

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

Z.

c.

OIT

141^e session

Jugement n° 5105

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. L. Z. le 29 novembre 2021 et régularisée le 14 décembre 2021 et le 20 janvier 2022, le mémoire en réponse de l'OIT du 15 février 2022, la réplique du requérant du 8 mars 2022 et la duplique de l'OIT du 19 avril 2022;

Vu les articles II, paragraphe 1, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

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

Le requérant conteste sa suspension dans l'attente d'une enquête sur des allégations de faute en lien avec des activités extérieures, ainsi que son licenciement ultérieur pour faute en lien avec la publication d'un article diffamatoire.

Le requérant est un ancien membre du personnel du Centre international de formation de l'OIT (ci-après le CIF-OIT ou le «Centre»). Il est entré au service du CIF-OIT en 1997 au titre d'un contrat de courte durée. En 1999, il a obtenu un contrat d'engagement de durée déterminée. De 2016 à 2018, il a participé à la *Global Youth Leadership Academy* (GYLA). En janvier 2019, il a intégré l'unité BRICS (Brésil, Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud) et, en octobre 2020, il a été temporairement affecté à la *Turin School of Development*.

Le 14 septembre 2020, il soumit une réclamation pour harcèlement et discrimination visant le Directeur de la formation du CIF-OIT, alléguant avoir été victime de privation de ressources, de discrimination raciale, d'attaques personnelles, d'abus d'autorité et de manipulation. Cette réclamation fut transmise à une commission d'enquête pour examen. Dans son rapport du 8 avril 2021, la commission conclut à la majorité que les allégations étaient infondées.

Le 15 janvier 2021, le requérant envoya au Directeur du Centre (ci-après le «Directeur») un mémo dont l'objet était formulé comme suit: «Demande d'enquête: comportement contraire à l'éthique au sein [des services des ressources humaines (HRS)] du CIF-OIT»*. L'intéressé y alléguait que HRS avait divulgué des informations et des documents confidentiels à son harceleur présumé, et demandait l'ouverture d'une enquête sur cette affaire, ainsi que des excuses écrites de la part de la personne responsable de la fuite.

Le 28 avril 2021, le Directeur informa le requérant qu'il avait décidé d'accepter les conclusions de la commission d'enquête et de classer sa réclamation pour harcèlement. Le Directeur lui indiqua également qu'il s'agissait d'une décision définitive qu'il pouvait attaquer devant le Tribunal.

Le 30 avril 2021, le requérant exprima son désaccord avec la décision du Directeur, renouvela sa demande en vue de l'ouverture d'une enquête sur la fuite présumée d'informations confidentielles par HRS et menaça de faire appel aux réseaux sociaux, aux journaux et à la presse pour obtenir un soutien et «laisser l'opinion publique mondiale juger [son] affaire et [lui] rendre justice»*.

Le 6 mai 2021, le Directeur signifia une nouvelle fois au requérant que, s'il n'était «pas satisfait»* de l'issue de l'affaire, il pouvait former une requête devant le Tribunal.

Par un mémo du 3 juin 2021, le Directeur adjoint du CIF-OIT fit part au Directeur d'allégations de faute de la part du requérant en lien avec des activités extérieures non autorisées et recommanda de le suspendre de ses fonctions dans l'attente d'une enquête sur ses actes

* Traduction du greffe.

répréhensibles présumés. L'affaire fut renvoyée au Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO selon son sigle anglais) pour qu'il procède à une enquête et, le 7 juin 2021, le Directeur adjoint du Centre et le responsable de HRS rencontrèrent le requérant et lui remirent un mémo daté du même jour lui notifiant la décision de le suspendre avec traitement dans l'attente d'une enquête sur ses fautes présumées. La suspension prenait effet immédiatement et le requérant était prié i) de retirer tous ses effets personnels de son bureau et de restituer à HRS tout équipement informatique en sa possession, ainsi que les clés de son bureau, ses badges d'accès et son laissez-passer des Nations Unies délivré par le CIF-OIT; ii) de s'abstenir de prétendre représenter le CIF-OIT pendant la durée de sa suspension; iii) de se garder de revenir au bureau ou de prendre contact avec le personnel à tout moment pendant sa suspension, sauf demande expresse d'un membre de l'équipe de direction ou de l'IAO; iv) de fournir à HRS ses coordonnées personnelles et de ne pas quitter son lieu d'affectation (Turin, Italie) sans l'accord préalable du CIF-OIT; et v) d'accuser réception de ces instructions en signant et en renvoyant le mémo. Le requérant refusa de signer le mémo du 7 juin 2021 et de remettre son badge, son laissez-passer et les clés de son bureau, et il refusa également de retirer ses effets personnels de son bureau et de quitter le campus du Centre lorsqu'un agent de sécurité l'en pria. L'avis d'enquête fut présenté au requérant le 9 juin 2021.

Les 29 juillet et 5 août 2021, le requérant s'enquit de l'état d'avancement de l'enquête en cours et protesta contre ce qu'il considérait comme un «traitement inhumain»*, des mesures de représailles, de détention illégale et de discrimination raciale portant atteinte à sa dignité, sa liberté et son droit de travailler; il accusa le CIF-OIT de lui causer un «préjudice émotionnel et moral»*. Le Directeur répondit par écrit le 10 août 2021. Il fournit des explications supplémentaires concernant la décision de suspension et réfuta les accusations du requérant et, faisant référence à un article publié par l'intéressé le 8 juin 2021 sous le titre «*ITCILO's Secret Shame: Senior Management Deliberately Violated Human Rights*» (Le secret honteux du CIF-OIT:

* Traduction du greffe.

l'équipe de direction a délibérément violé des droits humains) accompagné de photos de collègues, le Directeur l'avertit qu'une publication au contenu aussi inacceptable constituait une violation du Statut du personnel et un non-respect grave des Normes de conduite de la fonction publique internationale «appelant une réponse rapide et ferme»*. Il exigea que le requérant supprime immédiatement le contenu publié. Le 13 août 2021, l'intéressé répondit au Directeur en maintenant ses allégations.

Dans une lettre officielle de notification des charges datée du 18 août 2021, le Directeur informa le requérant de sa décision de proposer que lui soit imposée la sanction de renvoi, au motif qu'il avait fait des déclarations publiques dommageables pour le CIF-OIT, avait utilisé les médias pour servir ses intérêts et avait exprimé des doléances privées en public, manquant ainsi à son devoir de se comporter d'une manière conforme à son statut de fonctionnaire international. Il invita le requérant à renvoyer une copie signée de la lettre en y ajoutant les commentaires qu'il souhaitait. Le 26 août 2021, le Directeur informa le requérant que la sanction proposée serait communiquée au Comité de négociation paritaire pour qu'il l'ajoute à son rapport et formule ses observations.

Dans une lettre du 13 septembre 2021, le Directeur constata que le requérant n'avait pas supprimé sa publication diffamatoire d'Internet et l'informa que, compte tenu de la gravité de sa faute, il avait décidé de lui infliger la sanction de renvoi. Le 17 septembre 2021, le requérant fut informé des formalités administratives liées à son départ, notamment le versement d'un mois de salaire à titre de préavis et de 70 000 dollars des États-Unis à titre d'indemnité de cessation de service.

Le 21 septembre 2021, le requérant présenta au Directeur une réclamation contre l'équipe de direction du CIF-OIT, alléguant une violation des conventions internationales, une discrimination raciale, un abus de pouvoir et des représailles. Il réclamait l'annulation de toutes les sanctions qui lui avaient été infligées alors que l'enquête était encore en cours, la fin du harcèlement systématique, de la discrimination, de la

* Traduction du greffe.

persécution et des mesures de représailles dont il était victime, des excuses publiques, l'assurance qu'il ne subirait plus de représailles à l'avenir, l'ouverture d'une procédure disciplinaire à l'encontre du ou des administrateurs impliqués dans son harcèlement et une compensation pour les préjudices physiques et psychologiques subis.

Dans une lettre du 29 septembre 2021, le Directeur rejeta catégoriquement les allégations du requérant et l'informa qu'il ne pouvait donner une suite favorable à sa réclamation ni lui accorder les réparations demandées. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande que toutes les sanctions disciplinaires qui lui ont été infligées soient annulées. Il demande aussi sa réintégration, des excuses publiques et qu'il soit ordonné au CIF-OIT de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre du ou des administrateurs responsables. Il réclame 1,5 million d'euros à titre de compensation pour son préjudice psychologique et moral, sa dépression nerveuse et ses pertes matérielles.

L'OIT demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable et, en tout état de cause, totalement dénuée de fondement.

Après le dépôt de la présente requête, par lettre du 18 mars 2022, le Directeur par intérim informa le requérant que l'IAO avait terminé son enquête et publié son rapport, concluant que le requérant avait enfreint les règles applicables en se livrant à des activités extérieures et en utilisant du matériel du CIF-OIT sans autorisation. Le Directeur par intérim indiqua qu'une telle conclusion supposait normalement l'imposition d'une sanction, mais que cela n'était plus possible car l'engagement du requérant avait été résilié.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant attaque la décision du 29 septembre 2021 par laquelle le Directeur a rejeté sa réclamation interne, déposée le 21 septembre 2021, au motif qu'elle était en partie irrecevable et dénuée de fondement pour le surplus. Dans ladite réclamation, le requérant avait contesté:

- i) la décision du 28 avril 2021, dans laquelle le Directeur estimait que sa réclamation pour harcèlement contre le Directeur de la formation du Centre était infondée et classait l'affaire;
- ii) la décision du 7 juin 2021, par laquelle le Directeur l'avait suspendu de ses fonctions avec traitement en tant que mesure de précaution dans l'attente d'une enquête sur une éventuelle faute professionnelle, identifiée par la suite comme des activités extérieures non autorisées;
- iii) la décision du 13 septembre 2021, par laquelle le Directeur lui infligeait la sanction disciplinaire de renvoi pour faute grave.

Dans sa réclamation interne, le requérant affirmait aussi être victime de persécution et de représailles de la part de l'Organisation.

2. Le requérant sollicite la tenue d'un débat oral et désigne quatre témoins.

Le Tribunal observe que les parties ont présenté des écritures et des pièces suffisantes pour lui permettre de se prononcer en toute connaissance de cause dans cette affaire. La demande de débat oral est donc rejetée.

3. Premièrement, le Tribunal estime que les arguments et les conclusions du requérant concernant la décision du 28 avril 2021 de classer sa réclamation pour harcèlement sont irrecevables pour forclusion. La décision du 28 avril 2021 était définitive et pouvait être contestée devant le Tribunal dans un délai de quatre-vingt-dix jours, conformément aux articles 12.2 et 12.3 du Statut du personnel et à l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal. De plus, la décision du 28 avril 2021 informait expressément le requérant de la voie de recours juridictionnel qui était à sa disposition et du délai correspondant. Or l'intéressé n'a pas contesté cette décision devant le Tribunal dans le délai prescrit.

4. Deuxièmement, le Tribunal note que la décision du 7 juin 2021 suspendait le requérant de ses fonctions en lien avec une enquête alors en cours pour de possibles fautes autres que celles qui avaient

motivé son renvoi peu de temps après. Cette enquête portait sur d'éventuelles activités extérieures non autorisées.

Après le dépôt de la présente requête, par lettre du 18 mars 2022, le Directeur par intérim a informé le requérant que l'IAO avait terminé son enquête et publié son rapport sur sa faute présumée, concluant que, pendant son emploi au CIF-OIT, il avait enfreint les règles applicables en se livrant à des activités extérieures et en utilisant du matériel du CIF-OIT sans autorisation. Le Directeur par intérim déclarait qu'une telle conclusion supposait normalement l'imposition d'une sanction, mais que cela n'était plus possible car l'engagement du requérant avait déjà été résilié. Or la décision du 18 mars 2022 ne fait pas l'objet de la présente requête. Par conséquent, tout moyen concernant l'enquête de l'IAO relative à des activités extérieures non autorisées, qui ne pourrait être examiné que dans le cadre d'une requête dirigée contre la décision du 18 mars 2022, dépasse le cadre de la présente requête (voir, par exemple, les jugements 4297, au considérant 7, et 3958, au considérant 16).

5. L'objet de la présente requête se limite à la décision de suspendre le requérant, à la décision de le licencier et aux allégations de celui-ci selon lesquelles ces décisions seraient constitutives d'actes de persécution et de représailles.

Le requérant présente ses arguments dans un mémoire et une réplique d'environ quatre pages chacun. Il soutient que:

- i) l'Organisation a «fait de fausses allégations»* à son égard, l'a traité «comme s'il était un délinquant»* et l'a «assigné à résidence, sans fournir de raisons ni d'explications, ou sans commencement de preuve»*; il n'a pas encore reçu le rapport d'enquête sur sa faute présumée;

* Traduction du greffe.

- ii) il a été privé de son «emploi, de revenus et d'identité»*, ce qui constitue une atteinte à sa dignité, une entrave à sa liberté et un non-respect de son droit de travailler, lui occasionnant un préjudice émotionnel et moral;
- iii) les décisions prises à son encontre sont entachées de discrimination raciale, de harcèlement, d'intimidation, d'agressivité et de violence sur le lieu de travail, d'abus de pouvoir et de représailles, de fausses allégations, de calomnie et de «manigance»*, ainsi que de persécution;
- iv) les auteurs présumés des mauvais traitements étaient le Directeur, le chef de HRS et le CIF-OIT dans son ensemble. Il affirme qu'ils ont pris les mesures inappropriées suivantes à son détriment:
 - iv.a) suspension arbitraire en juin 2021 sans communication ni consultation;
 - iv.b) fausses accusations «sous prétexte de [sa] publication depuis juillet [2021]»*;
 - iv.c) licenciement arbitraire en septembre 2021 sans discussion ni accord;
 - iv.d) suspension arbitraire de son salaire en octobre 2021 sans communication;
 - iv.e) annulation arbitraire de sa carte d'identité italienne, de son laissez-passer des Nations Unies et d'autres documents en novembre 2021.

6. Le requérant ne fait mention d'aucune violation spécifique du Statut du personnel ni n'établit aucune erreur de droit dans la procédure qui a abouti à la décision de suspension et à la décision disciplinaire.

S'agissant de la décision de suspension, le Tribunal rappelle que, conformément à l'article 11.9 du Statut du personnel:

* Traduction du greffe.

«a) Si, en présence de faits de nature à motiver l'application d'une sanction à un fonctionnaire, le Directeur considère que le maintien en fonction de l'intéressé pendant l'examen de ces faits pourrait être préjudiciable au service, il peut suspendre le fonctionnaire pour la durée de cet examen, les droits de l'intéressé demeurant réservés.

b) La suspension peut être faite avec ou sans traitement. [...]»

La suspension est une mesure de précaution relevant du pouvoir d'appréciation du Directeur s'il considère que le maintien en fonction de l'intéressé pendant une enquête sur une faute pourrait être préjudiciable au service.

En l'espèce, la décision de suspension a été adoptée conformément au cadre réglementaire, le requérant faisant l'objet d'une enquête pour faute présumée, identifiée comme des activités extérieures non autorisées. Il a été dûment informé de sa suspension dans l'attente d'une enquête par le mémo du 7 juin 2021 et, le 9 juin 2021, il a participé à une réunion en ligne avec l'équipe d'enquête de l'IAO, au cours de laquelle il a reçu un avis d'enquête. En outre, il a reçu des explications supplémentaires concernant sa suspension dans une lettre du Directeur en date du 10 août 2021. Ainsi, l'affirmation du requérant selon laquelle il aurait été «assigné à résidence»* sans que des raisons lui soient fournies est dénuée de fondement.

Son affirmation selon laquelle il n'aurait pas été informé du résultat de l'enquête est erronée et trompeuse. En effet, après sa suspension le 7 juin 2021, il a été renvoyé le 13 septembre 2021 sur la base d'une accusation de faute distincte de celle pour laquelle il avait été suspendu. En conséquence, sa suspension a pris fin le 13 septembre 2021, même si c'était pour des raisons autres que la conclusion de l'enquête qui avait motivé sa suspension. De plus, la décision de suspension a été adoptée en lien avec l'enquête sur ses prétendues activités extérieures non autorisées et, comme indiqué précédemment, cette enquête dépassant le cadre de la présente requête, le Tribunal ne peut examiner aucun moyen connexe relatif à la décision de suspension.

* Traduction du greffe.

7. S'agissant de la décision disciplinaire, elle a été précédée d'une lettre datée du 10 août 2021, dans laquelle le Directeur a prié le requérant de supprimer immédiatement et sans condition sa publication du 8 juin 2021, intitulée «*ITCILO's Secret Shame: Senior Management Deliberately Violated Human Rights*», ainsi que les pièces jointes – y compris des photos de collègues publiées sans leur consentement préalable. Cette lettre a été suivie peu après d'une lettre officielle de notification des charges datée du 18 août 2021. Dans cette dernière lettre, qui tenait également compte de la réponse du requérant du 13 août 2021 à la lettre du Directeur du 10 août 2021, le Directeur a déclaré que:

- i) la publication d'un article au contenu fallacieux et inacceptable était constitutive d'une violation grave des articles 4.2 et 4.3 du Statut du personnel, des Normes de conduite de la fonction publique internationale et des Principes de conduite pour le personnel du CIF-OIT;
- ii) le requérant n'avait pas conformé sa conduite à son statut de fonctionnaire international ni respecté son devoir de tact et de discrétion en faisant des déclarations publiques qui nuisaient à l'image du Centre, en utilisant les médias pour servir ses intérêts et en exprimant des doléances privées en public;
- iii) le requérant avait également manqué à ses obligations en divulguant des informations confidentielles et en violant le droit à la vie privée de ses collègues;
- iv) étant donné qu'il existait des procédures légales pour exprimer des doléances, le fait de rendre publiques les éventuelles difficultés que le requérant pouvait avoir avec l'administration du Centre dans le seul but d'en ternir l'image et la réputation ne relevait pas d'une recherche de justice mais constituait une faute grave;
- v) le comportement du requérant n'était de loin pas à la hauteur des normes de loyauté et d'intégrité que le Centre était en droit d'attendre de son personnel;
- vi) la relation de confiance mutuelle était définitivement rompue.

Compte tenu de ce qui précède et du fait que le requérant «persist[ait] à enfreindre les règles du Centre, [...] ne présent[ait] aucune excuse ni explication valable et [...] ne montr[ait] aucune intention de manifester du respect»* (sic), le Directeur avait décidé de proposer la sanction de renvoi conformément à l'article 11.7 du Statut du personnel.

La sanction proposée a été communiquée au requérant conformément à l'article 11.2 a) du Statut du personnel et un délai de huit jours ouvrables lui a été accordé pour présenter ses observations.

La lettre de notification des charges du 18 août 2021 indiquait également clairement que «la proposition de sanction disciplinaire pour la publication irresponsable et diffamatoire n'était en aucun cas liée à l'enquête en cours sur des allégations d'activités extérieures non autorisées»*.

Le requérant a dûment reçu la lettre de notification des charges le 20 août 2021, ainsi qu'une lettre de rappel le 26 août 2021, mais il n'a pas fait part de ses observations.

La décision disciplinaire du 13 septembre 2021 relevait que:

- i) le requérant n'avait pas supprimé sa publication diffamatoire;
- ii) le requérant n'avait pas fourni la moindre explication ni présenté des excuses ou des regrets pour ses agissements;
- iii) l'article contenait des «accusations malhonnêtes, [utilisait] un langage totalement inapproprié et enfreignait les valeurs éthiques et les principes professionnels les plus élémentaires que les membres du personnel sont tenus de respecter à tout moment. Cela a[vait] conduit à une rupture irréversible de la relation de confiance et de loyauté, rendant impossible le maintien de [l]'engagement [du requérant].»*

Dans la décision disciplinaire, le Directeur concluait que, «[c]ompte tenu de la gravité de la faute et de l'absence de circonstances atténuantes, et pour les raisons exposées dans [sa] lettre du 18 août,

* Traduction du greffe.

[il avait] décidé d'appliquer la sanction de renvoi [...] en vertu de l'article 11.7 du Statut du personnel»*.

Dans la lettre suivante, datée du 17 septembre 2021, relative aux formalités administratives liées à son départ, le requérant a été informé qu'en lieu et place du préavis de résiliation d'un mois prévu à l'article 11.7 du Statut du personnel en cas de renvoi, il recevrait une indemnité forfaitaire.

Le requérant n'allègue aucune violation spécifique des règles régissant les procédures disciplinaires et les sanctions, telles qu'énoncées aux articles 11.1, 11.2 et 11.7 du Statut du personnel, et il n'appartient pas au Tribunal d'examiner d'office si la procédure disciplinaire a respecté les règles applicables.

8. En ce qui concerne tant la décision de suspension que la décision disciplinaire, le requérant soutient qu'elles sont arbitraires, fondées sur de fausses accusations et entachées de discrimination raciale, de harcèlement, d'intimidation, d'agressivité et de violence sur le lieu de travail, d'abus de pouvoir et de représailles, de fausses allégations, de calomnie et de «manigance»*, ainsi que de persécution.

Le Tribunal rappelle qu'il incombe au requérant alléguant qu'une décision administrative constitue un acte de harcèlement d'en apporter la preuve: une allégation de harcèlement doit être corroborée par des faits précis, dont la preuve doit être fournie par celui qui affirme en avoir été victime (voir les jugements 4746, au considérant 12, et 4241, au considérant 9). Le Tribunal a également estimé qu'un comportement ne serait pas qualifié de harcèlement ou de harcèlement moral s'il existe une explication raisonnable à ce comportement (voir le jugement 2370, au considérant 17).

De même, selon la jurisprudence du Tribunal, celui qui invoque un abus de pouvoir, un parti pris et des fins inappropriées doit en apporter la preuve (voir 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

* Traduction du greffe.

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 concernant la charge de la preuve s'applique aux actes 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).

Dans la présente affaire, les allégations de harcèlement, de fausses accusations, de représailles, de persécution ou d'autres fins inappropriées formulées par le requérant sont vagues, hypothétiques et corroborées par aucune preuve.

La décision de suspension a été adoptée légalement dans l'attente d'une enquête sur la faute présumée du requérant en lien avec des activités extérieures non autorisées et interdites.

La décision disciplinaire était fondée sur des faits prouvés et le requérant n'a jamais expliqué, pas même devant le Tribunal, pourquoi il avait publié un article manifestement diffamatoire et en quoi le fait de sanctionner son comportement devrait être considéré comme un abus ou un acte de persécution.

En conclusion, tant la décision de suspension que la décision disciplinaire reposent sur une justification objective vérifiable et ne sauraient être considérées comme fondées sur des motifs inappropriés ou abusifs.

9. Le requérant soutient également que son salaire aurait été suspendu de manière arbitraire à compter d'octobre 2021 sans communication.

Le Tribunal note qu'il n'y a pas de décision indépendante de suspendre le salaire du requérant à compter d'octobre 2021; son salaire a été suspendu à la suite de son renvoi, qui a pris effet en septembre 2021. Par conséquent, l'interruption du versement de son salaire ne constituait pas un acte arbitraire.

10. Le requérant soutient en outre qu'en novembre 2021 sa carte d'identité italienne, son laissez-passer des Nations Unies et d'autres documents auraient été arbitrairement annulés. Ces documents sont liés à son statut de fonctionnaire au service du CIF-OIT. Indépendamment du fait que l'annulation alléguée n'a pas été contestée en interne et que, par conséquent, toute demande à ce sujet devant le Tribunal est irrecevable pour non-épuisement des moyens de recours interne, l'Organisation affirme, sans être contredite par le requérant, que le Centre lui a envoyé quatre rappels les 1^{er}, 15 et 20 octobre 2021 et le 2 novembre 2021, l'invitant à restituer sans délai la carte d'identité délivrée par le ministère italien des Affaires étrangères et le laissez-passer des Nations Unies. Ces quatre communications sont restées sans réponse et les documents en question n'avaient toujours pas été restitués au moment où l'Organisation a déposé son mémoire en réponse dans la présente procédure. La demande de restitution de ces documents formulée par l'Organisation était légitime, car ils avaient été délivrés à l'intéressé pour lui permettre de s'acquitter dûment de ses fonctions en tant que membre du personnel du CIF-OIT, et il n'était pas en droit de les conserver en tant qu'ancien fonctionnaire. Dans ces circonstances, c'est à bon droit que l'Organisation a demandé aux institutions émettrices d'annuler les deux documents.

11. Compte tenu de ce qui précède, les moyens du requérant étant dénués de fondement, sa requête doit être rejetée en toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 30 octobre 2025, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, René M. Vargas M., Greffier.

Prononcé le 10 février 2026 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE JACQUES JAUMOTTE ROSANNA DE NICTOLIS

RENE M. VARGAS M.