

QUATRE-VINGT-ONZIÈME SESSION

Affaire Bartolomei de la Cruz (n° 2)

Jugement n° 2058

Le Tribunal administratif,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. Héctor Guído Bartolomei de la Cruz le 25 juillet 2000, la réponse de l'Organisation du 27 octobre 2000, la réplique du requérant datée du 12 février 2001 et la duplique de l'OIT du 6 avril 2001;

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

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande de procédure orale formulée par le requérant;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Des faits pertinents au présent litige sont exposés dans le jugement 1972 prononcé le 12 juillet 2000 sur la première requête de M. Bartolomei. A la suite d'un incident survenu le 5 novembre 1998, le requérant, qui était directeur du Département des normes internationales du travail, fut affecté temporairement aux fonctions de conseiller spécial en matière de normes internationales du travail à compter du 14 décembre 1998.

Le 18 octobre 1999, le nouveau directeur du Département du personnel envoya au requérant quatre courriers. Par le premier, l'intéressé était informé que le Directeur général l'invitait à présenter des excuses par écrit aux fonctionnaires auxquels certaines de ses communications de novembre et décembre 1998 avaient causé du tort. En outre, il était indiqué que le Directeur général ne le considérait «plus en mesure d'assumer les responsabilités comportant la gestion de toute une équipe de fonctionnaires» et que, de ce fait, il ne serait pas réintégré dans ses anciennes fonctions de directeur du Département des normes. Les trois autres courriers contenaient des propositions de sanctions disciplinaires pour les divers manquements du requérant à l'observation des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux. Pour des raisons de santé, ce dernier demanda la suspension des procédures disciplinaires. Celle-ci lui fut accordée jusqu'au 31 mars 2000. Le 17 avril, il déposa une réclamation contre la décision de le relever définitivement de ses fonctions; n'ayant pas reçu de réponse, il forma la présente requête le 25 juillet 2000 en vertu de l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal.

B. Le requérant invoque un certain nombre de «faits nouveaux» et annexe à son mémoire plusieurs témoignages, qu'il affirme avoir reçus trop tard pour pouvoir les produire dans le cadre de sa première requête, grâce auxquels il espère faire modifier certaines qualifications de fait et appréciations du Tribunal contenues dans le jugement 1972. Ainsi, il revient notamment sur les problèmes qu'il a eus en 1996 et sur les rumeurs dont il a alors fait l'objet.

Le requérant fait valoir que, depuis décembre 1998, il a été impliqué dans deux incidents. En premier lieu, un courrier électronique a été envoyé, sous son nom, à de nombreux fonctionnaires le 23 juin 1999. Son contenu était «extrêmement calomnieux», notamment à l'égard de certains hauts fonctionnaires. La directrice du Département du personnel alors en fonction avait laissé planer le doute sur l'identité de l'auteur de ce courrier.

En second lieu, dans la revue du Syndicat du personnel, intitulée *Union*, de septembre 1999, est paru un bref article relatif à un nouveau logiciel de téléintervention permettant au service informatique de l'Organisation de se connecter et d'intervenir à distance sur un ordinateur. L'article précisait que des «canailles» telles que, par exemple, des «directeurs de département faisant l'objet d'une suspension» n'auraient pas accès à ce logiciel. Le requérant, qui soutient que le «Flash» du Comité du Syndicat du 13 novembre 1998 l'accusait d'avoir «piraté» l'ordinateur d'un collègue et non pas seulement d'avoir «lu deux courriers électroniques», a protesté mais l'administration n'est pas intervenue pour condamner publiquement cet article.

Se basant sur un rapport d'expertise qu'il a commandé, le requérant fait valoir qu'il est victime de harcèlement moral. Il en veut notamment pour preuve qu'aucun «cahier des charges» relatif à ses nouvelles fonctions ne lui a

été communiqué, qu'il n'a pas de chef responsable, que l'administration n'a eu aucune réaction publique à la suite de l'«injure» contenue dans la revue *Union* de septembre 1999 et qu'aucune enquête sérieuse n'a été menée pour sanctionner les véritables auteurs du courrier électronique du 23 juin 1999.

En outre, le requérant soutient que l'enquête administrative dont il a fait l'objet, et dont les conclusions lui ont été communiquées en mai 1999, est entachée de divers vices de procédure. Il indique notamment que plusieurs plaintes avaient été déposées contre lui par le Comité du Syndicat, dont une en date du 12 novembre 1998, et qu'il n'avait été informé ni de leur dépôt ni de leur contenu. En conséquence, il s'est trouvé dans l'impossibilité de présenter des arguments pertinents au cours de l'enquête. Il critique aussi le fait que celle-ci ait été confiée à la directrice du personnel car il doute de son impartialité; l'administration aurait dû confier cette enquête à une personne neutre, extérieure à l'OIT. La manière insultante dont cette enquête a été menée, de même que sa conclusion affirmant que le flash du Comité ne le diffamait pas puisque son nom n'y figurait pas démontrent bien qu'il y avait prévention à son encontre. En laissant paraître ce flash sans réagir, l'administration a ainsi refusé de protéger la dignité du requérant. Bien que l'enquête ait conclu qu'il n'avait jamais piraté l'ordinateur de son collègue, l'administration n'a toujours pas publié de rectificatif au flash. Ainsi, l'atteinte à sa réputation et à son honneur demeure entière.

Par ailleurs, le requérant dénonce le manque de proportionnalité entre les faits qui lui sont reprochés et la décision de le relever définitivement de ses fonctions. Cette décision -- qui a été prise notamment sans tenir compte de ses «anciens états de service» -- n'était pas fondée dès lors qu'en novembre et décembre 1998 il exerçait ses fonctions «de manière professionnelle et au-dessus de toute critique». Enfin, il estime que lui demander d'écrire des lettres d'excuses est «plus qu'humiliant» et revient à lui imposer une sanction. Celle-ci n'étant pas prévue par le Statut du personnel, elle ne peut être admise.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner la production de la plainte déposée contre lui par le Comité du Syndicat le 12 novembre 1998 et d'annuler la décision du Directeur général du 18 octobre 1999 en tant qu'elle le relève définitivement de ses fonctions de directeur du Département des normes et l'invite à écrire plusieurs lettres d'excuses. Il réclame également sa réintégration dans lesdites fonctions, la publication d'un rectificatif aux accusations qui avaient été portées contre lui dans le flash du 13 novembre 1998 et l'allocation de dommages-intérêts au titre du tort moral qu'il prétend avoir subi ainsi que des dépens.

C. Dans sa réponse, l'OIT soutient que la conclusion du requérant tendant à l'annulation de l'invitation qui lui a été faite d'écrire des lettres d'excuses est irrecevable, celle-ci ne constituant pas une décision au sens de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal. Elle ajoute qu'en vertu du principe de l'autorité de la chose jugée les conclusions et appréciations du Tribunal sur des éléments du dossier ayant fait l'objet du jugement 1972 ne sauraient être remises en cause. En conséquence, la défenderesse estime que plusieurs paragraphes et annexes de la requête ne doivent pas être pris en considération. En outre, même si celle-ci pouvait être assimilée, sur certains points, à un recours en révision, elle serait rejetée pour cause d'irrecevabilité. L'Organisation rappelle par ailleurs que, dès lors qu'elle relève du pouvoir d'appréciation, la décision contestée ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint de la part du Tribunal. Enfin, selon elle, les témoignages cités par le requérant, comme le rapport d'expertise qu'il produit, sont dépourvus de valeur probante car établis sur la base d'une version partielle des faits.

En ce qui concerne l'incident relatif au courrier électronique du 23 juin 1999, la défenderesse fait observer qu'une «enquête approfondie» a bien été menée et que le requérant en a été informé par une lettre du 15 juillet. Ladite enquête n'a cependant pas permis de découvrir l'identité du véritable auteur du courrier susmentionné et aucune suite n'a pu y être donnée. En ce qui concerne l'article paru dans l'*Union* de septembre 1999, l'Organisation explique qu'elle a écrit au rédacteur en chef de cette revue pour lui signifier le caractère répréhensible de l'article en question et exiger le respect du devoir de réserve.

L'OIT fait valoir que le requérant ne saurait contester le fait que l'enquête ait été confiée à la directrice du personnel car c'est à elle qu'il s'est adressé à diverses reprises depuis novembre 1998. De plus, lorsque cette dernière lui a annoncé que le Département du personnel allait mener l'enquête, il n'a pas formulé d'objections. La défenderesse conteste également que la directrice ou l'administration ait fait preuve de parti pris. Par ailleurs, l'Organisation soutient qu'une copie de la plainte du 12 novembre 1998 -- qu'elle produit en annexe à son mémoire -- a été communiquée à l'intéressé en octobre 1999 mais que son contenu était sans pertinence aux fins de l'enquête.

La défenderesse précise que les compétences professionnelles du requérant n'ont jamais été mises en cause. En revanche, étant donné les manquements qui lui étaient reprochés, l'administration se devait, dans l'intérêt du

service, de tirer les conséquences de la constatation de ces manquements quant à sa position professionnelle. Le principe de proportionnalité a été respecté pour ce qui est du degré des sanctions disciplinaires infligées, mais il n'entre pas en ligne de compte aux fins de la décision contestée qui, concernant l'affectation d'un agent, relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général. En outre, si après la parution du flash le requérant n'avait pas cherché à rendre justice lui-même, sans se soucier de respecter ni ses obligations fondamentales de fonctionnaire international ni les droits élémentaires d'autres fonctionnaires de son département, la décision concernant son affectation définitive aurait sans doute été différente. L'Organisation considère donc que les conclusions tendant à l'annulation de la décision contestée et à la réintégration du requérant dans ses anciennes fonctions sont dénuées de fondement.

En mettant en cause l'objectivité de l'enquête, le requérant revient sur des questions déjà tranchées par le Tribunal dans son jugement 1972. La défenderesse indique qu'elle a reconnu la nature injurieuse du flash et le droit du requérant de se défendre. Sur la base du rapport d'enquête, il a en effet été demandé au Syndicat de publier son propre rectificatif au flash ainsi que des excuses, faute de quoi l'administration publierait un rectificatif. Le Comité du Syndicat ne s'est cependant pas estimé en mesure de donner suite à cette demande. Etant donné que près de deux ans se sont écoulés depuis la publication dudit flash, le Directeur général considère qu'il est de l'intérêt du bon fonctionnement de l'Organisation de ne pas rouvrir cette affaire. Entre-temps, le Tribunal a rendu son jugement 1972 et reconnu que, si le requérant avait fait l'objet d'attaques injustifiées, il avait également sa part de responsabilité dans la dégradation de l'environnement de travail qui s'en est suivie. Dans ces conditions, si l'administration doit publier un rectificatif aux accusations erronées contenues dans le flash en question, elle doit en faire de même pour les fonctionnaires ayant fait l'objet des accusations non fondées du requérant. Dans la mesure où ce dernier s'est abstenu de présenter des excuses appropriées, la défenderesse considère, notamment par souci d'impartialité, qu'une telle publication devrait consister en un renvoi aux conclusions que le Tribunal a tirées du dossier dans son jugement 1972, et elle a proposé au requérant un projet de bulletin en ce sens.

L'OIT estime que la seule atteinte à l'honneur que le requérant a pu subir résulte de la parution du flash. Or, elle se dissocie totalement de la teneur de celui-ci. Selon elle, les conclusions visant à obtenir la publication d'un rectificatif au flash et une réparation du prétendu préjudice subi du fait de la parution de celui-ci ne sont pas fondées. En effet, ces deux conclusions ne sont pas cumulables : la publication d'insinuations non fondées peut certes donner droit à une indemnisation mais, à partir du moment où celles-ci sont publiquement démenties, le tort est convenablement réparé. En l'espèce, s'il n'y a pas eu de démenti public, c'est parce que le requérant a refusé les différentes propositions de l'administration. Ce dernier n'a donc pas droit à une compensation financière au titre de cette absence de démenti.

De même, le requérant ne saurait réclamer une réparation au titre du tort moral subi du fait des diverses décisions administratives prises à son égard, dès lors qu'aucun élément du dossier ne permet de conclure que l'OIT l'a placé, sans nécessité, dans une situation pénible. Lorsqu'elle a pris la décision de réaffectation temporaire, elle a maintenu son grade à l'intéressé et observé la plus grande discrétion pour protéger sa réputation. Si celle-ci a été entachée, c'est en raison de la publicité qu'il cherche toujours à faire de sa propre version des faits; il en porte donc l'entière responsabilité. L'Organisation déduit de tout ce qui précède que l'allégation de harcèlement moral n'est pas fondée.

Enfin, l'OIT soutient que l'invitation qui a été faite au requérant d'envoyer des lettres d'excuses avait pour seul but de permettre à ce dernier de rétablir des relations de travail normales avec leurs destinataires. Elle fait observer qu'il n'a pas été le seul à avoir reçu une telle demande et que toutes les personnes concernées par cette affaire ont été invitées à présenter des excuses aux personnes qu'elles ont offensées.

D. Dans sa réplique, le requérant indique que sa requête ne constitue pas un recours en révision. Il souligne que la décision de le relever définitivement de ses fonctions a été prise alors qu'il était dans l'incapacité totale de travailler; par conséquent, l'administration n'a pas eu la possibilité de vérifier s'il allait être à nouveau capable de diriger son département. Il considère que cette décision constitue une sanction disciplinaire déguisée et est abusive dès lors que toute faute qu'il a pu commettre, en réaction au harcèlement moral qu'il subissait, résulte en grande partie de fautes imputables à l'OIT. Enfin, le requérant fait valoir que, même si le Tribunal ordonne la publication d'un rectificatif au flash, cela n'effacera pas les deux années «de maladie et de souffrance» qu'il a endurées. A cet égard, il souhaiterait que le Tribunal reconnaisse que sa maladie résulte de ses problèmes professionnels.

E. Dans sa duplique, la défenderesse soutient que l'enquête a confirmé que l'incompatibilité de la «position» du requérant avec un poste de gestionnaire n'était pas de nature temporaire, ce dernier n'ayant pu s'abstenir de commettre de «nouveaux actes perturbateurs du service».

Le requérant ne saurait prendre pour excuse une maladie psychique pour rejeter la responsabilité de ses erreurs sur l'administration. L'OIT ajoute qu'il ne suffit pas, pour établir qu'une maladie est imputable au service, que celle-ci ait un quelconque rapport avec le travail, encore faut-il que ladite maladie soit la conséquence directe d'un risque particulier auquel le fonctionnaire a été exposé pour s'acquitter des tâches qui lui ont été confiées. Ainsi, ne sont pas imputables au service les réactions psychologiques pouvant résulter de décisions administratives défavorables.

CONSIDÈRE :

1. A la suite des incidents qui ont été analysés dans le jugement 1972 (affaire Bartolomei de la Cruz), le requérant, qui dirigeait le Département des normes internationales du travail, fut écarté de ses responsabilités par une décision qualifiée d'intérimaire du Directeur général et affecté à de nouvelles fonctions, celles de conseiller spécial en matière de normes internationales du travail. Estimant qu'il s'agissait là d'une sanction disciplinaire déguisée, le requérant saisit le Tribunal de céans qui rejeta sa requête par le jugement susmentionné. Le Tribunal jugea en effet que, compte tenu des circonstances de l'affaire, le Directeur général avait légalement exercé son pouvoir d'appréciation en prenant, au moins à titre transitoire, une mesure de réaffectation d'un directeur dont le département n'était plus en état de fonctionner normalement, et qu'il n'avait pas porté atteinte à la dignité de ce fonctionnaire.

2. Par une lettre du 18 octobre 1999, le nouveau directeur du Département du personnel notifia à l'intéressé les décisions prises pour clore l'affaire : d'une part, le Directeur général, estimant qu'au vu de tous les éléments du dossier le requérant n'était «plus en mesure d'assumer les responsabilités comportant la gestion de toute une équipe de fonctionnaires» et la direction d'un «Département phare en matière de droits des travailleurs», avait décidé de le relever définitivement de ses fonctions de directeur du Département des normes; d'autre part, l'intéressé était invité à présenter par écrit des excuses à certains fonctionnaires mis en cause par lui dans cette affaire; enfin, des «propositions de réprimandes» lui seraient adressées par courriers séparés.

Dans cette lettre, il était également souligné que la publication du flash du Comité du Syndicat du personnel, qui pouvait être compris comme accusant un directeur d'avoir indûment pénétré dans le système de messagerie électronique ou dans l'ordinateur d'un fonctionnaire, ne pouvait qu'être désapprouvée, que l'enquête à laquelle il avait été procédé le mettait hors de cause sur ce point et que le Syndicat serait invité à publier les rectificatifs nécessaires et à présenter ses excuses «au cas où, par une action quelconque de ses membres, un Directeur [aurait] été associé nommément à l'accusation du Flash».

3. L'intéressé présenta le 17 avril 2000 une réclamation en vertu de l'article 13.2 du Statut du personnel, rappelant longuement les circonstances de l'affaire et contestant le «transfert punitif» dont il était l'objet et qui constituait selon lui une sanction non prévue par les textes applicables, non justifiée et prise à la suite d'une enquête entachée de nombreux vices de procédure et d'un parti pris à son encontre. Il invoquait également l'absence de protection de l'administration contre le harcèlement, qualifié de «mobbing», dont il était l'objet et demandait sa réintégration dans ses fonctions, la publication d'un rectificatif formel aux accusations portées contre lui dans le flash du 13 novembre 1998 et l'allocation d'indemnités.

4. Le Directeur général n'ayant pas répondu à cette réclamation dans un délai de soixante jours, l'intéressé saisit le Tribunal de céans d'une requête dirigée contre la décision implicite confirmant la décision du 18 octobre 1999 en tant qu'elle le relève définitivement de ses fonctions antérieures de directeur du Département des normes et l'invite à écrire un certain nombre de lettres d'excuses. Le requérant ajoute qu'il aimerait «faire modifier certaines qualifications ... contenues dans le jugement n^o 1972 du Tribunal administratif, en raison de faits nouveaux et de témoignages reçus trop tard pour [les] produire avec sa première requête».

5. Sur ce dernier point, il convient de remarquer que le requérant ne conteste pas le dispositif du jugement 1972 et qu'ainsi ses conclusions ne constituent pas un recours en révision. La défenderesse objecte à la remise en cause d'appréciations déjà formulées par le Tribunal et considère que plusieurs paragraphes de la requête devraient être écartés de la procédure comme contestant la chose précédemment jugée. Il n'y a pas lieu de retenir ces conclusions : en présence d'un litige nouveau ayant pour objet la légalité d'une décision distincte de celle qui a été examinée par le jugement 1972, le requérant est recevable à faire état de toutes les pièces et de tous les témoignages qui sont, selon lui, de nature à étayer son argumentation.

6. En revanche, la défenderesse est fondée à opposer une fin de non-recevoir aux conclusions tendant à l'annulation de l'invitation faite à l'intéressé d'écrire un certain nombre de lettres d'excuses. Cette «invitation» ne constitue en effet pas une décision, contrairement à ce que soutient le requérant, même si elle est un élément du dispositif d'ensemble retenu par l'Organisation pour tenter de mettre fin à cette regrettable affaire. Mais si cette invitation n'est pas susceptible d'être annulée, son caractère éventuellement excessif pourrait être de nature, si l'argumentation du requérant était retenue, à fonder sa conclusion tendant à l'allocation d'une indemnité au titre du tort moral résultant des atteintes à sa dignité. Cette question sera examinée au considérant 14 du présent jugement.

7. Le requérant impute la décision de le relever définitivement de ses fonctions de directeur du Département des normes, telle que communiquée par la lettre du 18 octobre 1999, à des phénomènes de harcèlement longuement analysés par lui sur la base d'un avis qu'il a sollicité d'une experte en la matière, à l'hostilité de certains membres du personnel et à la partialité dont aurait fait preuve à son endroit la directrice du Département du personnel de l'époque. Pour demander l'annulation de la décision en question, le requérant produit également de nombreux témoignages attestant qu'il exerçait fort bien ses fonctions, ce qui, à la vérité, n'est pas contesté par la défenderesse.

8. Sur tous ces points, la présente affaire n'apporte guère d'éléments nouveaux, contrairement à ce qui est allégué, par rapport à ceux qui ont déjà été pris en compte par le Tribunal dans son jugement 1972. Sans doute le requérant insiste-t-il davantage sur le fait que des événements antérieurs aux incidents qui ont motivé les mesures le concernant expliquent le parti pris de l'Organisation. Il soutient notamment que son intention de briguer le poste de Directeur général a été à l'origine de «rumeurs fausses et diffamatoires» en 1996 et que l'administration a sciemment fait durer une enquête administrative sur les conditions dans lesquelles il employait une femme de ménage. A l'occasion de cette enquête, l'ancienne directrice du personnel l'aurait traité «avec une agressivité tout à fait disproportionnée», selon les dires d'un témoin, alors même que les accusations portées contre lui étaient sans fondement. Le Tribunal ne peut de toute évidence retenir ces allégations concernant des faits intervenus en 1996 comme apportant la preuve du parti pris de l'Organisation à son égard, et s'en tiendra aux éléments objectifs tels qu'ils résultent du dossier.

9. Au-delà d'un récit circonstancié des éléments déjà connus du Tribunal et des faits qu'il juge nouveaux -- analysés sous A et B --, le requérant développe une argumentation juridique qui sera reprise ci-après. En l'occurrence, il allègue qu'il a été victime de harcèlement moral et que l'enquête à laquelle il a été procédé -- dont les conclusions lui ont été communiquées le 24 mai 1999 -- est entachée de vices de procédure et a manqué d'objectivité. Il soutient également que la décision prise à son encontre viole le principe de proportionnalité et n'est pas justifiée quant au fond.

10. En ce qui concerne le harcèlement dont l'intéressé prétend avoir été victime, celui-ci résulterait du fait que l'administration n'aurait pas pris les mesures requises à l'égard du Comité du Syndicat dont le flash contenait des imputations diffamatoires et une accusation de piratage informatique dont il est établi qu'elle était fautive. Par ailleurs, le requérant n'a toujours pas reçu, dans ses nouvelles fonctions, de «cahier des charges» et n'a même pas de supérieur hiérarchique. Enfin, d'une manière générale, l'Organisation a manifesté à plusieurs reprises son refus d'assurer sa protection, notamment lorsqu'a été envoyé sous son nom, en juin 1999, un courrier électronique dont le contenu était calomnieux et dont il n'était évidemment pas l'auteur.

Le Tribunal estime que l'Organisation, apparemment soucieuse de maintenir, sans succès d'ailleurs, une certaine confidentialité à cette affaire et d'éviter d'attiser le feu des imputations, des calomnies et des rumeurs, aurait probablement été mieux avisée de préciser publiquement que les courriers électroniques au centre de l'affaire n'avaient nullement été piratés, mais simplement découverts dans une photocopieuse, ainsi que l'a affirmé le Tribunal dans son jugement 1972. Mais aucun des faits invoqués par le requérant sur ce point n'est en tout état de cause de nature à fonder les conclusions contestant la légalité de la décision de mettre fin à ses fonctions de directeur du Département des normes. De manière plus générale, l'accusation de harcèlement formulée à l'encontre de l'Organisation ne résiste pas à un examen de l'ensemble des pièces du dossier.

11. Sur l'enquête proprement dite, l'abondante correspondance échangée entre le requérant et la directrice du Département du personnel de l'époque montre qu'aucun élément n'a été retenu à l'insu de l'intéressé qui a été en mesure de commenter tous les courriers de l'administration et d'en contester les conclusions. A supposer que le requérant n'ait pas reçu communication d'une plainte du Comité du Syndicat, le rapport d'enquête relève expressément que, comme il n'avait pas pu faire d'observations sur les allégations contenues dans cette plainte, aucune conclusion certaine ne pouvait être tirée à ce sujet. Par ailleurs, la lecture des courriers échangés et des éléments du rapport d'enquête figurant dans la réponse de la défenderesse ne permet en aucune manière de retenir

les graves reproches de partialité et de parti pris énoncés à l'égard de l'ancienne directrice du personnel. Aucun vice de procédure, aucune atteinte aux droits de la défense, aucun détournement de pouvoir ne peuvent être retenus dans cette affaire.

12. Quant au fond, le Tribunal estime que, quelque regrettable que soit la situation du requérant qui peut se prévaloir de témoignages très élogieux concernant sa compétence et l'estime dans laquelle il était tenu, et dont la santé a probablement été affectée par cette affaire, le Directeur général a pu légalement exercer son pouvoir d'appréciation en décidant de ne pas le réaffecter dans ses fonctions à la tête d'un département qui, comme le précise le jugement 1972, n'était plus en état de fonctionner normalement. Le fait qu'il exerçait ses fonctions de manière très satisfaisante avant d'en être relevé, ce qui n'est pas contesté et est établi par de nombreux témoignages, ne suffit pas à mettre en cause l'appréciation du Directeur général selon laquelle il n'était «plus en mesure d'assumer les responsabilités comportant la gestion de toute une équipe de fonctionnaires». En effet, comme il a été relevé dans le jugement 1972, le requérant a, à plusieurs reprises, transgressé les règles les plus élémentaires de la confidentialité -- en mettant en cause publiquement et nommément certains de ses collègues et collaborateurs ainsi qu'en adressant à de nombreux destinataires des documents concernant cette affaire -- et ce, même après qu'il eut été décidé de le relever temporairement de ses fonctions. La décision de transformer en mesure définitive ce qui n'était qu'une mesure provisoire ne peut donc être tenue pour entachée d'erreur de droit.

13. Le requérant demande qu'il soit ordonné à la défenderesse de faire publier un rectificatif aux accusations portées contre lui dans le flash du 13 novembre 1998, mais il ne revient pas au Tribunal de prononcer une telle injonction.

14. Les conclusions à fin d'annulation étant rejetées, celles tendant à l'octroi d'une indemnité doivent subir le même sort. Il convient toutefois de remarquer que l'Organisation ne s'est pas départie en l'espèce de son obligation de protéger la dignité du fonctionnaire et que l'invitation qui était faite à l'intéressé d'écrire certaines lettres d'excuses, émise dans un souci d'équilibre avec les demandes symétriques adressées au Syndicat, ne lui ont pas créé un préjudice ouvrant droit à indemnité.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 27 avril 2001, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M^{me} Mella Carroll, Vice-Présidente, et M. James K. Hugessen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 12 juillet 2001.

Michel Gentot

Mella Carroll

James K. Hugessen

Catherine Comtet