

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**Z.**  
**c.**  
**OIM**

**133<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4461**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), formée par M. Z. Z. le 29 mars 2019, la réponse de l'OIM du 15 juillet 2019, la réplique du requérant du 8 novembre 2019 et la duplique de l'OIM du 10 mars 2020;

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;

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

Le requérant attaque la décision du Directeur général de le renvoyer sans préavis.

Le requérant est entré au service de l'OIM en 1993. Au moment des faits, il était titulaire d'un contrat ordinaire en tant que chef de la mission de l'OIM en Russie, à Moscou. Le 6 juin 2017, le Directeur général l'invita à une réunion qui devait se tenir à Genève le 13 juin. Le matin du 13 juin, le requérant informa l'administration par courriel qu'en raison d'une situation «d'urgence»\* il devait rester à Moscou et ne participerait donc pas à la réunion prévue. Quelques heures plus tard, le chef du personnel, qui avait été informé qu'un incendie s'était produit

---

\* Traduction du greffe.

dans la nuit du 12 juin dans les locaux de l'OIM à Moscou, demanda au requérant de lui fournir un rapport sur l'incident. Le requérant répondit par courriel dans la soirée du 13 juin: «[n]ous enverrons le rapport dès que possible. Toutes les mesures nécessaires sont prises. Le feu s'est déclaré dans les bureaux de la comptabilité où presque tout a été détruit.»\*

Dans l'après-midi du 14 juin, le chef du personnel envoya par courriel au requérant un billet d'avion pour un vol à destination de Genève, dont le départ était prévu à 18h10 ce jour-là. Le requérant répondit par courriel à 16h11: «[m]atériellement, il est impossible de prendre ce vol»\*. Une heure plus tard, le chef du personnel répondit par courriel: «[l]e [Directeur général] vous attend demain au Siège». Il joignait un billet pour un vol à prendre le matin du 15 juin.

Le 15 juin, le Directeur général rappela au requérant par courriel que, les 13 et 14 juin, il lui avait oralement donné pour instruction de venir à Genève pour des entretiens, que son bureau lui avait fourni les billets nécessaires et qu'il avait été prié de fournir un rapport sur l'incident qui s'était produit. Le Directeur général indiqua que le fait que le requérant n'avait pas respecté ces instructions constituait, de son point de vue, une «extrême insubordination»\* et qu'il avait décidé de suspendre l'intéressé de ses fonctions avec effet immédiat jusqu'à ce qu'il se rende à Genève pour des entretiens. Il ajouta: «J'attends de vous que vous veniez à Genève immédiatement»\*.

Par mémorandum du 23 juin 2017, le requérant fut informé qu'il était visé par des allégations concernant les événements du 12 juin et que celles-ci feraient l'objet d'une enquête par le Bureau de l'Inspecteur général. Il fut prié de coopérer pleinement avec ledit bureau. Il fut également informé que, en tant que participant à un processus administratif d'établissement des faits, il n'avait pas le droit de se faire représenter par un avocat pendant l'entretien, mais qu'en cas de sensibilité extrême ou de détresse émotionnelle une tierce personne pouvait être présente, à la discrétion des enquêteurs.

---

\* Traduction du greffe.

Le 3 juillet, le Directeur général informa le requérant par courriel que, puisqu'il avait obstinément refusé de venir à Genève, il lui ordonnait de s'y rendre le 6 juillet au plus tard et que le non-respect de ce délai pourrait entraîner d'autres mesures administratives, y compris des mesures disciplinaires. Le 4 juillet, le requérant répondit au Directeur général, par un courriel ayant pour objet «Re: Instructions du Directeur général de l'OIM»\*, qu'il était victime d'un «coup monté»\* organisé par certains groupes du bureau, et conclut en disant : «[e]n attendant, je suis en congé de maladie certifié»\*.

Dans la soirée du 12 juillet, l'enquêteur en chef informa le requérant par courriel que son absence à un entretien planifié constituait une violation de la disposition 1.2.1 du Règlement du personnel, qui prévoit que «[l]es membres du personnel doivent coopérer aux audits et enquêtes dûment autorisés»\*. Il indiqua également qu'il avait expliqué au requérant que son thérapeute ne pouvait pas assister à l'entretien et l'avait averti des conséquences en cas de non-coopération.

Le 15 juillet, le requérant écrivit un courriel au Directeur général pour l'informer qu'il n'était pas en mesure de participer à l'entretien pour des raisons objectives et pour des raisons de sécurité personnelle. Il indiqua qu'il coopérerait avec le Bureau de l'Inspecteur général et qu'«il serait également bien de se rencontrer en personne pour pouvoir expliquer la situation de manière plus détaillée»\* si sa suspension avec traitement était levée.

Le 8 août, le Directeur général informa le requérant par courriel que, comme il n'avait pas respecté les instructions, il était démis de ses fonctions de chef de mission à Moscou et que sa suspension avec traitement était prolongée jusqu'à la fin de l'enquête. Le Directeur général déclara que le requérant devait coopérer avec le Bureau de l'Inspecteur général et collaborer avec l'Unité de gestion des ressources humaines de Manille concernant les étapes administratives de la suspension avec traitement ainsi que l'organisation de son voyage et de son déménagement.

---

\* Traduction du greffe.

Le 13 septembre, l'enquêteur en chef écrit au requérant pour organiser un deuxième entretien. Il lui fit savoir qu'un observateur pouvait être présent mais n'avait pas le droit de participer à l'entretien, et l'informa de ses droits et obligations dans le cadre de l'enquête dûment autorisée. L'entretien était prévu le 20 septembre, à 10 heures. Dans la soirée du 19 septembre, le requérant écrit à l'enquêteur en chef qu'il était prêt à coopérer, mais que sa participation devait être approuvée par son avocat. Par une note de l'enquêteur datée du 20 septembre 2017, le Bureau de l'Inspecteur général indiqua que le requérant ne s'était pas présenté à l'entretien comme demandé, ce qui constituait une non-coopération à une enquête dûment autorisée.

Par lettre du 6 octobre 2017, le requérant fut officiellement accusé de ne pas avoir respecté les instructions du Directeur général, d'avoir refusé à plusieurs reprises de coopérer avec le Bureau de l'Inspecteur général et de ne pas avoir fourni au Siège un rapport en bonne et due forme sur l'incident du 12 juin 2017. Avant que toute autre mesure ne soit prise, il fut prié de présenter ses observations, ce qu'il fit le 23 octobre.

Le 12 décembre 2017, le requérant se vit notifier la décision du Directeur général de lui infliger la mesure disciplinaire de renvoi sans préavis sur la base des accusations énoncées dans la lettre du 6 octobre.

Après avoir, en vain, présenté une demande de réexamen de cette décision, le requérant forma un recours auprès de la Commission paritaire d'appel, dans lequel il contestait tant sa suspension que son renvoi sans préavis et réclamait une indemnité pour tort matériel et moral. Dans son rapport du 4 décembre 2018, la Commission paritaire d'appel conclut que, dans la mesure où le requérant entendait contester des événements qui s'étaient déroulés entre le 14 juin et le 8 août 2017, y compris sa suspension, son recours était frappé de forclusion. Elle estima que la décision de renvoyer le requérant sans préavis était légale, soulignant que la mesure disciplinaire avait été infligée pour insubordination et non, comme allégué par l'intéressé, à la suite de l'enquête sur son rôle dans les événements du 12 juin 2017, qui était toujours en cours.

Le 4 janvier 2019, le nouveau Directeur général de l'OIM informa le requérant par courriel qu'il approuvait les conclusions de la Commission paritaire d'appel et que son recours était donc rejeté. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée ainsi que la décision du 12 décembre 2017 et d'ordonner sa réintégration ou, à titre subsidiaire, de lui accorder des indemnités de licenciement. Il réclame également des dommages-intérêts pour tort matériel, moral et professionnel, ainsi que des dépens.

Dans sa réplique, il demande au Tribunal d'ordonner également à l'OIM de rétablir ses droits à la pension et à l'assurance maladie et de lui accorder des dommages-intérêts pour le «mépris»\* avec lequel l'OIM a traité les éléments de preuve et les demandes de divulgation de documents.

L'OIM demande au Tribunal de rejeter la requête comme en partie irrecevable et entièrement dénuée de fondement. Dans sa réponse, l'OIM indique que le Bureau de l'Inspecteur général a rendu son rapport le 2 juin 2019 et que, même si ce rapport et ses constatations de fait sont sans pertinence dans le cadre de la présente requête, elle le produira sur demande.

#### CONSIDÈRE:

1. Le requérant attaque la décision du 4 janvier 2019 du Directeur général de l'OIM, qui approuvait les conclusions et recommandations de la Commission paritaire d'appel tendant au rejet de sa demande de réexamen de la décision datée du 12 décembre 2017 de le renvoyer sans préavis avec effet immédiat.

Les charges retenues contre le requérant étaient les suivantes:

- 1) il n'avait pas immédiatement alerté le Siège sur les détails et la gravité de l'incident du 12 juin 2017 et n'avait pas fourni au Directeur général un rapport en bonne et due forme sur l'incident,

---

\* Traduction du greffe.

et il avait été absent du bureau de Moscou le lendemain de l'incident, sans justification;

- 2) il n'avait pas respecté les instructions claires, fermes et répétées du Directeur général, selon lesquelles il devait se rendre immédiatement à Genève pour discuter de l'incident;
- 3) il avait refusé à plusieurs reprises de coopérer à l'enquête du Bureau de l'Inspecteur général;
- 4) il n'avait pas répondu au courriel du 22 septembre 2017 du chef du personnel, dans lequel il lui était demandé d'expliquer le fait qu'il avait attribué à des interlocuteurs au sein du gouvernement russe certaines déclarations concernant sa suspension.

2. Dans son rapport daté du 4 décembre 2018, la Commission paritaire d'appel a conclu que, dans la mesure où le requérant entendait contester des événements qui s'étaient déroulés entre le 14 juin 2017 et le 8 août 2017, y compris sa suspension, son recours était frappé de forclusion. Elle a estimé que la décision de le renvoyer sans préavis était légale en ce que la mesure disciplinaire avait été infligée pour insubordination à la suite de l'incident, notamment du fait qu'il n'avait pas fourni au Siège, en temps voulu, un rapport en bonne et due forme sur l'incident en question; en raison de son absence injustifiée le lendemain de l'incident; du fait qu'il n'avait pas respecté les instructions du Directeur général de se rendre à Genève après l'incident; en raison de son refus de coopérer à l'enquête du Bureau de l'Inspecteur général et du fait qu'il n'avait pas répondu au chef du personnel qui lui demandait d'expliquer une déclaration des autorités russes concernant sa suspension, et qu'il n'avait fourni aucune explication satisfaisante concernant les questions liées à son comportement. Elle a également conclu que le droit à une procédure régulière n'avait pas été violé et que le processus de consultation énoncé à l'alinéa d) de l'article 10 du Statut du personnel avait bien été respecté.

3. Le requérant fonde sa requête principalement sur les moyens suivants:

- 1) son recours contre la décision de le suspendre de ses fonctions était recevable, car il avait demandé par courriel la levée de la suspension dès le 4 juillet 2017 et l'OIM aurait dû lui demander d'officialiser cette demande (il cite les jugements 3754, au considérant 11, et 2345, au considérant 1);
- 2) les accusations ayant abouti à son renvoi sans préavis étaient liées à la suspension et à l'enquête sur l'incident du 12 juin 2017, et, par conséquent, le fait d'essayer de séparer ces questions constitue de la mauvaise foi;
- 3) la suspension était injustifiée, prématurée et irrégulière, et aucune information ne lui a été communiquée avant la lettre du 8 août 2017 lui notifiant la prolongation de la suspension jusqu'à la fin de l'enquête;
- 4) la procédure d'enquête ayant abouti à son renvoi sans préavis a enfreint les prescriptions légales et violé son droit à une procédure régulière, à savoir:
  - aucune preuve des incidents, aucun rapport ou autre renseignement connexe ne lui a été communiqué;
  - l'accès aux locaux de l'OIM lui a été refusé le 14 juin 2017 sans aucune raison valable;
  - une enquête a été ouverte par un comité du personnel qui n'avait pas de mandat à cet effet;
  - l'objet de l'enquête n'était pas l'insubordination alléguée;
  - l'OIM a délibérément choisi de se concentrer sur l'accusation d'insubordination, probablement pour ne pas avoir à répondre de la violation des garanties d'une procédure régulière pendant l'enquête;
- 5) l'OIM n'a pas prouvé ses accusations au-delà de tout doute raisonnable, à savoir:
  - la décision du Directeur général avait mal interprété des faits essentiels et violé les Statut et Règlement du personnel, et il n'avait jamais omis de respecter les Statut et Règlement du personnel;

- l'administration avait violé son obligation de consulter le Comité de l'Association du personnel, conformément à l'alinéa d) de l'article 10 du Statut du personnel (il cite le jugement 2288, au considérant 6);
  - il n'avait jamais refusé d'être interrogé mais avait souhaité être accompagné par son thérapeute à l'entretien prévu le 12 juillet, ou par un avocat à l'entretien prévu le 20 septembre, ce que l'enquêteur en chef n'avait pas autorisé, et le Bureau de l'Inspecteur général aurait pu et dû lui communiquer par écrit les questions auxquelles il aurait à répondre;
  - il n'avait pas commis d'acte inapproprié les 12 et 13 juin 2017 et n'avait pas pu parvenir à des conclusions sur la cause ou l'ampleur de l'incendie;
  - le fait de ne pas avoir signalé les fonds manquants était une nouvelle accusation contenue dans la décision du 12 décembre 2017, et il n'avait pas connaissance de la nature des fonds en question;
  - le fait de ne pas se conformer aux demandes du Directeur général de se rendre à Genève n'était pas de l'insubordination, étant donné que les billets pour le vol du 14 juin lui avaient été envoyés trop tard et que son état de santé l'empêchait de voyager après le 15 juin;
  - ses excellents résultats et son engagement envers l'OIM pendant vingt-quatre ans n'avaient pas été pris en considération;
- 6) la décision finale était disproportionnée, partielle et avait porté gravement atteinte à sa santé et à sa réputation, notamment en ne lui accordant pas le bénéfice du doute. Il n'a jamais été prouvé qu'il avait personnellement et intentionnellement commis un incendie criminel et un vol.

4. Les moyens 1 à 4 portent sur la légalité de la suspension du requérant, de son renvoi et de l'enquête relative à l'incident du 12 juin 2017. L'Organisation soutient que les conclusions relatives aux décisions de suspension et de renvoi sont frappées de forclusion, car elles ont été soulevées plus de cent-soixante jours après les événements, et que les



questions relatives à la conduite de l'enquête du Bureau de l'Inspecteur général sont irrecevables dès lors que la décision attaquée n'était pas fondée sur cette enquête. Le Tribunal considère qu'il est nécessaire d'établir une distinction entre, d'une part, la suspension et le renvoi et, d'autre part, l'enquête. Les deux premières décisions pouvaient être contestées immédiatement, mais ne l'ont pas été en temps voulu. L'instruction IN/217, intitulée «Demande de réexamen et recours devant la Commission paritaire d'appel»\*, indique ce qui suit au paragraphe 8: «[l]e fonctionnaire doit présenter la demande de réexamen dans un délai de 60 jours à compter de la notification de la mesure administrative, de la décision ou de la mesure disciplinaire contestée»\*. En l'espèce, la décision de suspendre le requérant et la décision de le démettre de ses fonctions de chef de mission ont été prises respectivement le 15 juin 2017 et le 8 août 2017, mais ce n'est que le 31 janvier 2018 que le requérant a présenté sa demande de réexamen.

5. Le requérant soutient que son courriel du 4 juillet 2017 devrait être considéré comme une demande de réexamen, compte tenu du fait qu'«une organisation internationale a un devoir de sollicitude à l'égard de ses fonctionnaires, qui l'oblige, pour ce qui est de l'exercice du droit de recours, à leur venir en aide s'ils se trompent dans la mise en œuvre de ce droit» (voir, par exemple, les jugements 2345, au considérant 1, et 3754, au considérant 11). Toutefois, il ressort de ces jugements que, pour former un recours, le fonctionnaire doit clairement exprimer son intention de contester la décision litigieuse, même si le recours a été adressé à un organe incompétent. À cet égard, il est également de jurisprudence constante qu'«il suffit, pour qu'un courrier adressé à une organisation doive s'analyser comme tel, que l'intéressé y manifeste clairement son intention de contester la décision qui lui fait grief, que la demande ainsi formulée ait un sens et que celle-ci soit susceptible d'être accueillie» (voir le jugement 3423, au considérant 9). Le courriel du 4 juillet 2017 était la réponse du requérant au courriel du Directeur général du 3 juillet qui lui donnait pour instruction de venir à Genève «au plus tard le jeudi 6 juillet»\*. Le requérant y expliquait

---

\* Traduction du greffe.

principalement qu'il avait été victime d'un «coup monté»\*. Il n'a pas montré l'intention de contester la décision de le suspendre de ses fonctions; son but était plutôt de convaincre le Directeur général de lever sa suspension, en échange de quoi il suivrait le projet RSC et «permettrai[t] l'enquête». Cet argument est donc infondé, tout comme ses autres arguments.

D'après la correspondance produite, l'accusation ayant abouti à la suspension et au renvoi du requérant était liée à sa conduite après l'incident, à savoir son inaction et son absence de réaction aux instructions répétées du Directeur général, et non au résultat de l'enquête. Étant donné que la décision de suspension et la décision de le démettre de ses fonctions avaient en elles-mêmes un effet immédiat, concret, juridique et préjudiciable pour le requérant et n'étaient pas absorbées par la décision finale prise à l'issue d'une procédure disciplinaire, elles ne sauraient être considérées comme de simples étapes menant à la décision finale et, conformément à la jurisprudence du Tribunal, elles doivent être contestées indépendamment (voir, par exemple, les jugements 1927, au considérant 5, 2365, au considérant 4, 3035, au considérant 10, et 4237, au considérant 8).

Le requérant n'ayant pas respecté le délai de soixante jours prescrit, il s'ensuit que les conclusions relatives à sa suspension et à son renvoi étaient frappées de forclusion dans le recours interne et, en conséquence, irrecevables pour non-épuisement des voies de recours interne conformément à l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal.

En ce qui concerne l'enquête, il est précisément reproché au requérant de ne pas avoir assisté à deux entretiens programmés par l'enquêteur en chef. Les autres moyens du requérant relatifs à l'enquête excèdent le cadre de la présente affaire.

Le Tribunal va maintenant examiner la décision attaquée sur le fond. Dans son cinquième moyen, le requérant soutient que la décision est viciée parce que l'OIM n'a pas prouvé sa faute au-delà de tout doute raisonnable. Ce moyen est infondé. Selon une jurisprudence bien établie du Tribunal, c'est à l'organisation qu'incombe la charge de prouver,

---

\* Traduction du greffe.

au-delà de tout doute raisonnable, que le fonctionnaire est coupable des actes qui lui sont reprochés, avant d'imposer une mesure disciplinaire. Il est aussi de jurisprudence constante que le Tribunal ne cherchera pas à déterminer si les parties se sont acquittées de la charge de la preuve; au lieu de cela, il étudiera les pièces du dossier pour déterminer si l'organe de première instance aurait pu, au-delà de tout doute raisonnable, conclure à la culpabilité de l'intéressé (voir, par exemple, les jugements 2699, au considérant 9, 3882, au considérant 14, 3649, au considérant 14, et 4227, au considérant 6). De plus, un fonctionnaire accusé de faute est présumé innocent (voir le jugement 2879, au considérant 11) et doit se voir accorder le bénéfice du doute (voir le jugement 2849, au considérant 16).

Le Tribunal a examiné les éléments de preuve dont disposait le Directeur général. Compte tenu de ces preuves, ce dernier était en droit de conclure que l'accusation portant sur ce qui était en fait de l'insubordination était établie au-delà de tout doute raisonnable. Les preuves d'ordre médical produites par le requérant pour la première fois devant le Tribunal sont inopérantes au regard de la question de savoir si les pièces dont disposait le Directeur général permettaient de conclure à une faute au-delà de tout doute raisonnable.

6. Il est constant que deux entretiens prévus dans le cadre de l'enquête n'ont pas eu lieu. Le requérant soutient qu'il n'a jamais refusé d'être interrogé, mais que c'est l'enquêteur qui a refusé la présence de son thérapeute et de son avocat. Il convient de relever que le fait de coopérer à une enquête dûment autorisée du Bureau de l'Inspecteur général est une obligation imposée au requérant par la disposition 1.2.1 relative aux droits et obligations généraux du Statut et Règlement du personnel unifié dans sa 3<sup>e</sup> édition, qui se lit comme suit:

- «c) [...] Les membres du personnel doivent coopérer aux audits et enquêtes dûment autorisés.»\*

---

\* Traduction du greffe.

Étant donné que de telles enquêtes ne doivent pas nécessairement être de nature contradictoire (voir le jugement 3852, au considérant 10), le refus de l'enquêteur de faire droit à la demande du requérant concernant la présence d'un thérapeute et, ultérieurement, d'un conseil n'a pas violé les garanties d'une procédure régulière. Le Directeur général pouvait légitimement considérer comme établi au-delà de tout doute raisonnable que le requérant avait refusé de coopérer, comme allégué dans l'accusation formulée à son encontre.

7. Le requérant soutient qu'il a été injustement accusé de ne pas avoir fourni de rapport en bonne et due forme au Directeur général, étant donné qu'il ne disposait pas d'autres informations sur l'incident et n'était pas en mesure de parvenir à une conclusion avant que les services gouvernementaux compétents aient évalué la situation. Il convient de noter qu'il n'avait pas été demandé au requérant de présenter une conclusion quant à la cause de l'incendie, mais un rapport exposant les détails de l'incident, en particulier le contexte de l'incendie et la situation qui en découlait dans le bureau de Moscou, comme la question de savoir si l'incendie avait été éteint, quel était le niveau de menace pour la sûreté ou la sécurité et s'il savait que l'argent avait disparu du coffre. Le requérant était la personne qui avait été témoin de l'incident, et il avait effectivement répondu dans le courriel du 13 juin «[n]ous enverrons le rapport dès que possible», montrant ainsi qu'il était pleinement conscient de sa responsabilité de présenter un rapport immédiatement après l'incident. Le Directeur général pouvait légitimement conclure, en se fondant sur les éléments de preuve dont il disposait, que le requérant n'avait pas fourni de rapport en bonne et due forme sur l'incident et n'avait pas communiqué avec le Siège, comme allégué dans l'accusation formulée à son encontre.

8. Le requérant affirme que la décision du 12 décembre 2017 contient une nouvelle accusation relative au fait qu'il n'aurait pas signalé qu'une importante somme d'argent avait disparu, ce qui n'était pas mentionné dans la lettre de notification des charges du 6 octobre 2017. Il ne s'agissait pas là d'une nouvelle accusation. La référence à

cette somme d'argent n'était qu'une simple illustration de ce qui aurait dû être signalé, mais ne l'avait pas été.

9. Le Tribunal considère par conséquent que, dans les circonstances de l'espèce et au vu de l'ensemble des éléments de preuve, la sanction disciplinaire infligée au requérant n'était pas disproportionnée.

10. Il convient d'examiner deux autres questions. La première concerne l'allégation du requérant selon laquelle l'administration n'aurait pas consulté le Comité de l'Association du personnel, comme l'exige l'alinéa d) de l'article 10 du Statut du personnel, qui se lit comme suit:

«En règle générale, le Directeur général portera les mesures disciplinaires proposées à la connaissance du Comité de l'Association du personnel pour examen. Toute recommandation du Comité de l'Association du personnel à cet égard sera prise en considération par le Directeur général avant toute décision finale.»

Le Tribunal relève que, d'après la réponse du président du Comité de l'Association du personnel, en novembre 2017, l'administration avait consulté le Comité par téléphone concernant la décision proposée par la Division de la gestion des ressources humaines avant qu'elle ne soit communiquée au Directeur général, et l'administration avait également répondu aux questions soulevées par le Comité de l'Association du personnel. Il est vrai que l'administration n'a pas envoyé de projet écrit au Comité de l'Association du personnel, mais ce comité n'est pas un organe consultatif. L'alinéa d) de l'article 10 du Statut du personnel ne précise pas les formalités de la consultation. Il n'impose pas non plus à l'administration une obligation de soumettre un projet écrit au Comité de l'Association du personnel ou d'obtenir des recommandations du Comité dans le cadre de la procédure disciplinaire.

La deuxième question concerne l'affirmation du requérant selon laquelle l'OIM aurait délibérément choisi de se concentrer sur l'accusation d'insubordination, probablement pour ne pas avoir à répondre de la violation des garanties d'une procédure régulière pendant l'enquête, et que le fait d'essayer de séparer ces questions connexes ayant abouti à

son renvoi sans préavis constituerait de la mauvaise foi. Ainsi qu'il résulte de la jurisprudence du Tribunal:

«Si un requérant ou une requérante fait valoir qu'une décision n'a pas été prise de bonne foi ou qu'elle a été prise à des fins inappropriées, il lui incombe d'établir le défaut de bonne foi, le parti pris ou les fins inappropriées (voir, par exemple, les jugements 4146, au considérant 10, 3743, au considérant 12, et 2472, au considérant 9). Il s'agit là d'une allégation grave qui doit être clairement étayée.» (Voir le jugement 4262, au considérant 8).

Or le requérant n'a fourni aucun élément probant permettant d'établir que l'administration aurait agi de mauvaise foi ou à des fins inappropriées lorsqu'elle a pris la décision finale en cause.

11. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que la décision attaquée est légale et rejette les conclusions du requérant tendant à l'annulation des décisions, à sa réintégration, au plein rétablissement de ses droits à la pension et à l'assurance maladie, et à l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral, matériel et professionnel ainsi que de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 22 octobre 2021, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M<sup>me</sup> Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 27 janvier 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

MICHAEL F. MOORE

HUGH A. RAWLINS

HONGYU SHEN

DRAŽEN PETROVIĆ