

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

116^e session

Jugement n° 3289

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale du commerce (OMC), formée par M. C. T. le 21 octobre 2011, la réponse de l'OMC du 28 novembre 2011, la réplique du requérant du 28 février 2012 et la duplique de l'OMC du 4 avril 2012;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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;

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

A. Le requérant est entré au service de l'OMC en 1995. Il travaille actuellement au grade 9 à l'Unité de l'audit de la coopération technique. De mars 2003 à avril 2007, il travaillait également comme consultant pour l'Agence de coopération et d'information pour le commerce international (ACICI) et il fut recruté en mai 2007 pour occuper la fonction de directeur exécutif adjoint jusqu'à la fin décembre 2008. À sa demande, l'OMC lui accorda un congé spécial sans traitement pour les périodes allant du 1^{er} novembre 2004 au 31 octobre 2006 et du 1^{er} mai 2007 au 30 avril 2009.

Le 14 avril 2010, dans le cadre de son audit interne, l'ACICI demanda à l'OMC des renseignements sur les versements que l'Agence

avait faits au requérant au titre de ses cotisations de pension pendant qu'il travaillait à l'ACICI en tant que directeur exécutif adjoint. L'ACICI indiquait dans sa demande que le requérant avait fourni des services de consultant de 2003 à 2007.

Après avoir obtenu de l'ACICI un complément d'information au sujet du travail de consultant du requérant et de la rémunération qu'il avait perçue à ce titre, la directrice de la Division des ressources humaines rencontra le requérant le 27 mai 2010 et l'informa que, d'après les renseignements disponibles dans son dossier personnel, il semblait qu'il n'avait ni demandé ni obtenu l'autorisation préalable nécessaire pour se livrer à des activités extérieures à l'OMC et pour accepter une rémunération au titre de ces activités. Elle lui demanda de faire connaître ses observations au plus tard le 4 juin 2010 et lui dit que les faits, s'ils étaient confirmés, pourraient amener l'OMC à entreprendre une action disciplinaire à son encontre.

Par mémorandum du 2 juin 2010, la directrice demanda au requérant de déclarer le montant total de la rémunération qu'il avait perçue de l'ACICI pour son travail de consultant, ainsi que les périodes exactes où il avait effectué ce travail.

Le 8 juin 2010, le requérant communiqua ses observations en faisant valoir qu'il avait demandé verbalement une autorisation préalable et s'était vu autoriser par son directeur à effectuer un travail de consultant pour l'ACICI. Il ajoutait que le mémorandum administratif n° 950/Rev.2, qui exige une notification et une autorisation écrites préalables, était entré en vigueur plus d'un an après qu'il eut été autorisé à travailler pour l'ACICI. Il indiquait aussi que ses collègues étaient au courant de ses activités à l'ACICI et que l'OMC avait même équipé son bureau à l'Agence afin de lui permettre d'avoir un accès à distance à certains fichiers et de rester en contact avec son équipe à l'OMC. Finalement, le requérant souligna que ses activités à l'ACICI étaient sans rapport avec le travail de l'OMC et qu'il fournirait dès que possible les renseignements demandés par la Division des ressources humaines, notamment ceux relatifs au montant total de la rémunération qu'il avait perçue de l'ACICI.

Le 17 juin 2010, le requérant soumit l'état détaillé de ses comptes bancaires personnels pour la période allant du 1^{er} janvier 2003 au 30 avril 2007 et, le 13 août 2010, il fournit d'autres renseignements concernant les paiements qu'il avait reçus de l'ACICI.

Par mémorandum du 7 février 2011, la directrice de la Division des ressources humaines informa le requérant que le Directeur général avait décidé de faire procéder à une enquête au sujet des rémunérations et des autres paiements qu'il avait reçus de l'ACICI entre 2003 et 2007. Le requérant fut en outre informé qu'en fonction des résultats de l'enquête le Directeur général pourrait éventuellement décider de prendre des mesures disciplinaires. Le requérant répondit aux allégations formulées contre lui par mémorandum du 11 mars 2011.

Le 18 mai 2011, le requérant fut informé qu'après avoir soigneusement étudié ce mémorandum le Directeur général proposait de lui infliger, comme mesure disciplinaire, une amende de 26 000 francs suisses correspondant au montant total de la rémunération qu'il avait perçue de l'ACICI sans autorisation écrite. En outre, la sanction qui lui serait finalement imposée figurerait dans son dossier personnel. Le Directeur général estimait que la nature des fonctions du requérant, qui s'occupait de questions budgétaires et financières, constituait un facteur aggravant, comme d'ailleurs le fait qu'il avait répété l'infraction puisque, depuis l'entrée en vigueur du mémorandum administratif n° 950/Rev.2 en mai 2004, il avait perçu de grosses sommes d'argent en trois occasions au moins sans demander d'autorisation écrite.

Conformément à l'article 11.3 du Statut du personnel, un organe consultatif mixte a été établi pour examiner la proposition de mesure disciplinaire. Dans son rapport du 4 juillet 2011, cet organe recommanda que le Directeur général sanctionne le requérant d'un blâme écrit et d'une amende équivalant à la rémunération totale perçue en violation de l'article 1.9 du Statut du personnel et du mémorandum administratif n° 950/Rev.2. D'après ce que l'organe avait constaté, cette somme était de 14 000 francs suisses puisque la somme de 12 000 francs perçue en juillet 2004 lui avait été versée pour le travail effectué avant l'entrée en vigueur du mémorandum administratif. L'Organe consultatif mixte recommanda que le paiement de l'amende soit étalé sur sept ans étant

donné que la sanction concernait des événements qui s'étaient produits sept ans auparavant.

Par mémorandum du 29 juillet 2011, le Directeur général informa le requérant qu'il avait décidé d'approuver les recommandations de l'Organe consultatif mixte et motiva sa décision. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que la décision du 29 juillet 2011 est frappée de forclusion car elle concerne des infractions à une règle administrative qui se seraient produites entre quatre et sept ans avant que les mesures disciplinaires ne soient prises. Par analogie avec le principe général du droit pénal concernant la forclusion selon lequel les poursuites contre des actes spécifiques doivent être menées dans un certain délai maximal, le requérant soutient que les faits relatifs à son affaire sont «trop anciens pour donner lieu à des poursuites». Il renvoie également à la disposition 106.9 du Règlement du personnel concernant le recouvrement du trop payé. Compte tenu du retard excessif pris pour entreprendre et conduire l'enquête et la procédure disciplinaire, le requérant soutient que la décision de lui infliger des mesures disciplinaires doit être considérée comme frappée de forclusion. Il affirme que l'administration de l'OMC était au courant de ses activités à l'ACICI et de la rémunération qui lui était versée à ce titre et renvoie, entre autres, à ses demandes de mise en congé spécial sans traitement en 2004 et en 2007. Selon lui, aussi bien la Division des ressources humaines que le directeur de l'administration étaient au courant de l'infraction alléguée au mémorandum administratif n° 950/Rev.2 et avaient déjà envisagé d'entreprendre une procédure disciplinaire à son encontre en 2008. Il soutient que, l'OMC n'ayant pas pris cette mesure immédiatement après avoir découvert l'infraction alléguée, elle n'est plus habilitée à le faire plusieurs années plus tard.

De l'avis du requérant, le Directeur général n'a pas convenablement motivé son rejet du raisonnement de l'Organe consultatif mixte sur de nombreux points. Il soutient que la jurisprudence du Tribunal impose l'obligation au Directeur général de faire état des motifs pour lesquels

il ne suit pas le raisonnement de cet organe, et que le fait qu'il ait manqué à cette obligation justifie l'annulation de la décision attaquée.

Le requérant conteste le libellé du blâme écrit que l'administration a rédigé unilatéralement et qu'elle a versé à son dossier «pour toute la durée» de sa carrière à l'OMC, sans qu'il ait été revu par l'Organe consultatif mixte, lequel n'avait rien dit ni quant à sa teneur ni quant à la durée de son maintien au dossier. Il s'agit là, selon le requérant, d'une atteinte au principe de la procédure contradictoire, d'autant que le libellé du blâme suggère qu'il a commis délibérément l'erreur qui lui est reprochée et qu'il a par la suite agi de mauvaise foi, ce qui lui ôte tout espoir d'être promu ou de se voir attribuer d'autres responsabilités pendant le reste de sa carrière à l'OMC.

Le requérant affirme que l'administration a été informée des activités rémunérées qu'il a menées pour le compte de l'ACICI depuis qu'elles ont commencé en 2003 et que l'article 1.9 du Statut du personnel a donc été respecté. Il souligne qu'il a bien reçu l'autorisation de son directeur et que, de toute façon, l'administration, après l'entrée en vigueur du mémorandum administratif n° 950/Rev.2, n'a pas remis en cause la poursuite de son travail rémunéré sans autorisation écrite du Directeur général. De plus, ses activités à l'ACICI allaient en fait dans le sens de la mission de l'OMC. De l'avis du requérant, le mémorandum administratif n° 950/Rev.2 ne saurait prévaloir sur l'article 1.9 du Statut du personnel.

Le requérant soutient en outre que la décision attaquée constitue un détournement de pouvoir. Il fait observer que l'administration a entrepris d'enquêter sur lui peu après avoir découvert qu'il apportait une assistance juridique à un ancien fonctionnaire dans le cadre d'un litige avec l'OMC, et que la procédure et la mesure disciplinaires constituaient des actes de représailles. Enfin, le requérant soutient que les mesures disciplinaires qui ont été prises à son égard sont tout à fait disproportionnées. Selon lui, l'Organe consultatif mixte a commis une erreur en concluant qu'un blâme écrit constituait la mesure la moins sévère puisqu'elle venait en premier dans la liste des mesures disciplinaires prévues à l'article 11.2 du Statut du personnel. Selon lui, un blâme écrit conservé indéfiniment au dossier aurait des

conséquences bien plus graves, particulièrement pour ses perspectives de carrière, que certaines des autres mesures énoncées dans le Statut du personnel. Étant donné que la décision d'infliger un blâme écrit reposait sur une recommandation viciée de l'Organe consultatif mixte, elle devrait être annulée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'ordonner que toute référence à la procédure disciplinaire, telle que le blâme écrit, soit retirée de son dossier personnel, et d'ordonner à l'OMC de lui rembourser, avec intérêts, les sommes retenues sur son traitement. Il demande en outre que le Tribunal annule la décision du 11 août 2010 par laquelle il lui était demandé d'obtenir l'autorisation écrite du Directeur général avant d'apporter une aide à des collègues dans le cadre de procédures administratives. Il réclame des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant équivalant au moins à un multiple de 26 000 francs suisses, ainsi qu'au moins 20 000 francs à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'OMC soutient qu'à sa connaissance la jurisprudence est silencieuse sur la question de la forclusion dans les cas de sanctions disciplinaires. Elle fait valoir que l'analogie établie par le requérant avec la jurisprudence du Tribunal en matière de recouvrement du trop-payé n'est pas pertinente car les sommes dues ne résultent pas d'un trop-payé mais représentent une amende infligée à la suite d'un manquement grave à ses règles internes. De l'avis de l'OMC, même si la jurisprudence du Tribunal reconnaît comme principe général que le passage du temps peut éteindre une obligation, en l'absence de toute disposition explicite en matière de prescription, on ne saurait conclure automatiquement que l'obligation en cause cesse d'exister lorsqu'un certain temps s'est écoulé. L'OMC fait observer que le requérant ne conteste pas avoir été pleinement conscient des règles qu'imposait le mémorandum administratif n° 950/Rev.2 dès sa diffusion en mai 2004, et ne conteste pas que ses activités à l'ACICI, même si elles avaient commencé avant l'entrée en vigueur du mémorandum, auraient dû être de nouveau portées à la connaissance de l'OMC conformément à la nouvelle procédure mise en place par ce mémorandum.

L'OMC réfute l'allégation de retard excessif. L'Organisation n'a pris connaissance du paiement de la rémunération extérieure qu'en avril 2010 et elle a immédiatement ouvert une enquête. Elle explique que le retard de cinq mois enregistré entre septembre 2010 et février 2011 est dû au fait que le requérant assistait un ancien fonctionnaire dans le cadre d'une enquête pour harcèlement, et que l'enquête disciplinaire a été suspendue afin d'éviter toute confusion entre l'affaire du requérant et l'enquête pour harcèlement. La durée totale de l'enquête et de la procédure disciplinaire — de mai 2010 à juillet 2011 — était «plutôt courte» et le requérant a lui-même contribué à retarder le processus en n'apportant pas à l'administration la coopération voulue pour lui permettre d'identifier les rémunérations extérieures qu'il avait reçues et en demandant à plusieurs occasions des prolongations, qui lui ont toutes été accordées dans l'intérêt d'une procédure équitable.

Selon l'OMC, la décision attaquée, qui confirme les mesures disciplinaires recommandées par l'Organe consultatif mixte, était suffisamment motivée. De plus, le Directeur général y explique de manière suffisante les raisons de son désaccord sur deux points particuliers du raisonnement de l'Organe consultatif mixte. Pour ce qui est du libellé et de la durée de maintien au dossier du blâme écrit, l'OMC soutient qu'en l'absence d'indications précises de la part de cet organe le Directeur général a exercé son pouvoir d'appréciation pour déterminer quelles seraient la teneur et la durée de conservation les plus appropriées pour ce blâme.

Quant aux arguments du requérant qui soutient que plusieurs membres de l'administration étaient plus ou moins au courant, que ses activités n'étaient pas contraires aux intérêts de l'Organisation et qu'elles n'impliquaient aucun conflit d'intérêt, l'OMC fait observer qu'ils sont dénués de pertinence; en fait, après l'entrée en vigueur du mémorandum administratif n° 50/Rev.2, avoir l'autorisation de son directeur ne suffisait plus : le requérant était tenu de respecter les règles prévues dans ce mémorandum.

L'OMC nie fermement que la mesure disciplinaire ait été un acte de représailles et fait observer que le Directeur général n'a jamais élevé d'objection contre l'assistance fournie par le requérant à un

ancien fonctionnaire. L'OMC rappelle que l'enquête sur les activités extérieures du requérant a pour origine une lettre envoyée par l'ACICI en avril 2010.

Enfin, l'OMC affirme que la sanction disciplinaire imposée n'était pas disproportionnée compte tenu de la gravité particulière du comportement du requérant. Elle fait observer que l'amende infligée mettra le requérant dans la situation où il aurait été s'il n'avait pas ignoré l'obligation d'obtenir une autorisation formelle du Directeur général. L'amende est payable sur sept ans et ne lui impose pas une charge financière excessive. S'agissant du blâme écrit, l'OMC soutient que la conduite négligente du requérant ne méritait pas seulement qu'on lui inflige une sanction pécuniaire mais également qu'il soit fait clairement état de sa négligence dans son dossier officiel, à titre de rappel des devoirs et des normes de conduite que tout fonctionnaire de l'OMC ayant le rang et les responsabilités du requérant est censé respecter. Pour ce qui est de l'effet préjudiciable que, selon le requérant, le blâme aurait sur sa carrière, l'OMC souligne que le libellé du blâme fait clairement ressortir que le requérant ne doit être sanctionné que pour sa négligence.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient ses moyens. Il continue de soutenir que l'OMC était au courant des activités rémunérées qu'il a menées pour le compte de l'ACICI pendant toute la période allant de 2003 à 2008 et affirme qu'il avait été autorisé, à la fois verbalement et par écrit, à percevoir une rémunération pour ces activités, même après l'entrée en vigueur du mémorandum administratif n° 950/Rev.2 en mai 2004. Le requérant fait valoir que l'administration est liée par sa propre pratique, admise dans le rapport de l'Organe consultatif mixte, consistant à accorder une autorisation unique, de durée indéterminée, pour percevoir des rémunérations de source extérieure, plutôt que des autorisations distinctes pour chaque paiement. Ses activités rémunérées pour le compte de l'ACICI s'étant poursuivies sans interruption de 2003 à 2008, le requérant soutient que l'autorisation initiale qu'il a reçue pour son travail à l'ACICI était suffisante. Il nie ne pas avoir aidé convenablement l'Organisation à identifier les paiements et fait observer qu'alors qu'il a adressé une déclaration à

l'administration en juillet 2010 pour faire savoir qu'il n'apportait plus d'assistance à l'ancien fonctionnaire en cause dans l'affaire de harcèlement, l'OMC n'a suspendu la procédure disciplinaire à son encontre qu'en septembre 2010.

E. Dans sa duplique, l'OMC maintient intégralement sa position. Elle souligne que le paragraphe 12 du mémorandum administratif n° 950/Rev.2 contredit l'argument du requérant selon lequel une seule autorisation serait suffisante.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant, comptable de profession, est entré au service de l'OMC en 1995 et y a occupé divers emplois, le plus récent au sein de l'Unité d'audit de la coopération technique. En 2003, une association suisse, l'Agence de coopération et d'information pour le commerce international (ACICI), a sollicité son assistance en tant que consultant à l'occasion de sa transformation en organisation intergouvernementale. Le requérant a demandé et obtenu verbalement l'autorisation de son directeur de travailler pendant son temps libre comme consultant rémunéré pour l'ACICI, ce qu'il a fait jusqu'en mai 2007, où il a obtenu l'autorisation de prendre deux années de congé spécial sans traitement de l'OMC pour travailler comme directeur exécutif adjoint de l'ACICI. En 2009, le requérant a repris un emploi à temps plein à l'OMC.

2. Le 14 avril 2010, l'ACICI a demandé au directeur de la Division de l'administration et des services généraux de l'OMC des informations sur les cotisations de pension du requérant. Ces informations étaient nécessaires pour un audit de l'ACICI. À la suite d'un échange de correspondance entre l'Agence et l'OMC en mai, la directrice des ressources humaines de l'OMC a informé le requérant qu'elle venait d'apprendre qu'il avait travaillé pour l'ACICI comme consultant de 2003 à 2007. Rien dans les archives de l'OMC n'indiquait qu'une autorisation écrite ait été demandée ou accordée à cet effet comme l'exigeait le mémorandum administratif n° 950/Rev.2.

La directrice s'est enquis auprès du requérant de la rémunération qu'il avait perçue. Entre mai et septembre 2010, le requérant a fourni des renseignements à l'OMC au sujet de son travail pour l'ACICI. En février 2011, l'Organisation l'a informé qu'elle ouvrait une enquête administrative à son encontre.

3. Le 18 mai 2011, la directrice des ressources humaines a informé le requérant que l'administration entendait prendre à son encontre une mesure disciplinaire en vertu des dispositions 113.1 et 113.2, alinéa a), du Règlement du personnel. Un organe consultatif mixte a été constitué et le requérant a eu la possibilité de déposer des écritures. L'Organe consultatif mixte a recommandé de lui infliger une amende et un blâme écrit. Le 29 juillet 2011, le Directeur général a accepté les recommandations de l'Organe consultatif mixte et a infligé au requérant une amende de 14 000 francs suisses ainsi qu'un blâme écrit. Telle est la décision attaquée.

4. Il s'agit en premier lieu de déterminer si les mesures disciplinaires prises par l'OMC étaient frappées de forclusion. En résumé, le requérant soutient que les faits qui ont abouti aux mesures disciplinaires sont trop anciens pour qu'il puisse y avoir poursuites; l'OMC aurait attendu trop longtemps après avoir pris connaissance des faits pour engager la procédure disciplinaire et cette procédure n'aurait pas été menée avec diligence. La position du requérant est rejetée.

5. Le Tribunal fait observer d'emblée qu'aucun délai de prescription n'est prévu dans le Statut et le Règlement du personnel pour les procédures disciplinaires. C'est à mauvais escient que le requérant tente d'établir une analogie avec la disposition du Règlement du personnel concernant le recouvrement du trop-perçu dans un délai d'un an. Il n'y a aucune analogie entre un trop-perçu et une faute. Il est vrai que, dans la mesure du possible, une organisation doit agir promptement lorsqu'elle prend connaissance d'une éventuelle faute de la part d'un fonctionnaire. Mais l'affirmation du requérant selon laquelle une violation alléguée d'une disposition du Règlement du

personnel, si celle-ci est considérée comme grave, «doit faire l'objet d'une enquête rapidement, au plus tard un an après que l'administration en a eu connaissance», n'a de fondement ni en droit ni dans le Statut et le Règlement du personnel.

6. Pour ce qui est de l'argument du requérant selon lequel des hauts fonctionnaires étaient au courant de son travail à l'ACICI, il y a lieu de rappeler que la sanction disciplinaire ne visait que son travail rémunéré à l'Agence entre mai 2004 et mai 2007. Cette invocation implicite de la doctrine de l'estoppel ne s'appuie sur aucun moyen de preuve. Le requérant a fourni des pièces qui montrent que plusieurs personnes au sein de l'administration savaient qu'il travaillait à l'ACICI en 2003 et 2004. Il n'a cependant pas apporté d'éléments permettant d'établir que quelqu'un à l'OMC était concrètement au courant de ses activités entre 2004 et 2007, ou que les personnes qui pouvaient avoir une connaissance officieuse de l'affaire savaient s'il avait reçu l'approbation du Directeur général.

7. S'agissant du retard allégué dans la procédure disciplinaire, le Tribunal constate que l'OMC a fourni une explication raisonnable du fait qu'elle a attendu jusqu'en février 2011 avant d'engager cette procédure. Par ailleurs, le temps pris pour mener à bien la procédure disciplinaire était, dans les circonstances de l'espèce, raisonnable.

8. Sur le fond, le requérant soutient qu'il a tout à fait respecté l'article 1.9 du Statut du personnel, qui se lit comme suit :

«Les fonctionnaires n'acceptent pas d'une source extérieure à l'OMC une rémunération, une distinction honorifique, une décoration ou une faveur, ou un don autre que de valeur symbolique, s'ils n'ont pas obtenu au préalable l'assentiment du Directeur général.»

9. En résumé, le requérant maintient que l'Organisation a été informée de ses activités rémunérées de consultant pour le compte de l'ACICI dès leur début en 2003 et régulièrement par la suite; il a obtenu l'autorisation de son directeur et l'administration n'a pas remis en cause la poursuite de son travail rémunéré pour l'ACICI après l'entrée en vigueur du mémorandum administratif n° 950/Rev.2 : elle

l'a donc toléré. En outre, l'approbation écrite qu'il a reçue, lui permettant de prendre un congé spécial sans traitement pour accomplir à temps plein exactement le même travail pour l'ACICI, montre que l'administration consentait à ce qu'il accomplisse un travail rémunéré pour l'ACICI. Il soutient également que le mémorandum administratif n° 950/Rev.2 ne créait pas de nouvelles obligations. Il «précis[ait] [simplement] les conditions dans lesquelles un fonctionnaire sera[it] normalement autorisé à se livrer à des activités extérieures et à accepter une rémunération d'une source extérieure».

10. Le point de vue du requérant est fondamentalement vicié. Aucun des arguments qu'il n'avance ne peut l'emporter sur le texte sans ambiguïté du mémorandum administratif n° 950/Rev.2. Celui-ci prévoit qu'«[u]n fonctionnaire doit [...] obtenir l'autorisation du Directeur général par écrit au moyen de la formule jointe avant d'accepter toute rémunération, distinction honorifique, décoration ou faveur, ou tout don d'une source extérieure à l'OMC ("rémunération de source extérieure") autre que de valeur symbolique». Il couvre expressément les circonstances propres au requérant puisqu'il y est précisé ceci : «Le présent avis s'applique à tous les fonctionnaires, y compris ceux qui sont déjà engagés à mener des activités extérieures qui peuvent être considérées comme se rapportant aux travaux de l'OMC ou qui ont passé un accord en vue de recevoir à titre régulier une rémunération de source extérieure autre que de valeur symbolique.» Enfin, les fonctionnaires sont avisés que le non-respect de ce mémorandum administratif les rendrait passibles de mesures disciplinaires.

11. Le requérant n'ayant pas, comme il le reconnaît lui-même, demandé et obtenu l'approbation écrite du Directeur général comme le prescrit le mémorandum administratif n° 950/Rev.2, il avait manifestement enfreint les dispositions de ce document et il était passible de sanctions disciplinaires.

12. Le requérant soutient que la procédure et les mesures disciplinaires constituaient un détournement de pouvoir. Il soutient

qu'elles ont été prises par représailles en raison de l'assistance qu'il avait apportée à un ancien fonctionnaire impliqué dans un litige avec l'OMC. À l'appui de cette position, il fait observer que c'est seulement après qu'il eût assisté un ancien fonctionnaire, le 23 avril 2010, que l'administration a pris les mesures qui ont finalement abouti aux sanctions disciplinaires. Il soutient également qu'il est courant à l'OMC que des fonctionnaires reçoivent une rémunération pour des activités extérieures sans qu'aucune mesure ne soit prise à leur encontre.

13. L'allégation de représailles est rejetée. On constate une certaine simultanéité fortuite, mais il ressort clairement du dossier que l'événement déclencheur a été la demande de renseignements adressée par l'ACICI le 14 avril 2010, soit environ une semaine avant l'incident concernant l'ancien fonctionnaire. L'allégation selon laquelle d'autres fonctionnaires recevraient une rémunération de source extérieure sans subir de conséquences négatives n'est qu'une affirmation gratuite.

14. Le requérant conteste également le bien-fondé des motifs invoqués par le Directeur général pour justifier sa décision définitive. Selon lui, même si le Directeur général suivait l'Organe consultatif mixte dans ses recommandations, il était tenu d'expliquer pourquoi il rejetait en partie son raisonnement. La motivation était en outre insuffisante car elle ne répondait pas à chacun des arguments du requérant. Le Tribunal constate que le Directeur général a bien expliqué pourquoi il avait rejeté le raisonnement de l'Organe consultatif mixte. Au paragraphe 4, il fait valoir ce qui suit :

«J'estime que l'Organe consultatif mixte n'a pas tenu compte du paragraphe 12 du mémorandum administratif n° 950/Rev.2 [...]. Je suis également en désaccord avec la thèse de l'Organe au sujet de la latitude qu'auraient les directeurs de s'écarter des règles et des politiques écrites, et du droit qu'auraient les fonctionnaires de s'appuyer sur de telles dérogations.»

15. Le Tribunal fait également observer que, même dans des circonstances où un décideur rejette les recommandations d'un organe consultatif interne, ce décideur n'est pas tenu de reprendre chacun des motifs de cet organe. Son obligation est d'exposer les motifs de sa

propre décision en y incluant les motifs justifiant son rejet de la recommandation de l'organe consultatif interne.

16. Enfin, le requérant soulève la question de la proportionnalité des mesures disciplinaires. Dans le jugement 2656, au considérant 5, le Tribunal a fait valoir ce qui suit :

«5. Le principal argument qu'il avance est que la mesure disciplinaire qui lui a été infligée n'est pas proportionnée. Sur ce point, il y a lieu de noter que le manque de proportionnalité doit être considéré comme une erreur de droit justifiant l'annulation d'une mesure disciplinaire, même si la décision en cause est de nature discrétionnaire (voir les jugements 203 et 1445). Lorsque l'on cherche à déterminer si une mesure disciplinaire est disproportionnée par rapport à l'infraction commise, il y a lieu de prendre en compte les circonstances, tant objectives que subjectives, et en cas de licenciement une étude particulièrement attentive s'impose (voir le jugement 937).»

17. Dans le cas d'espèce, pour parvenir au montant de la sanction pécuniaire à imposer, on a pris en compte toutes les considérations pertinentes énoncées dans la motivation soigneusement articulée de l'Organe consultatif mixte. Rien du point de vue du droit ne permet de remettre en cause la sanction pécuniaire. En revanche, la teneur du blâme écrit va au-delà des conclusions de l'Organe consultatif mixte ou n'est pas compatible avec ces conclusions. Puisque le Directeur général avait accepté les recommandations de l'Organe qui reposaient sur ces conclusions, le blâme écrit aurait dû refléter ces recommandations de manière équilibrée. Dans sa teneur actuelle, le blâme ne peut être maintenu; il doit être annulé. Il appartiendra au Directeur général de trouver une nouvelle formulation qui corresponde au rapport de l'Organe consultatif mixte et, plus particulièrement, à l'énoncé des faits dans ce rapport. La décision attaquée sera annulée en tant qu'elle concerne le blâme écrit. Dans ces circonstances, il ne sera pas accordé de dommages-intérêts pour tort moral pour l'erreur concernant le blâme écrit.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée en tant qu'elle concerne le blâme écrit.
2. La décision est renvoyée au Directeur général pour que le blâme soit reformulé conformément au considérant 17.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 6 novembre 2013, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 5 février 2014.

GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
MICHAEL F. MOORE
CATHERINE COMTET