

**R. (n° 4)**  
**c.**  
**UNESCO**

**140<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 5055**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la quatrième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M. B. R. le 26 septembre 2023, le mémoire en réponse de l'UNESCO du 11 janvier 2024, la réplique du requérant du 14 mars 2024 et la duplique de l'UNESCO du 13 juin 2024;

Vu les documents communiqués par les parties les 19 et 20 mai 2025 dans le cadre d'un supplément d'instruction ordonné 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 la décision de renvoi sans préavis dont il a fait l'objet.

Le requérant était fonctionnaire de l'UNESCO au Siège de l'Organisation depuis le 1<sup>er</sup> août 1992. Il fut renouvelé dans son emploi à diverses reprises, finalement au bénéfice de contrats de durée déterminée, dont le dernier arrivait à échéance le 30 avril 2025. Il fut promu successivement jusqu'au grade P-5 à compter du 14 mars 2008 au sein du Secteur de la communication et de l'information (CI selon son sigle anglais) dans la Division des Sociétés du savoir en tant que

chef de la Section pour l'accès universel et la préservation, et ce, jusqu'à peu avant son renvoi sans préavis pour motifs disciplinaires décidé le 25 mars 2020.

Le 18 juin 2018, le directeur du Bureau de la gestion des ressources humaines (DIR/HRM selon son sigle anglais) notifia au requérant l'intention de la Directrice générale, ayant constaté qu'il exerçait sans discontinuer ses fonctions au Siège de l'Organisation depuis près de vingt-six ans, de le transférer vers un poste hors Siège, en mentionnant trois propositions d'affectation géographique. Le 3 juillet 2018, le requérant répondit qu'il était intéressé par un tel transfert, mais seulement «à la fin du biennium» qui se terminait à la fin de l'année 2019, et ce, en raison tant de ses responsabilités professionnelles dans son département que de ses obligations familiales, ces dernières concernant notamment la garde de sa fille mineure prévue par le jugement relatif à son divorce. Les échanges entre le requérant et le DIR/HRM continuèrent durant l'année 2018, sans que la procédure de transfert du requérant envisagée en 2018 soit poursuivie.

Le 7 décembre 2018, dans le cadre de la mise en place d'une nouvelle politique de mobilité, la circulaire administrative AC/HR/65 fut publiée, modifiant, notamment, les dispositions relatives aux exercices de mobilité géographique prévues au point 5.10 du Manuel des ressources humaines (ci-après le «Manuel RH»), entre autres sur la possibilité d'ajournement d'une réaffectation pour des motifs personnels.

Le 25 février 2019, le requérant fut informé qu'il était inclus dans l'exercice de mobilité géographique de 2019 et qu'il serait, en conséquence, invité à examiner les postes à pourvoir et à postuler pour trois d'entre eux au plus. Le 15 mars 2019, il soumit une demande de report de sa réaffectation pour des raisons personnelles.

Le 5 avril 2019, le requérant fut informé que sa demande de report avait été rejetée et qu'il était maintenu dans le «pool de mobilité». Cette décision fait l'objet de la troisième requête formée par le requérant devant le Tribunal, sur laquelle il est statué par le jugement 5052, également prononcé ce jour.

Le 10 juillet 2019, le requérant se vit notifier, par un courriel de l'Équipe de mobilité agissant de la part du DIR/HRM, la décision de la Directrice générale de le réaffecter au poste de chef de bureau à Brazzaville et Représentant de l'UNESCO en République du Congo, avec une prise de fonctions «au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2019, mais sous réserve de l'obtention de l'agrément gouvernemental du pays concerné [...], des visas nécessaires ainsi que de la confirmation de [son] aptitude médicale»\*. Cette décision fait l'objet de la deuxième requête formée par le requérant devant le Tribunal, sur laquelle il est statué par le jugement 5053, également prononcé ce jour. L'accréditation ayant été refusée par le gouvernement congolais, le requérant en fut informé le 23 octobre 2019 et le transfert ne put dès lors pas avoir lieu.

Dans l'intervalle, le poste que le requérant occupait fut affiché pour recrutement, le 15 août 2019, dans le cadre de l'exercice de mobilité géographique de l'année 2019, puis confié par intérim à une autre personne le 9 octobre. Dans le même temps, le 22 octobre 2019, le requérant fut réaffecté temporairement au Secteur de la priorité Afrique et des relations extérieures (PAX selon son sigle anglais), et ce, en vue d'effectuer une mission temporaire auprès du Bureau de Kingston, en Jamaïque, du 28 octobre 2019 au 31 janvier 2020.

Le 24 octobre 2019, soit le lendemain de la notification du refus de son accréditation par le gouvernement congolais, le requérant demanda au Sous-directeur général pour l'administration et le management («ADG/ADM» selon le sigle anglais) à être réintégré dans son ancien poste au Siège, avançant que son affectation temporaire à Kingston était devenue sans objet du fait qu'elle n'avait été mise en place que dans l'attente de l'accréditation par le gouvernement congolais. L'ADG/ADM lui répondit le 25 octobre 2019 que cette mission temporaire était maintenue et l'invita à entrer en contact avec l'équipe administrative du Secteur PAX et à entreprendre les arrangements nécessaires pour commencer au plus tôt sa mission. Les 26 et 31 octobre 2019, le requérant réitéra toutefois sa demande de réintégration dans son ancien

---

\* Traduction du greffe.

poste au Siège et de suspension de la procédure de recrutement en cours pour ce même poste.

Le 5 novembre 2019, le requérant écrivit au DIR/HRM pour faire le point sur sa situation administrative, lui rappelant ses demandes formulées à l'ADG/ADM et demandant qu'il soit mis fin à l'«acharnement institutionnel» dont il estimait être victime. Le 13 novembre 2019, la nouvelle DIR/HRM pria le requérant de prendre ses fonctions immédiatement à Kingston, faute de quoi il serait placé en congé spécial avec traitement et des «mesures» seraient adoptées en conséquence. Elle l'informa également que la Directrice générale avait rejeté ses demandes du 31 octobre 2019 d'être réintégré dans son ancien poste et de voir annulée la procédure de recrutement pour ce dernier. La DIR/HRM ajouta qu'il serait informé sous peu de sa prochaine affectation. Cette décision fait l'objet de la sixième requête formée par le requérant devant le Tribunal, sur laquelle il est statué par le jugement 5056, également prononcé ce jour.

Entre-temps, à la suite du décès de sa mère, le requérant se vit accorder un congé spécial avec traitement du 11 au 23 novembre 2019, puis un congé familial du 25 au 29 novembre. La DIR/HRM lui demanda donc d'entamer sa mission temporaire à Kingston le 2 décembre 2019. Le 18 novembre 2019, le requérant demanda au Sous-directeur du Secteur PAX une copie du rapport sur les opérations du Bureau de Kingston, qui lui fut en effet adressée.

Le requérant fut cependant en congé de maladie, du 6 au 13 décembre 2019, et ensuite en congé annuel, du 16 au 20 décembre 2019, ce qui eut pour conséquence qu'il n'avait pas encore entamé, à cette date, la mission temporaire qui lui avait été attribuée.

Le 6 janvier 2020, le requérant se vit notifier la décision de la Directrice générale de le réaffecter, à compter du 20 janvier au plus tard, au poste nouvellement créé de «coordinateur principal de programme»\* au Bureau de l'UNESCO à Kingston, et ce, pour une durée de deux ans. Cette décision fait l'objet de la cinquième requête formée par le requérant devant le Tribunal, sur laquelle il est statué par le jugement 5054,

---

\* Traduction du greffe.

également prononcé ce jour. L'intéressé ne se rendit toutefois pas sur son lieu d'affectation et n'y prit ainsi pas ses fonctions.

Le 21 janvier 2020, la DIR/HRM informa le requérant, par la remise d'une lettre de notification des charges, qu'une procédure disciplinaire était engagée à son encontre pour insubordination constituée par son refus de se rendre à son lieu d'affectation géographique et d'y occuper ses fonctions, lors de sa mission temporaire puis au moment de sa mutation pour une période de deux ans. Elle ajouta qu'il serait placé en congé spécial avec traitement avec effet immédiat et jusqu'à nouvel ordre.

Après une première réunion avec l'ADG/ADM et la DIR/HRM en date du 10 février 2020, le requérant soumit ses observations sur la lettre de notification des charges le 13 février 2020. Après avoir contesté les faits d'insubordination qui lui étaient reprochés dans cette lettre, l'intéressé indiquait qu'il n'avait jamais refusé de partir au Bureau de Kingston, mais qu'il avait demandé qu'un délai raisonnable lui soit accordé pour effectuer son transfert. Il demandait en conséquence qu'un délai de trois mois, tel qu'appliqué dans la pratique habituelle, lui soit accordé, à compter du 6 janvier 2020.

Le 16 mars 2020, le gouvernement français annonça le premier confinement national dans le contexte de la pandémie de Covid-19, et ce, à partir du 17 mars 2020.

Une seconde réunion, tenue par vidéoconférence, fut organisée le 24 mars 2020 entre le requérant, l'ADG/ADM et la DIR/HRM. Lors de cette réunion, l'intéressé aurait été clairement placé dans l'obligation de choisir l'une des deux options suivantes: soit donner suite à la décision de transfert, retirer ses recours devant le Conseil d'appel et rester membre du personnel de l'UNESCO; soit maintenir ces recours et se voir aussitôt infliger la sanction disciplinaire de renvoi sans préavis pour insubordination. Selon l'Organisation, le requérant aurait «répondu par la négative à cette proposition de résolution amiable des procédures pendantes», tandis que celui-ci fait valoir qu'il aurait demandé que tout cela lui soit soumis par écrit.

Le 25 mars 2020, le requérant se vit notifier la décision de la Directrice générale de lui infliger la sanction disciplinaire de renvoi sans préavis pour faute grave en raison de l'insubordination constituée par son mépris général envers les instructions données par cette autorité et les hauts fonctionnaires travaillant sous ses ordres, illustrée par son refus de se rendre à son lieu d'affectation géographique à Kingston et d'y occuper ses fonctions, tout d'abord lors de la mission temporaire puis au moment de son transfert pour une durée de deux ans.

Le 23 avril 2020, le requérant présenta une réclamation auprès de la Directrice générale contre cette décision. Il lui demandait d'annuler avec effet immédiat son renvoi sans préavis et de le restaurer pleinement dans son droit à occuper un poste permanent au sein de l'Organisation correspondant au niveau de ses fonctions, qualifications et responsabilités, et sollicitait l'indemnisation de son préjudice. Selon lui, la procédure disciplinaire aurait été viciée, notamment du fait de l'absence d'enquête préalable par le département compétent, tandis que l'allégation d'insubordination manquerait totalement de preuves, qu'une nouvelle charge aurait été retenue par la Directrice générale qui ne figurait pas dans la lettre de notification des charges et que la décision litigieuse serait entachée d'abus de pouvoir et constitutive de représailles à son égard, en raison des multiples recours internes qu'il avait déposés.

N'ayant pas obtenu de réponse, il soumit, le 3 juin 2020, un avis d'appel contre cette décision implicite de rejet, mais, le 12 juin, il se vit notifier la décision de la Directrice générale de rejeter sa réclamation du 23 avril 2020. Ainsi, le requérant soumit un nouvel avis d'appel le 23 juin 2020 et transmit sa requête détaillée le 20 juillet 2020. Ces deux recours furent joints le 24 juillet 2020.

Le 30 octobre 2020, le gouvernement français annonça le deuxième confinement national dans le contexte de la pandémie de Covid-19.

L'Organisation ayant déposé sa réponse devant le Conseil d'appel le 7 janvier 2021, celui-ci organisa, à la demande du requérant, une audience en présentiel, le 2 février 2023, pour examiner les deux recours de l'intéressé. Dans son rapport (CAP/494), rendu le 26 juin 2023, il recommandait, sans proposer purement et simplement d'annuler la décision de renvoi sans préavis, de revoir la proportionnalité de la

sanction. Il considérait que le requérant était dans l'obligation d'exécuter les instructions issues des tentatives successives de le réaffecter et que les refus et omissions de ce dernier étaient constitutifs d'une faute sans besoin d'une enquête préalable du Service d'évaluation et d'audit (IOS selon son sigle anglais) pour l'attester. Concernant la décision de renvoi sans préavis, il considérait qu'elle était conforme aux textes en vigueur et à la jurisprudence, mais que l'Organisation devait prendre en compte ses vingt-six ans de service et sa bonne conduite, ainsi que la brièveté des délais accordés en pleine période de pandémie.

Dans l'intervalle, le gouvernement français avait annoncé, le 3 avril 2021, le troisième confinement national dans le contexte de la pandémie de Covid-19.

Le 3 juillet 2023, le requérant fut informé de la décision de la Directrice générale de rejeter son recours. La Directrice générale prenait note de la confirmation par le Conseil d'appel de la validité de la sanction imposée, mais décidait de ne pas suivre la recommandation de réviser celle-ci, et ce, en raison du caractère raisonnable des délais fixés par l'Organisation, qui ont notamment «fait l'objet de plusieurs reports afin de donner satisfaction [au requérant]». Elle insistait sur l'absence de volonté de la part du requérant de se conformer aux instructions et considérait que l'«ancienneté et l'absence de reproches antérieurs [n'étaient] pas en soi de nature à justifier une révision de la mesure contestée, au vu de la gravité de la faute retenue». Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision initiale de renvoi sans préavis du 25 mars 2020 et de le restaurer dans son droit à occuper un poste permanent à l'UNESCO correspondant au niveau de ses fonctions, qualifications et responsabilités. Il lui demande d'ordonner la réparation de son préjudice professionnel, personnel, psychologique, moral, physique, financier et intellectuel résultant de la décision attaquée ainsi que de l'ensemble des décisions attaquées dans le cadre de ses autres recours devant le Tribunal, qu'il qualifie d'irrégulières et constitutives d'un harcèlement institutionnel, à hauteur de 2 000 000 de dollars des États-Unis. Il lui demande également d'ordonner le paiement de ses indemnités supprimées dans le cadre de son renvoi sans préavis, de

constater que le délai de recours interne était déraisonnable et de nature à lui causer un préjudice, et d'ordonner le paiement de dépens. Il sollicite enfin la jonction de la requête avec ses autres requêtes pendantes devant le Tribunal.

L'UNESCO demande au Tribunal de rejeter la requête dans sa totalité comme infondée.

#### CONSIDÈRE:

1. Le requérant demande l'annulation de la décision de la Directrice générale du 3 juillet 2023 confirmant sa décision du 25 mars 2020 de le renvoyer sans préavis pour motif d'insubordination.

2. Dans quatre autres requêtes déposées devant le Tribunal, le requérant demande également l'annulation des décisions de refus de report de sa réaffectation géographique, de réaffectation à Brazzaville, de réaffectation à Kingston, de refus de sa réintégration au Siège, ainsi que de rejet de ses plaintes pour harcèlement.

Le requérant demande que la présente requête soit jointe à ces quatre autres requêtes. Mais dans le jugement 5052, également prononcé ce jour, le Tribunal a déjà rejeté une demande de jonction de ces mêmes requêtes. Il n'y a, en conséquence, pas lieu de se prononcer à nouveau à ce sujet.

3. Les dispositions qui sont pertinentes pour procéder à l'examen des divers moyens invoqués par le requérant à l'appui de sa requête peuvent être résumées comme suit:

– articles 1.1 et 1.2 du Statut du personnel:

«1.1 [...] En acceptant leur nomination, [les membres du personnel] s'engagent à remplir leurs fonctions et à régler leur conduite en ayant exclusivement en vue l'intérêt de l'Organisation.

1.2 Les membres du personnel sont soumis à l'autorité du Directeur général qui peut leur assigner, en tenant dûment compte de leurs titres et aptitudes et de leur expérience, l'un quelconque des postes de l'Organisation. Ils sont responsables envers lui dans l'exercice de leurs fonctions.»

Comme l'a déjà relevé le Tribunal, de tels textes sont conformes aux principes généraux de la fonction publique internationale, qui affirment la suprématie de l'intérêt général, représenté dans chaque organisation par son chef exécutif, sur les intérêts particuliers (voir le jugement 325).

- articles 10.1 et 10.2 du Statut du personnel:
  - «10.1 Peut constituer une faute passible d'une procédure disciplinaire et de mesures disciplinaires le manquement par tout membre du personnel aux obligations qui lui incombent en vertu de l'Acte constitutif, du Statut et Règlement du personnel ou de tout autre texte administratif, ou la non-observation des normes de conduite attendues de tout fonctionnaire international.
  - 10.2 Le Directeur général peut appliquer des mesures disciplinaires aux membres du personnel qui commettent une faute. Nonobstant l'article 10.1, le Directeur général peut renvoyer sans préavis un membre du personnel coupable d'une faute grave.»
- disposition 110.1 du Règlement du personnel:
  - «(a) Les mesures disciplinaires que le Directeur général peut infliger aux membres du personnel en cas de faute sont :
  - [...]
  - (vii) le licenciement ;
  - (viii) le renvoi sans préavis.»
- Manuel des ressources humaines (ci-après le «Manuel RH»):
  - «**11.1 Introduction**
  - [...]
  - D. Rôles et responsabilités**
  - 4. Aux fins du présent Point, les entités ci-après assument les responsabilités suivantes :
    - (a) Il incombe au Service d'évaluation et d'audit (IOS) de procéder à une évaluation préliminaire des allégations de faute et de mener l'enquête. Cette dernière a pour objet d'examiner et de déterminer la véracité des allégations de faute ou de toute autre irrégularité touchant l'Organisation, ses projets, ses actifs ou son personnel.

- (b) Il incombe au Sous-Directeur général pour l'administration et le management (ADG/ADM), sur les conseils de DIR/HRM, d'adresser une recommandation au Directeur général quant à l'opportunité de poursuivre ou non l'examen d'un cas.
- (c) Il incombe au Directeur du Bureau de la gestion des ressources humaines (DIR/HRM) de mener les procédures disciplinaires conformément au présent Point 11.1 et de fournir un avis à l'ADG/ADM pour décision par le Directeur général. [...]

[...]

### **11.3 Enquête et procédure disciplinaire**

#### **A. Signalement d'une faute présumée**

1. Les employés de l'UNESCO ont l'obligation de signaler tout cas de faute, constatée ou présumée, ainsi que de collaborer aux enquêtes et audits dûment autorisés.
2. Toutes les allégations de faute doivent être signalées au Service d'évaluation et d'audit (IOS) pour une évaluation préliminaire (examen préalable).

[...]

4. Lorsqu'une allégation lui est adressée, IOS procède à un examen préalable [ou encore "enquête préliminaire" selon le Guide des enquêtes de l'IOS] afin de déterminer si les faits allégués justifient ou non l'ouverture d'une enquête officielle visant à établir les faits.

[...]

#### **B. Enquête**

6. DIR/IOS est seul habilité à ouvrir une enquête, à classer une affaire ou à décider qu'il n'y a pas lieu d'ouvrir une enquête.
7. Si DIR/IOS estime qu'il y a lieu de poursuivre l'affaire, il doit charger l'Unité d'investigation d'ouvrir une enquête officielle. [...]
8. Le membre du personnel concerné doit être averti de l'enquête au plus tard au début de l'entretien avec IOS.
9. Au cours de l'enquête, le membre du personnel qui fait l'objet de l'enquête doit être entendu par IOS et doit avoir la possibilité de fournir des preuves. [...]
10. À l'issue de l'enquête, DIR/IOS remet le rapport d'enquête à l'ADG/ADM. Le rapport d'enquête inclut tous les faits pertinents, ainsi que l'ensemble des documents et des déclarations signées par des témoins concernant l'objet de l'enquête et d'autres témoins. IOS établit les faits et, sur la base de constatations factuelles, détermine si les allégations de faute sont fondées. Si tel est le cas, IOS communique le

rapport à l'ADG/ADM, lequel envisage les mesures administratives ou disciplinaires à prendre, selon le cas.

[...]

**D. Décision d'entamer une procédure disciplinaire ou de classer une affaire**

12. Lorsqu'un rapport d'enquête lui est remis, l'ADG/ADM doit, sur les conseils de DIR/HRM, recommander au Directeur général :
  - (a) d'entamer une procédure disciplinaire si, selon les conclusions du rapport, les allégations de faute sont étayées ;
  - (b) de classer l'affaire si, selon les conclusions du rapport, les allégations ne sont pas étayées. L'ADG/ADM peut recommander les mesures administratives appropriées et/ou d'autres mesures managériales, le cas échéant.
13. Le Directeur général décide s'il y a lieu d'entamer une procédure disciplinaire ou de classer l'affaire et, dans ce cas, s'il convient ou non de prendre des mesures administratives et/ou managériales.

[...]

**E. Procédures disciplinaires**

15. Lorsque le Directeur général décide d'entamer une procédure disciplinaire, DIR/HRM adresse à l'intéressé une notification des charges l'informant des allégations portées à son encontre et de son droit d'y répondre, ainsi que de son droit de demander l'assistance d'un autre membre du personnel ou d'un ancien membre du personnel.
16. Un exemplaire du rapport d'enquête, y compris ses annexes, est joint à la notification des charges. [...]

[...]

**G. Recommandation tendant au renvoi sans préavis du membre du personnel**

24. Si les preuves résultant de l'enquête établissent qu'une faute grave a été commise dont la nature ou les conséquences justifient une cessation de service immédiate, et si l'intéressé ne parvient pas dans sa réponse à réfuter les charges retenues contre lui ou à fournir des preuves à décharge, l'ADG/ADM soumet au Directeur général une recommandation tendant au renvoi sans préavis de l'intéressé.
25. Si le Directeur général accepte cette recommandation et décide le renvoi sans préavis de l'intéressé, celui-ci en est informé par écrit.

[...]

**J. Garanties d'une procédure régulière**

42. Il ne peut être prononcé de mesure disciplinaire à l'encontre d'un membre du personnel en cause à l'issue d'une enquête qu'autant qu'il a été prévenu par écrit des allégations de faute officiellement portées contre lui et qu'il a eu la possibilité de se défendre.

[...]

44. Toute mesure disciplinaire prise à l'encontre d'un membre du personnel doit être proportionnelle à la nature et à la gravité de la faute commise et doit tenir compte d'éventuelles circonstances atténuantes ou aggravantes.

45. Lorsque les recours internes ont été épuisés, un membre du personnel à l'encontre duquel des mesures disciplinaires ou administratives ont été prises peut faire appel de la décision devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, conformément à l'article 11.2 du Statut du personnel.

[...]

**11.5 Mesures disciplinaires**

**A. Mesures disciplinaires**

1. Une faute peut conduire le Directeur général à prendre une ou plusieurs mesures disciplinaires énumérées dans la disposition 110.1 (a) du Règlement du personnel qu'il juge adaptée(s) à la gravité du cas:

[...]

(g) licenciement;

(h) renvoi sans préavis.

[...]»

4. Parmi les divers moyens invoqués par le requérant, il en est un qui s'avère déterminant quant à l'issue du présent litige. Il s'agit de celui tiré de l'absence d'examen préalable par le DIR/IOS et du défaut d'enquête officielle effectuée par l'Unité d'investigation de l'IOS avant l'ouverture de la procédure disciplinaire.

Le requérant fait valoir que, en vertu des dispositions reproduites ci-dessus, l'ouverture d'une procédure disciplinaire ne serait juridiquement possible qu'après accomplissement de l'examen préalable et de l'enquête menés par l'IOS, qui serait seul habilité à établir les faits afin de déterminer, sur la base de ses constatations, si les allégations de faute sont fondées.

Pour sa part, l'Organisation fait valoir que, en l'espèce et nonobstant ce que prévoient les dispositions applicables, le comportement du requérant, constitutif d'insubordination et justifiant la sanction disciplinaire infligée, reposait sur des faits pleinement établis, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une évaluation préliminaire par le Directeur de l'IOS et à une enquête officielle par l'Unité d'investigation de l'IOS. Selon elle, l'intéressé se méprendrait donc sur l'objet et le but d'une évaluation préliminaire et d'une enquête officielle par l'IOS et opérerait une confusion dans son argumentation entre l'ouverture d'une enquête préalable et l'initiation proprement dite d'une procédure disciplinaire, étant entendu que, dans les circonstances de l'espèce, l'absence d'une enquête formelle menée par l'IOS ne serait pas constitutive d'un abus de pouvoir. En effet, une telle enquête préalable ne serait nécessaire que lorsque les faits sur la base desquels la procédure disciplinaire est initiée ne sont pas déjà suffisamment établis ou restent contestés. Elle ajoute que le Conseil d'appel a considéré à l'unanimité dans son avis que «les éléments constitutifs de faute [étaient] suffisamment établis en l'espèce sans qu'une enquête préalable ne soit nécessaire».

5. Le Tribunal considère qu'il ressort de l'ensemble des dispositions citées ci-dessus, telles qu'elles sont conçues, qu'un examen préalable de toute allégation de faute par le DIR/IOS et une enquête officielle par l'unité d'investigation de ce service sont requis avant que la Directrice générale ne puisse décider d'ouvrir une procédure disciplinaire. L'intervention d'un service autonome chargé de donner un avis en toute indépendance quant au caractère établi et, le cas échéant, fautif des faits reprochés au fonctionnaire apparaît en effet comme une garantie essentielle reconnue à tout membre du personnel visé par des allégations de faute.

Le Tribunal relève du reste, que, comme le fait valoir à juste titre le requérant, le paragraphe 16 du point 11.3 du Manuel RH prévoit qu'une copie du rapport d'enquête doit être annexée à la lettre de notification des charges, ce qui confirme le caractère obligatoire de l'enquête.

Il s'ensuit que l'absence d'intervention de l'IOS dans la phase préalable à l'ouverture de la procédure disciplinaire proprement dite a entaché cette dernière d'un vice de procédure substantiel qui justifie, à lui seul, l'annulation de la décision attaquée.

6. Il résulte de ce qui précède que la décision de la Directrice générale du 3 juillet 2023 ainsi que celle du 25 mars 2020 doivent être annulées, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de la requête.

7. Le requérant demande à être restauré pleinement dans son droit à occuper un poste permanent au sein de l'Organisation «correspondant au niveau de ses fonctions, qualifications et responsabilités», ce qui équivaut à une demande de réintégration.

Mais le Tribunal considère qu'il n'y a pas lieu de procéder à une telle réintégration compte tenu, d'une part, du temps écoulé depuis les faits et, d'autre part, de la circonstance que l'intéressé était employé dans le cadre d'un engagement de durée définie. Sur ce dernier point, il convient en effet de rappeler que, selon une jurisprudence bien établie, la réintégration d'un fonctionnaire titulaire d'un contrat de durée déterminée n'est prononcée que dans des cas exceptionnels (voir notamment les jugements 4924, au considérant 12, 4674, au considérant 23, et 4063, au considérant 11). Or la présente affaire ne relève pas d'un tel cas exceptionnel.

8. S'agissant du préjudice qu'il estime avoir subi, le requérant invoque un préjudice d'ordre «à la fois professionnel, personnel, psychologique, moral, physique, financier et intellectuel», qui aurait affecté considérablement sa vie familiale et sociale et aurait porté atteinte à sa dignité et à sa réputation professionnelle, de même qu'à sa carrière et à ses perspectives de promotion au sein de l'Organisation. L'intéressé affirme par ailleurs qu'il aurait été contraint de prendre une retraite anticipée alors qu'il avait a priori vocation à poursuivre sa carrière au sein de l'Organisation jusqu'à l'âge de la retraite.

Il considère également que les différentes décisions qui ont été prises le concernant et qui font l'objet de requêtes séparées devant le Tribunal sont en réalité interdépendantes.

Il réclame, en conséquence, une indemnité d'un montant de 2 000 000 de dollars des États-Unis destinée à couvrir l'ensemble des préjudices ainsi subis, en ce compris «le dédommagement pour tort et l'indemnisation des salaires, des pensions et des avantages perdus», ainsi que «le paiement de toutes les indemnités supprimées dans le cadre de ladite décision de renvoi sans préavis».

9. En premier lieu, le Tribunal rappelle qu'il a refusé de faire droit aux demandes de jonction des différentes requêtes formées par le requérant, ce qui exclut en tout état de cause l'attribution d'une indemnité globale au titre des préjudices qui résulteraient de l'illégalité des décisions attaquées dans la présente requête et dans les autres.

10. En deuxième lieu, s'agissant du préjudice matériel que le requérant prétend avoir subi en raison de son renvoi sans préavis pour faute grave, le Tribunal considère qu'au regard des circonstances de l'espèce et des relations particulièrement tendues qui, au vu du dossier, s'étaient développées entre le requérant et l'Organisation au cours des derniers mois de son engagement, les chances de l'intéressé de voir son contrat de durée déterminée en cours renouvelé à son terme étaient illusoires. Aucune indemnisation d'une perte de chance appréciable d'obtenir un tel renouvellement ne sera donc accordée au requérant.

En revanche, l'intéressé a droit au versement des traitements, indemnités et autres avantages pécuniaires de toute nature dont il aurait bénéficié si sa relation d'emploi avec l'UNESCO s'était poursuivie jusqu'au terme de son contrat, soit jusqu'au 30 avril 2020. L'Organisation lui versera en outre l'équivalent des cotisations qu'elle aurait dû acquitter auprès de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies dans cette même hypothèse. L'Organisation est en droit de déduire de cette somme les éventuels gains professionnels, ainsi que les versements de pension de retraite, que le requérant aurait perçus au titre de cette période.

11. En troisième lieu, le Tribunal estime qu'il ressort du dossier que le requérant s'était montré à l'évidence peu soucieux de respecter les décisions de la Directrice générale concernant l'exécution de sa mission temporaire puis sa réaffectation à Kingston, alors qu'il était tenu, même s'il avait contesté ces décisions, de s'y conformer. La circonstance que l'une des décisions en cause ait été annulée par le jugement 5054, également prononcé ce jour, est sans incidence à cet égard. Or il est manifeste que l'intéressé n'avait entrepris aucune démarche concrète qui témoignerait d'une quelconque volonté de respecter lesdites décisions. Eu égard notamment à cette constatation, le Tribunal estime que, dans les circonstances particulières de l'espèce, il sera fait une juste réparation du préjudice moral invoqué par le requérant en condamnant l'Organisation à lui verser, en dépit de la nature de la décision dont l'illégalité a été constatée, à savoir un renvoi sans préavis, une indemnité d'un montant limité à 10 000 dollars des États-Unis.

12. Les autres chefs de préjudice invoqués par le requérant ne sont pas suffisamment étayés pour ouvrir droit à une quelconque indemnisation.

13. Le requérant sollicite également la réparation du préjudice qui lui a été causé par le retard excessif de la procédure de recours interne qu'il avait introduite dans le cadre de la présente affaire, laquelle a en effet duré près de trois ans.

Selon la jurisprudence du Tribunal, les fonctionnaires internationaux sont en droit d'attendre que leur cause soit examinée par les organes de recours interne dans un délai raisonnable et un manquement à cette exigence de célérité de traitement constitue une faute à la charge de l'organisation dont ils relèvent (voir les jugements 4727, au considérant 14, 3510, au considérant 24, et 2116, au considérant 11). Par ailleurs, le montant susceptible d'être accordé à ce titre dépend notamment, en principe, de deux facteurs essentiels, qui sont, d'une part, la durée du retard constaté et, d'autre part, les conséquences de ce retard pour le fonctionnaire intéressé (voir les jugements 4727, au

considérant 14, 4635, au considérant 8, 4178, au considérant 15, 4100, au considérant 7, et 3160, au considérant 17).

En l'espèce, il n'est pas déraisonnable que l'Organisation ait considéré qu'il n'était pas opportun d'organiser des séances en présentiel du Conseil d'appel durant la période de la pandémie de Covid-19, et ce, d'autant plus que des règles strictes avaient été édictées par les autorités françaises dans le cadre des trois confinements décidés durant cette pandémie. Le requérant ne peut pas non plus se plaindre que n'ait pas été organisée une séance du Conseil d'appel en virtuel durant cette même période, dès lors qu'il a lui-même expressément décliné cette éventualité dans un courriel du 19 mars 2021.

Si le requérant fait valoir qu'il avait demandé, à diverses reprises et une première fois par un courriel du 3 juin 2022, que soit organisée une séance du Conseil d'appel en présentiel dès lors que les restrictions liées à la pandémie de Covid-19 avaient été «levées depuis [...] plusieurs mois», le délai de huit mois mis pour organiser une telle réunion n'apparaît pas excessif, étant donné que, comme le fait observer à juste titre la défenderesse, le recours de l'intéressé a été examiné le 2 février 2023, soit lors de la première réunion qui a pu être tenue en présentiel par le Conseil d'appel après la levée desdites restrictions.

Il n'y a donc pas lieu de faire droit à la demande d'indemnité présentée par le requérant à ce titre.

14. Estimant qu'il remplit les conditions fixées à cet effet dans la jurisprudence du Tribunal, le requérant demande également que l'Organisation soit condamnée à lui verser des «dommages-intérêts exemplaires», ainsi que des «dommages-intérêts punitifs», en raison du comportement adopté par l'Organisation à son égard.

S'agissant de la demande de dommages-intérêts exemplaires, le requérant ne justifie aucunement, en tout état de cause, du bien-fondé de celle-ci dans ses écritures.

Le Tribunal rappelle par ailleurs que des dommages-intérêts punitifs ne peuvent être accordés que dans des circonstances exceptionnelles (voir, notamment, les jugements 4659, au considérant 14,

4658, au considérant 10, 4506, au considérant 10, et 4391, au considérant 14), à savoir lorsqu'un requérant a présenté des preuves et une analyse convaincantes démontrant que la décision attaquée est entachée de parti pris, de malveillance, d'animosité, de mauvaise volonté, de mauvaise foi ou d'autres desseins répréhensibles, ce qui justifie effectivement que le comportement de l'organisation défenderesse soit sanctionné par la condamnation au versement de tels dommages-intérêts (voir les jugements 4820, au considérant 22, 4690, au considérant 16, et 4633, au considérant 16).

Le Tribunal considère, au regard de cette jurisprudence, que de telles circonstances exceptionnelles ne se rencontrent pas en l'espèce.

Ces demandes seront donc rejetées.

15. Obtenant gain de cause, le requérant a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant – eu égard au fait qu'il n'a pas eu recours aux services d'un conseil – à 1 000 euros.

16. Le surplus des conclusions de la requête doit être rejeté.

Par ces motifs,

**DÉCIDE:**

1. La décision de la Directrice générale du 3 juillet 2023 ainsi que celle du 25 mars 2020 sont annulées.
2. L'UNESCO versera au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel, calculés comme indiqué au considérant 10 ci-dessus.
3. L'Organisation versera à l'intéressé une indemnité pour tort moral de 10 000 dollars des États-Unis.
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 23 mai 2025, 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, René M. Vargas M., Greffier.

Prononcé le 3 juillet 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

RENÉ M. VARGAS M.