIRKA DREGER