

# CONSEIL DE L'EUROPE ——— ——— COUNCIL OF EUROPE

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

**Recours N° 622/2019 (Michel BRECHENMACHER (II)  
c/ Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe)**

Le Tribunal Administratif, composé de :

Mme Nina VAJIĆ, Présidente,  
Mme Françoise TULKENS,  
M. Christos VASSILOPOULOS, Juges,

Assistés de :

M. Sergio SANSOTTA, Greffier,  
Mme Eva HUBALKOVA, Greffière Suppléante,

a rendu, après en avoir délibéré, la présente sentence.

### **PROCEDURE**

1. Le requérant, M. Michel Brechenmacher, a introduit son recours le 3 août 2019. Le 5 août 2019, ce recours a été enregistré sous le N° 622/2019.
2. Le 12 septembre 2019, le Secrétaire Général en fonction à l'époque a fait parvenir ses observations quant au bien-fondé du recours.
3. Le 11 octobre 2019, le requérant a soumis un mémoire en réplique.
4. L'audience publique a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal Administratif, à Strasbourg, le 10 décembre 2019. Le requérant était représenté par Me Grégory Thuan Dit Dieudonné, avocat à Strasbourg, tandis que la Secrétaire Générale était représentée par M. Jörg Polakiewicz, Jurisconsulte, Directeur du Conseil Juridique et du droit international public, assisté de Mmes Sania Ivedi et Ine De Coninck, toutes les deux conseillères juridiques au Service du Conseil juridique.

## EN FAIT

### I. LES FAITS DE LA PRESENTE PROCEDURE

5. Le requérant était un agent avec un contrat à durée indéterminée du Conseil de l'Europe. Il avait le grade C5 et travaillait en tant que chef d'équipe de sécurité incendie.

6. Le requérant fit auparavant l'objet d'une procédure disciplinaire qui se termina par une révocation prononcée le 28 mai 2018 (décision *ad personam* n° 7344) que le requérant contesta par la voie contentieuse. Le Tribunal annula cette révocation par une [sentence du 26 mars 2019](#) (TACE, recours N° 591/2018 – Brechenmacher c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe).

7. Le Tribunal renvoie à la sentence du 26 mars 2019 précitée pour une connaissance plus étendue des faits qui étaient à l'origine de cette première révocation et de la procédure disciplinaire y relative.

8. Dans sa sentence, le Tribunal s'exprima ainsi :

« (...)

91. A cet égard et pour apprécier si la sanction disciplinaire infligée était proportionnée à la gravité des faits établis, la partie défenderesse devait tenir compte d'un ensemble de considérations, en ce compris des circonstances pouvant atténuer ou aggraver le comportement de l'agent, pour déterminer la gravité de la faute commise et décider de la sanction disciplinaire la plus appropriée.

92. Or, la décision attaquée ne comporte aucun élément pouvant justifier que la sanction la plus lourde était la sanction la plus appropriée. L'obligation de motivation renforcée dans la décision attaquée s'imposait davantage en l'espèce compte tenu de l'ancienneté de l'agent au sein de l'Organisation.

93. A cet égard, le Tribunal considère qu'il y a lieu d'écarter l'argument développé lors de l'audience par le Secrétaire Général selon lequel l'examen au cas par cas de la sanction la plus appropriée relèverait du « formalisme ».

94. L'application de la sanction disciplinaire la plus lourde imposait à la partie défenderesse l'obligation de motiver à suffisance de droit, et de manière circonstanciée, les raisons pour lesquelles les faits allégués justifiaient uniquement d'infliger la sanction de révocation et non pas une des autres sanctions prévues par l'article 54, paragraphe 2 du Titre VI du Statut du Personnel. Une condamnation pénale avec sursis constituait certes un élément à prendre en considération par la partie défenderesse dans le cadre de l'adoption d'une mesure disciplinaire ; cependant, dans ce contexte, la décision portant sanction devait expliquer les raisons pour lesquelles la sanction la plus lourde était la seule sanction la plus appropriée, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

95. Dès lors, l'absence d'une motivation adéquate ne permet pas au Tribunal d'exercer le contrôle nécessaire qui est le sien pour apprécier si la sanction de la révocation était proportionnée aux faits reprochés au requérant.

96. Le Tribunal ne sous-estime pas l'importance de la lutte contre le harcèlement, surtout lorsqu'il s'agit d'un harcèlement sexuel pratiqué à l'encontre d'une personne subordonnée et de surcroît en situation de faiblesse professionnelle. Toutefois, comme l'a déjà rappelé la Présidente du Tribunal dans son ordonnance du 20 juin 2018 (paragraphe 33 ci-dessus), cette lutte doit toujours s'exercer dans le respect des règles. »

(...)

9. Dans le cadre de l'exécution de cette sentence (article 60, paragraphe 6, du Statut du Personnel), le 2 mai 2019 le Secrétaire Général informa le Tribunal des mesures d'exécution qu'il avait prises suite à ladite sentence. Il indiqua notamment que, pour les raisons y indiquées, il avait décidé de reprendre la procédure disciplinaire à partir du point précis auquel l'illégalité constatée par le Tribunal était intervenue. Le Secrétaire Général ajouta que, le même jour, il avait pris une nouvelle décision de révocation qui avait été notifiée au requérant.

10. La décision *ad personam* (n° 7478 du 2 mai 2019), longue de 6 pages, était ainsi rédigée (version originale) :

*« The Secretary General,*

*HAVING REGARD to Articles 12, paragraph 1, and 25 of the Staff Regulations;*

*HAVING REGARD to Articles 1 and 2 of Rule No. 1292 of 3 September 2010 on the protection of human dignity at the Council of Europe and Article II.4 of the Charter on professional ethics of 15 July 2005;*

*HAVING REGARD to Articles 54 et seq. of the Staff Regulations;*

*HAVING REGARD to the Regulations on disciplinary proceedings (Appendix X to the Staff Regulations);*

*HAVING REGARD to the opinion of the Disciplinary Board of 27 April 2018;*

*HAVING REGARD to the Secretary General's decision ad personam No. 7344;*

*WHEREAS the decision has been annulled by the Administrative Tribunal of the Council of Europe on the grounds that it was not sufficiently motivated, in particular - as indicated by the Administrative Tribunal - in view of the need to give precise reasons as to the choice of the sanction and the reasons why the sanction chosen is the most appropriate in relation to the other sanctions provided for in Article 54, paragraph 2, of the Staff Regulations;*

*CONSIDERING THAT the appropriate measure to execute the Administrative Tribunal's judgment is to adopt a new decision, taking account of the grounds invoked by the Tribunal to justify the annulment and reflecting more clearly the Secretary General's reasoning;*

*[The applicant] having already been heard in conformity with Article 8, paragraph 2, of the Regulations on disciplinary proceedings;*

*DECIDES as follows:*

*By a judgment of the Tribunal correctionnel of Strasbourg of 23 May 2017, [the applicant] was found guilty of a sexual assault on a colleague, employee of the external service provider [...], and was sentenced to a suspended prison sentence of six months. [The applicant] did not appeal against this judgment, which has become final. The Disciplinary Board was seized on 16 February 2018 in accordance with Article 2, paragraph 2 of the Regulations on disciplinary proceedings on the basis that the final criminal conviction at stake justifies the application of the sanctions provided for in Article 54, paragraph 2 (c) to (f) of the Staff Regulations.*

*In its opinion of 27 April 2018, the Disciplinary Board stated that the facts established by that judgment were "essentially the same as those assessed" previously by the Disciplinary Board, which held that [the applicant's] behaviour did not constitute a disciplinary misconduct. The Board also considered that it was "in no way in a subsidiary position to the Tribunal" and "fail[ed] to identify any elements in the proceedings before the Tribunal that should call in question the conclusions in the original opinion". The Disciplinary*

*Board recommended to the Secretary General that no disciplinary measure should be taken with regard to [the applicant].*

*The Secretary General disagrees with the Disciplinary Board's conclusion. In particular, he considers that the Disciplinary Board's recommendation is based on a manifestly erroneous assessment of the authority of the judgment delivered by the Tribunal correctionnel. This judgment, which has not been appealed and became final, indisputably establishes, contrary to the opinion of the Disciplinary Board, [the applicant's] guilt and convicts him for sexual assault. The Secretary General believes that the fact that the Disciplinary Board had previously considered the same facts and reached a different conclusion than that of the Tribunal correctionnel is irrelevant to the assessment to be made in the context of the present disciplinary proceedings related to [the applicant's] final criminal conviction.*

*The Secretary General recalls that staff members of the Council of Europe shall strictly comply with the public order of the host state and observe its laws, and that staff members' behaviour that violates human dignity shall not be tolerated by the Organisation. In this respect the Secretary General recalls that the facts considered by the Tribunal correctionnel have been established previously in an internal inquiry conducted by instruction of the Secretary General following the victim's report of the facts concerned, through her management, to the Council of Europe. This inquiry concluded that [the applicant's] had committed acts of sexual harassment against a female colleague. The Tribunal correctionnel of Strasbourg went further in its judgment of 23 May 2017 by characterising the act committed by [the applicant's] on 11 June 2015 as sexual assault and sentencing [the applicant's] to a suspended prison sentence of six months.*

*The Secretary General first notes that the sanctioned acts are totally incompatible with the duties performed by [the applicant's] as a fire safety team leader which may include physical contacts with women in situations of particular vulnerability for professional purposes - such as resuscitation and first aid - and the exercise of authority over colleagues as a team leader. Exemplary probity is required in the performance of these duties especially in view of the large number of people who may need assistance in the context of first aid, i. e. staff members, but also experts taking part in the work of the Council of Europe, external providers and many visitors.*

*Unlike the Disciplinary Board, the Secretary General considers that [the applicant's] conviction may not remain without response by the Organisation, particularly given the nature of the offence and the fact that it was committed against a co-worker and one who worked under the authority of [the applicant']. Sexual assault - in particular when perpetrated on a co-worker - constitutes gross misconduct and must be sanctioned.*

*The Secretary General recalls that in a Policy Statement of 28 September 2010 on harassment, he and the Deputy Secretary General have committed themselves to guaranteeing a work environment free of sexual and psychological harassment and to establishing a culture of mutual respect in accordance with Article 4 of the Charter on professional ethics. In this respect, the Secretary General and the Deputy Secretary General have undertaken to take appropriate measures against proven harassers, including disciplinary measures under Article 54 of the Staff Regulations, and to afford effective protection to the staff members who are victims of harassment.*

*The Secretary General further recalls that an Organisation such as the Council of Europe, which sets standards in the field of human rights and in particular concerning the protection of women against violence, has a crucial responsibility to act by complying with its own standards when dealing with staff members committing gender-based violence.*

*The Secretary General also recalls that the solemn commitment entered into under Article 25, paragraph 1, of the Staff Regulations, signed by staff members when taking up their duties, is binding on the staff member in every sphere of life, covering both occupational, social and private activities. A Council of Europe staff member has a duty to show exemplarity of behaviour at all times and not to harm the Organisation's reputation. Every staff member must in particular at all times abide by the law and respect the public order of the host state. In conformity with Article 25 of the Staff Regulations, the staff members of the Council of*

*Europe must refrain from any action which might reflect upon their position as members of the staff of the Council or which might be prejudicial morally or materially to the Council.*

*Contrary to the Disciplinary Board's finding, [the applicant's] conviction demonstrates that he failed to comply with the basic ethical principles of integrity and respect for the dignity of others which the Council of Europe demands of its staff members at all times and most especially in contexts related to the exercise of their employment. [The applicant] did not conduct himself in the manner required of an international civil servant, in breach of Article 25[(loyalty and integrity)] of the Staff Regulations. The misconduct resulting in the final conviction of [the applicant] is also in breach of Articles 1 [(Prohibited conduct)] and 2 [(Field of Application)] of Rule No 1292 of 3 September 2010 on the protection of human dignity at the Council of Europe prohibiting all forms of sexual harassment in the workplace, and of Article II. 4 [(Dignity, mutual respect and courtesy)] of the Charter on professional ethics of 15 July 2005.*

*In order to choose the most appropriate sanction, the Secretary General takes into account a number of circumstances:*

- as recalled in the judgment of the Tribunal correctionnel of Strasbourg, [the applicant] already had a previous disciplinary record for unwanted sexual behaviour perpetrated against a female colleague;*
- the reprimand imposed on [the applicant] on 5 February 2014 in this context obviously did not have the desired effect, because [the applicant] again committed misconduct of a sexual nature by sexually assaulting a colleague;*
- [the applicant] did not appeal against his conviction, which is therefore final in establishing the occurrence of sexual assault;*
- [the applicant] has not presented his apologies to the victim and the Tribunal correctionnel noted that his lack of recognition of his sexual assault did not reassure it as to his future conduct;*
- [the applicant] has been serving in the Council of Europe since 8 January 1996. This long period of service should have made him acutely aware that a violation of the bodily integrity of others is against the values promoted by the Council of Europe and will not be tolerated in the Organisation. Thus, [the applicant] long period of service should be seen, not as a mitigating factor, but rather as an aggravating circumstance;*
- the duties performed by [the applicant] as a fire safety team leader entail physical contact with women for professional purposes (including resuscitation and first aid) and also imply a relationship based on trust and respect for the integrity of others that [the applicant] has irremediably damaged by his behaviour;*
- in accordance with paragraph 4 of Article 1 of Rule No. 1292, the relationship of authority between the victim of the sexual assault and [the applicant] should be seen as an aggravating circumstance.*

*Furthermore, the Secretary General considers that the Organisation cannot expose its staff or other persons involved in its activities - particularly in view of the specific functions performed by [the applicant] as a fire safety team leader - to the risk of a person with a criminal and disciplinary record re-offending by committing further gender- based violence. By continuing to employ a staff member who has been convicted of sexual assault, the Organisation as an employer exposes itself to the risk of being sued by other potential victims who would have an easy task of demonstrating that the Organisation has failed to comply with its duty of care by employing a high-risk individual who has repeatedly shown that he disregards elementary principles of respect of human dignity.*

*The Secretary General does not share the Disciplinary Board's opinion that the reputational damage to the Organisation is negligible in the present case. The final conviction for sexual assault of [the applicant] by judgment of 23 May 2017, which is public, adversely affects the Organisation's reputation, in particular vis-à-vis its external service provider [...], and, by bringing the Organisation into public discredit, is prejudicial*

*to the Council of Europe. The Secretary General also considers that if [the applicant] were to remain a staff member, it would cast an extremely unfavourable light on the Organisation, exposing it to justified criticism from the media and civil society which would rightly criticize the Council of Europe for disregarding its own standards as well as its commitment to fight against gender-based violence. The integrity of the Organisation's role in setting standards and promoting them to member States would suffer significantly, if a convicted sexual offender such as [the applicant], in the light of the facts of this case, were allowed to continue working for the Organisation.*

*With regard to the choice of the most appropriate sanction, in the Secretary General's view, any sanction short of dismissal would not be proportionate to the seriousness of the misconduct committed and would fail to attain the Organisation's objective to fight sexual abuse and other infringements of individuals' rights. If [the applicant] were to remain a staff member of the Organisation despite his criminal conviction for sexual assault against a colleague, this would have a chilling effect by discouraging victims from coming forward and more generally, would undermine staff confidence and discredit our zero- tolerance policy.*

*It can be discerned from other previous disciplinary cases that a written warning or a reprimand is appropriately applied to conduct which is mildly or moderately objectionable e.g. in cases of unprofessional behaviour, or negligence which has not caused considerable damage to the Organisation. It is therefore clearly inappropriate in the case of gross misconduct.*

*With regard to a sanction such as deferment of advancement of step or relegation in step, which would impact on [the applicant's] remuneration, the Secretary General considers that such a sanction would be manifestly inappropriate in a case of sexual assault. Such a sanction could be perceived as setting a monetary value which perpetrators can pay in order to evade punishment, even after having committed an offence directed at the core of the human dignity that this very Organisation has been set up to uphold and protect.*

*The latter consideration would also apply to the sanction of downgrading (which is the closest sanction to removal from post). Furthermore, downgrading, as well as lower sanctions, would imply that [the applicant] would remain a staff member in the service of the Organisation. The Secretary General therefore does not consider downgrading or any other lower sanction as being effective in protecting future potential victims, proportionate and dissuasive enough. These considerations also explain why the Secretary General considers that it is not possible to assign [the applicant] to another post in the Secretariat.*

*In light of the above and having concluded that the acts committed by [the applicant], as proven by the Tribunal correctionnel, are particularly serious in nature, especially in view of the functions performed by [the applicant]; that they amount to gross misconduct in breach of the staff member's most fundamental obligations; and furthermore that this gross misconduct demonstrates his flagrant disregard for the Council of Europe's values;*

*Having considered with great care all sanctions provided for in Article 54 of the Staff Regulations, and reached the conclusion that this gross misconduct does not make it possible to envisage his being maintained in the Council of Europe staff, even at a lower grade and in non-managerial functions;*

*DECIDES to remove [the applicant] from post and terminate his contract with the Organisation with immediate effect.*

*Strasbourg, 2 May 2019*

*The Secretary General  
[...]*».

11. Le 24 mai 2019, le requérant saisit le Secrétaire Général d'une réclamation administrative contre la décision du 2 mai 2019 (article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel).

12. Le 25 juin 2019, le Secrétaire Général rejeta la réclamation administrative car il estima que celle-ci n'était pas fondée.

13. Le 3 août 2019, le requérant a introduit le présent recours.

## II. LE DROIT PERTINENT

14. La matière de la discipline est régie par le titre VI (Discipline) du Statut du Personnel ainsi que par l'Annexe X au Statut du Personnel (Règlement sur la procédure disciplinaire).

15. Dans ses dispositions pertinentes, le titre VI se lit ainsi :

### « Article 54 – Mesures disciplinaires

1. Tout manquement aux obligations auxquelles les agents sont tenus, au titre du Statut du Personnel et des règlements, commis volontairement ou par négligence, peut donner lieu à l'ouverture d'une procédure disciplinaire et éventuellement à une sanction disciplinaire.

2. Les sanctions disciplinaires sont les suivantes :

- a. l'avertissement par écrit ;
- b. le blâme ;
- c. la suspension temporaire de l'avancement d'échelon ;
- d. l'abaissement d'échelon ;
- e. la rétrogradation ;
- f. la révocation.

3. Une faute ne peut donner lieu qu'à une seule sanction disciplinaire.

### Article 55 – Conseil de discipline

1. Il est institué un Conseil de discipline composé d'un Président ou d'une Présidente et de quatre membres. Le secrétariat est assuré par le Président ou la Présidente.

(...)

### Article 56 – Procédure disciplinaire

1. La procédure disciplinaire est engagée par le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale, la personne intéressée ayant été préalablement entendue.

2. Les sanctions disciplinaires sont prononcées par le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale après accomplissement de la procédure disciplinaire prévue à l'annexe X au présent Statut.

(...)

### Article 58 – Mention au dossier administratif individuel

Aucune mention d'une sanction disciplinaire ne subsiste dans le dossier administratif individuel de l'agent ou de l'agente, après deux ans s'il s'agit d'un avertissement par écrit ou d'un blâme, après six ans dans les autres cas sauf la révocation. »

16. Les dispositions pertinentes de l'Annexe X au Statut du Personnel sont ainsi libellées :

« Article 1

Le présent Règlement, édicté en application de l'Article 56 du Statut du Personnel, a pour objet de régler la procédure disciplinaire.

Article 2

1. (...)

2. Si la faute alléguée peut entraîner l'une des sanctions disciplinaires prévues à l'Article 54, paragraphe 2.c, d, e et f du Statut du Personnel, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale saisissent le Conseil de discipline par un rapport indiquant clairement les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils auraient été commis.

3. Ce rapport est transmis au Président ou à la Présidente du Conseil de discipline qui le portent à la connaissance des membres de ce Conseil et de l'agent ou de l'agente.

(...)

Article 12

La procédure disciplinaire peut être rouverte par le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale, de leur propre initiative ou à la demande de la personne intéressée, sur faits nouveaux appuyés par des moyens de preuve pertinents. »

## EN DROIT

17. Le requérant demande l'annulation de la décision *ad personam* du 2 mai 2019 du Secrétaire Général en fonction à l'époque lui infligeant une nouvelle fois la sanction disciplinaire de la révocation ainsi que sa réintégration dans ses fonctions.

18. Il demande ensuite au Tribunal de lui allouer l'intégralité des salaires non perçus depuis le 2 mai 2019 ainsi que la somme de 5 000 euros au titre du préjudice moral. Il demande enfin la somme de 4 800 euros au titre du remboursement des frais engagés pour la procédure.

19. La Secrétaire Générale invite le Tribunal à déclarer le recours mal fondé et à le rejeter. Elle lui demande également de débouter le requérant de ses demandes d'indemnisation.

### I. ARGUMENTS DES PARTIES

#### A. Le requérant

20. Le requérant soutient que la décision litigieuse serait viciée pour trois motifs : non-conformité de la décision *ad personam* à la réglementation interne, caractère insuffisant de la motivation et caractère disproportionné de la sanction.



1. *Sur la conformité de la décision du Secrétaire Général à la réglementation interne*

21. Le requérant affirme que, pour donner suite à la sentence rendue par le Tribunal le 26 mars 2019 annulant la décision de révocation du 25 mai 2018, le Secrétaire Général en fonction à l'époque se serait abstenu de suivre toutes les règles relatives à la procédure disciplinaire qui permettent de garantir l'équité de ladite procédure et le respect des droits de la personne sanctionnée.

22. Le requérant met en exergue que le Secrétaire Général a estimé qu'il n'y avait pas lieu à ce qu'il soit de nouveau entendu, ni à ce que le Conseil de discipline soit de nouveau saisi, puisque la décision de révocation du 2 mai 2019 était basée sur les mêmes faits que ceux considérés dans la décision du 25 mai 2018. Il souligne que le Secrétaire Général a agi ainsi puisque le requérant avait déjà été entendu dans le cadre de la procédure relative à la première décision de révocation.

23. A l'appui de son raisonnement, le requérant précise que, conformément à l'article 2 de ladite Annexe X, si la faute alléguée peut entraîner une révocation, le Secrétaire Général saisit le Conseil de discipline par un rapport indiquant clairement les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils auraient été commis. De même, une fois que le rapport du Conseil de discipline lui est communiqué, le Secrétaire Général doit prendre sa décision, « après avoir entendu la personne intéressée » (article 8 de l'Annexe précitée).

24. Le requérant fait remarquer qu'il n'a absolument pas été entendu suite à l'annulation par le Tribunal de la première révocation ; dès lors, il n'a pu faire valoir aucune observation compte tenu qu'il n'était même pas informé de la volonté de l'Organisation de prendre une nouvelle décision de révocation.

25. Le requérant considère que, de ce fait, il aurait été privé de la possibilité de débattre sur l'objet et la nature de cette nouvelle sanction et que, à ce stade de la procédure, il n'a pas pu présenter les observations nécessaires à l'exercice de son droit de défense.

26. Par ailleurs, toujours selon le requérant, reconnaître la régularité de la décision litigieuse quant au respect du Règlement sur la procédure disciplinaire, reviendrait à affaiblir considérablement la portée des décisions du Tribunal et les droits des justiciables. En effet, si toutes les décisions annulées par le Tribunal pouvaient être régularisées *a posteriori* par le Secrétaire Général, sans que l'intéressé n'ait pu ni être entendu, ni être informé de la procédure, et, donc, de fait, ne pas avoir accès à son dossier, ni faire valoir ses observations, l'équilibre des parties serait manifestement rompu, comme, selon lui, serait le cas en l'espèce.

27. Le requérant en déduit que, par sa décision, le Secrétaire Général aurait porté atteinte aux principes fondamentaux du droit au procès équitable.

28. En conséquence, le requérant ayant été privé de la possibilité de faire valoir ses droits dans le cadre de la procédure, et le Secrétaire Général ne pouvant prendre de décision de révocation en omettant de saisir le Conseil de discipline, la décision de révocation attaquée devrait être annulée pour violation des règles internes en matière de procédure disciplinaire.

2. *Sur le caractère insuffisant de la motivation*

29. Le requérant reconnaît que, en matière disciplinaire, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire au sein d'une organisation internationale dispose d'un pouvoir d'appréciation quant aux choix de la sanction à infliger à l'un de ses fonctionnaires à raison d'une faute commise par ce dernier. A cet effet, le Secrétaire Général jouit de la possibilité de s'écarter de l'avis émis par le Conseil de discipline.

30. Quoiqu'il en soit, la jurisprudence exige une motivation des décisions administratives, et cette obligation est renforcée lorsque l'autorité investie du pouvoir disciplinaire décide d'imposer au salarié mis en cause la sanction la plus grave qui soit.

31. Au sujet des différents motifs invoqués par le Secrétaire Général dans sa nouvelle décision litigieuse, le requérant fait les remarques suivantes.

- Le Secrétaire Général mentionne le blâme infligé au requérant par une décision du 5 février 2014, dans le cadre de la première procédure disciplinaire afin de vouloir démontrer le caractère répété des agissements inappropriés du requérant à l'égard de ses collègues femmes.

32. Le requérant fait remarquer qu'il a travaillé comme agent permanent au sein du service de sécurité incendie du Conseil de l'Europe pendant 22 ans et, exerçant les fonctions de chef d'équipe depuis 12 ans, il a fait l'objet d'une seule procédure disciplinaire précédente, ayant abouti à un simple blâme. Il ajoute que, dans le cadre de la présente procédure, à deux reprises, le Conseil de discipline a estimé que les faits soumis à son examen n'étaient pas susceptibles de donner lieu à une sanction disciplinaire au regard du règlement interne et le Secrétaire Général a lui-même, dans un premier temps, confirmé cette position. Dès lors, bien que les faits reprochés au requérant concernant les deux agentes du prestataire extérieur ne doivent pas être minimisés, le requérant est de l'opinion qu'il ne lui saurait être reproché un comportement inapproprié de façon fréquente et répétée.

33. Le requérant ajoute que, tout au long de sa carrière au Conseil de l'Europe, il a fait l'objet d'évaluations professionnelles très positives et, au regard de ses qualités professionnelles démontrées, l'argument selon lequel la sanction de révocation se justifierait « au vu de la nature particulière de ses fonctions » dans la mesure où « il peut être amené à avoir des contacts physiques avec des femmes à des fins professionnelles » semble peu pertinent. Aucun commentaire de ce type n'a jamais été relevé dans ses évaluations professionnelles.

- Le Secrétaire Général s'appuie également sur le fait que le requérant n'a pas fait appel de sa condamnation par le tribunal correctionnel de Strasbourg du 25 mai 2017.

34. Le requérant souligne que le non-exercice des voies de recours suite à sa condamnation en première instance, ne devait pas être synonyme de reconnaissance de culpabilité, mais devait davantage s'interpréter comme une volonté de mettre fin le plus tôt possible à un processus judiciaire qui l'avait épuisé, usé et très affecté psychologiquement. Par ailleurs, le Conseil de discipline du Conseil de l'Europe, en tant que formation indépendante, n'est pas lié par les

jugements rendus par les juridictions internes, pas plus que ne l'est d'ailleurs le Secrétaire Général, au regard de la dualité existante entre la faute pénale et administrative.

- Enfin le Secrétaire Général invoque de nouveau l'atteinte à la réputation de l'Organisation et à son image auprès des partenaires extérieurs, de la société civile, des médias et plus largement de l'opinion publique.

35. D'après le requérant, l'argument relatif aux répercussions d'une éventuelle réintégration sur l'image du Conseil de l'Europe serait inopérant. Selon lui, le Secrétaire Général n'apporterait aucun élément susceptible de démontrer que tant les faits qui lui ont été reprochés que la sentence du Tribunal annulant sa révocation, ait fait l'objet d'une publicité allant au-delà des employés du prestataire extérieur et du personnel de l'Organisation. Selon lui, le nombre de personnes informées par cette décision serait donc limité et, par conséquent, les répercussions négatives sur l'image de l'Organisation le seraient tout autant.

36. Aussi, toujours selon le requérant, le risque selon lequel l'Organisation s'exposerait aux critiques des médias et de la société civile, dans l'hypothèse où une autre sanction aurait été infligée au requérant, serait minime. A cet égard, il constate que la décision d'annulation de sa révocation et, par conséquent, de sa possible réintégration au sein de l'Organisation, n'a pas suscité de vives réactions et n'a eu qu'un impact très limité.

37. Le requérant ajoute que même si le Secrétaire Général s'est efforcé à motiver davantage sa seconde décision de révocation, il a repris en substance les mêmes motifs déjà invoqués dans sa première décision de révocation. Dès lors, ces motifs demeurent, comme ce fut le cas la première fois, manifestement insuffisants pour justifier une telle sanction.

### 3. *Sur le caractère disproportionné de la sanction*

38. Le requérant soutient que cette nouvelle décision de révocation porterait elle aussi atteinte au principe de proportionnalité exigé en la matière.

39. Après avoir rappelé la jurisprudence du TAOIT, (P. c. UNESCO, 6 juillet 2016, [Jugement n°3640](#), A. c. OMC, 3 février 2016, [Jugement °3602](#)), le requérant affirme qu'au moment du choix de la sanction à infliger, notamment lorsqu'est envisagée la sanction disciplinaire la plus importante, la gravité des faits reprochés doit être appréciée en fonction de critères dégagés par les tribunaux des instances internationales, à savoir : la nature des faits, le nombre de personnes concernées, l'étendue dans le temps des faits incriminés, leur caractère répété et les conséquences sur la victime.

40. Le requérant note que, lors du rejet de sa réclamation administrative du 25 juin 2019, le Secrétaire Général maintient, jurisprudence du TAOIT à l'appui ([jugement n° 3640](#) précité), qu'une décision de révocation ne saurait être considérée comme disproportionnée dans des cas similaires au sien.

41. Cependant, le requérant affirme, au sujet de la jurisprudence citée par le Secrétaire Général, que sa situation serait, contrairement à ce que prétend le Secrétaire Général, très éloignée des faits

d'espèce de l'affaire qu'il cite pour appuyer ses conclusions. Il rappelle qu'un seul et unique fait litigieux a été mis à sa charge, celui du geste fugace qui se serait déroulé lors de la soirée du 11 juin 2015 (sentence du 26 mars 2019 précitée, paragraphe 11), fait perpétré à l'encontre d'une seule collègue et dont personne parmi l'ensemble des collègues présents n'en a été témoin. Pour le requérant, il ne s'agit pas de considérer le nombre de personnes concernées comme une circonstance atténuante des faits, mais cet élément constituerait l'un des critères, à conjuguer aux autres, pour apprécier la proportionnalité de la sanction prononcée.

42. Le requérant ajoute que, s'agissant du choix de la sanction, le Tribunal a la charge de contrôler si la sanction prononcée est adéquate et proportionnée, afin d'éviter toute décision qui pourrait se révéler arbitraire.

43. Il affirme que, comme le mentionne la sentence du Tribunal sur la première révocation du requérant, l'application de la sanction disciplinaire la plus lourde imposait à l'Organisation l'obligation de motiver à suffisance de droit, et de manière circonstanciée, les raisons pour lesquelles les faits allégués justifiaient uniquement d'infliger la sanction de révocation et non pas une des autres sanctions prévues à l'article 54 du Statut du Personnel. Dans la nouvelle décision de révocation, aucune appréciation circonstanciée du choix de la sanction n'aurait été faite par le Secrétaire Général. Même si cette nouvelle décision donne l'apparence d'être davantage étayée que la précédente, les motifs invoqués ne répondraient pas aux exigences requises et ne seraient pas suffisants pour justifier l'adoption de la sanction la plus brutale et la plus sévère.

44. Le requérant ajoute que la décision de sa révocation immédiate serait également disproportionnée au regard de l'atteinte effective portée à la réputation de l'Organisation, qui serait très relative, voire inexistante.

45. Enfin, toujours selon le requérant, cette nouvelle sanction apparaîtrait disproportionnée quant à sa personnalité et emporterait des conséquences démesurées et manifestement excessives sur sa vie personnelle et professionnelle.

46. Au regard de l'ensemble de ces considérations, le requérant arrive à la conclusion que la décision de révocation du 2 mai 2019 devrait être annulée pour disproportion manifeste entre la gravité de la faute commise et la sévérité de la sanction infligée.

## **B. La Secrétaire Générale**

### *1. Quant au respect de la procédure disciplinaire*

47. D'emblée, la Secrétaire Générale affirme que la décision de révocation du 2 mai 2019 aurait été prise en parfaite conformité non seulement avec les dispositions réglementaires applicables en matière disciplinaire, mais aussi avec les principes généraux applicables au contentieux, en particulier au contentieux administratif.

48. Elle ajoute que, en vertu de l'article 60, paragraphe 6, du Statut du Personnel, c'est au Secrétaire Général qu'il incombe de déterminer la manière dont il convient d'exécuter une sentence du Tribunal. Le Chef de l'Organisation disposerait pour ce faire d'un pouvoir

d'appréciation qui doit s'exercer dans le respect de l'autorité de la chose jugée (TACE, recours N<sup>os</sup> 530/2012 et 531/2012, Prinz (II) et Zardi (II) c/ Secrétaire Général, [sentence du 6 décembre 2012](#), paragraphes 87-92).

49. La Secrétaire Générale relève que, en l'espèce, le Tribunal a, par sa sentence du 2 avril 2019, annulé la décision de révocation prise à l'encontre du requérant le 25 mai 2018 en raison d'un vice de forme dû à une motivation insuffisante. Or, selon les principes généraux du droit applicables en matière de contentieux de l'annulation, une annulation pour vice de forme permet à l'autorité qui a pris la décision ainsi viciée, à raison des mêmes faits, de prendre une nouvelle décision.

50. Dans le cas d'espèce, du fait de l'annulation de la première décision de révocation pour insuffisance de motivation, et afin de remplacer l'acte annulé par un nouvel acte qui soit régulier conformément aux préconisations du Tribunal, le Secrétaire Général en fonction à l'époque a décidé de reprendre la procédure au point précis où elle a été viciée, soit au stade de la décision. A ce titre, le requérant ne serait pas fondé à alléguer une prétendue violation des règles relatives à la procédure disciplinaire.

51. Selon la Secrétaire Générale, seule la légalité de la décision de révocation du 25 mai 2018 aurait été remise en cause par le Tribunal et non la procédure disciplinaire l'ayant précédée. Cela apparaît clairement à la lecture de la sentence, puisque le Tribunal s'est limité à relever le défaut de motivation de la décision prise à l'issue de cette procédure.

52. Les décisions de révocation du 25 mai 2018 et du 2 mai 2019 résultent, dès lors, d'une seule et même procédure disciplinaire ayant débuté le 16 février 2018 et au cours de laquelle le requérant a été en mesure d'exercer l'ensemble de ses droits de la défense.

53. En décidant de reprendre la procédure disciplinaire au stade où elle a été viciée afin d'adopter une nouvelle décision conforme aux considérations énoncées par le Tribunal Administratif, le Secrétaire Général en fonction à l'époque aurait donné toute sa portée à la sentence du 2 avril 2019 en tirant toutes les conséquences de l'annulation prononcée.

54. Il appartenait donc au Secrétaire Général d'adopter une nouvelle décision dotée d'une motivation adéquate. Par ce biais, le Secrétaire Général a pris en compte la nécessité énoncée par le Tribunal de disposer d'une motivation adéquate lui permettant d'exercer son contrôle pour apprécier le caractère proportionné de la sanction de révocation par rapport aux faits reprochés au requérant.

55. Au regard de l'ensemble de ces éléments, la Secrétaire Générale arrive à la conclusion que le requérant ne serait nullement fondé à prétendre qu'il n'a pas pu exercer ses droits.

## 2. *Sur le caractère insuffisant de la motivation*

56. A titre liminaire, la Secrétaire Générale rappelle que, selon la jurisprudence constante du Tribunal en matière disciplinaire, il lui appartient d'apprécier la sanction à infliger et le Tribunal ne peut substituer son appréciation à celle du Secrétaire Général.

57. La Secrétaire Générale ajoute que, bien entendu, ce pouvoir discrétionnaire s'exerce dans la légalité, et c'est sous cet angle que la décision du Secrétaire Général est soumise au contrôle du Tribunal. Pour lui, sans être juge de l'opportunité des sanctions disciplinaires, le Tribunal Administratif a donc la possibilité de contrôler si la sanction est adéquate et de censurer les sanctions disproportionnées. A cet égard, il rappelle que, selon la jurisprudence du Tribunal, il existe une erreur de droit si la mesure disciplinaire est « hors de toutes proportions par rapport aux conditions objectives et subjectives dans lesquelles les faits reprochés ont été commis » (TACE, recours Nos 190/1994, 196/1994, 197/1994 et 201/1995 - Lelegard I, II, III et IV c/ Gouverneur du Fonds de Développement Social du Conseil de l'Europe [sentence du 29 septembre 1995](#), paragraphes 177-178 ; recours Nos 187/1994 et 193/1994 (ROOSE I et II c/ Gouverneur du Fonds de Développement Social du Conseil de l'Europe, [sentence du 29 septembre 1995](#), paragraphes 125- 126).

58. En ce qui concerne le présent recours, la Secrétaire Générale est convaincue que, en infligeant la sanction de révocation, la partie défenderesse a tenu compte tant de la nature des faits reprochés au requérant que de son comportement. Dès lors, elle n'aurait pas excédé son pouvoir d'appréciation.

59. La Secrétaire Générale affirme que, conformément à son devoir de motivation, le Secrétaire Général en fonction à l'époque a énuméré dans sa décision *ad personam* du 2 mai 2019 l'ensemble des raisons pour lesquelles il ne partageait pas les conclusions du Conseil de discipline.

60. Elle précise que, pour s'écarter de l'avis du Conseil de discipline, son prédécesseur a estimé, en particulier, que la recommandation de cet organe se basait sur une appréciation manifestement erronée de l'autorité de la chose jugée du jugement rendu par le Tribunal correctionnel. Le fait que le Conseil de discipline avait auparavant considéré les mêmes faits et était parvenu à une conclusion différente de celle du Tribunal correctionnel n'avait aucune incidence sur l'appréciation qui devait être faite dans le cadre de la procédure disciplinaire relative à la condamnation pénale définitive du requérant.

61. Le rapport de saisine du Conseil de discipline du 16 février 2018 indiquait bien que les manquements reprochés au requérant étaient fondés sur sa condamnation pénale définitive. Cette procédure disciplinaire constituait une nouvelle procédure disciplinaire – et non une réouverture de la première procédure disciplinaire – dans le cadre de laquelle le Conseil de discipline était appelé à se prononcer sur la condamnation pénale du requérant. Or, le Conseil de discipline n'a pas tenu compte des motifs pour lesquels il était saisi dans le cadre de cette seconde procédure disciplinaire. Le Secrétaire Général fait remarquer que, contrairement au Conseil de discipline, il a pris en considération les faits ayant justifié l'ouverture de la seconde procédure disciplinaire, à savoir la condamnation pénale définitive du requérant par le Tribunal correctionnel de Strasbourg. C'est ainsi qu'il a décidé de s'écarter de l'avis du Conseil de discipline et qu'il a considéré, contrairement à ce dernier, que la gravité des faits reprochés au requérant commandait qu'une sanction soit prise.

62. Au vu de ces éléments et de ceux énoncés dans la décision *ad personam* du 2 mai 2019, le Secrétaire Général s'est estimé fondé à s'écarter de l'avis émis par le Conseil de discipline dans

le cadre de la seconde procédure disciplinaire et à considérer que la condamnation pénale du requérant justifiait des conséquences disciplinaires.

63. Ce faisant, il a motivé sa décision de manière exhaustive, énonçant les raisons pour lesquelles la sanction de révocation était justifiée dans le cas du requérant.

64. La Secrétaire Générale indique qu'il a été notamment constaté que les faits sanctionnés étaient totalement incompatibles avec les fonctions exercées par le requérant en tant que chef d'équipe de sécurité incendie.

65. Le Secrétaire Général a ainsi considéré que la condamnation du requérant ne pouvait pas demeurer sans réponse de la part de l'Organisation, en particulier au vu de la nature de l'infraction et du fait que celle-ci avait été commise à l'encontre d'une collègue, qui de surcroît travaillait sous son autorité. Pour le Secrétaire Général, l'agression sexuelle constitue une faute grave qui doit être sanctionnée, en particulier lorsqu'elle est perpétrée sur un ou une collègue.

66. La Secrétaire Générale fait remarquer que son prédécesseur a ainsi considéré, contrairement au Conseil de discipline, que la condamnation pénale du requérant démontrait qu'il n'avait pas respecté les principes éthiques élémentaires d'intégrité et de respect de la dignité d'autrui que le Conseil de l'Europe exige de son personnel à tout moment et plus spécifiquement dans des contextes liés à l'exercice de leur emploi. Le requérant ne s'est pas conduit de la manière requise de la part d'un fonctionnaire international, en violation de l'article 25 du Statut du Personnel. L'acte incriminé qui a abouti à la condamnation définitive du requérant est également contraire aux articles 1 et 2 de l'Arrêté n° 1292 du 3 septembre 2010 relatif à la protection de la dignité de la personne au Conseil de l'Europe qui interdit toute forme de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, et à l'article II.4 de la Charte d'éthique professionnelle du 15 juillet 2005.

67. Concernant le choix de la sanction la plus appropriée à infliger au requérant, la Secrétaire Générale est de l'avis que son prédécesseur aurait énoncé en détail, dans sa décision, les motifs justifiant la nécessité d'infliger la sanction de révocation au requérant au vu des circonstances particulières de la présente espèce. Pour elle, il ressort de l'ensemble de ces éléments que la décision *ad personam* du 2 mai 2019 serait pleinement motivée et exposerait de manière exhaustive les raisons pour lesquelles la condamnation pénale du requérant pour agression sexuelle par le Tribunal correctionnel de Strasbourg justifiait que le Secrétaire Général prononce la sanction disciplinaire la plus lourde à son égard, celle-ci constituant la seule sanction disciplinaire appropriée dans le cas du requérant.

68. Par conséquent, toujours selon la Secrétaire Générale, le Secrétaire Général en fonction à l'époque se serait parfaitement conformé à l'exigence d'une motivation circonstanciée et renforcée énoncée par le Tribunal dans sa sentence du 2 avril 2019, en énumérant l'ensemble des raisons pour lesquelles il s'était écarté de l'avis du Conseil de discipline, les raisons pour lesquelles les faits qui étaient imputés au requérant constituaient un manquement de sa part d'une particulière gravité, les raisons pour lesquelles ce manquement devait entraîner des conséquences disciplinaires, ainsi que les raisons pour lesquelles la révocation était choisie et les autres sanctions disciplinaires disponibles ne pouvaient pas être envisagées.

69. La Secrétaire Générale arrive à la conclusion que l'allégation du requérant selon laquelle la motivation de la nouvelle décision de révocation serait insuffisante ne serait donc pas fondée.

3. *Sur le caractère disproportionné de la sanction*

70. La Secrétaire Générale met en exergue que les faits de violence sexuelle imputés au requérant revêtent une gravité incontestable. Au vu des plaintes précédentes dont il avait fait l'objet, le requérant n'ignorait pas que son comportement à l'égard de ses collègues femmes pouvait être ressenti par celles-ci comme inapproprié et inconvenant. Cela ne l'a pas empêché de se comporter à nouveau de manière répréhensible envers l'employée du prestataire extérieur. La Secrétaire Générale rappelle que le requérant avait, en effet, déjà fait l'objet d'une procédure disciplinaire en raison d'un comportement sexuel inapproprié envers une collègue, ce qui lui avait valu un blâme le 5 février 2014. Même si l'extrême gravité du comportement dont il s'est rendu coupable justifie à elle seule la sanction de révocation prise à son égard, le caractère répété de son comportement inadéquat démontre *a fortiori* la nécessité d'une telle sanction.

71. La sanction de révocation s'imposait au vu de la nature et de la gravité des manquements commis par le requérant et compte tenu de la nature particulière des fonctions qu'il exerçait. Le Secrétaire Général a considéré, comme expliqué dans la décision du 2 mai 2019, que ni l'avertissement écrit, ni le blâme, ni la suspension de l'avancement ou l'abaissement d'échelon, ni la rétrogradation ne constituaient une sanction adéquate.

72. Selon la Secrétaire Générale, la jurisprudence administrative internationale démontrerait, par ailleurs, qu'une décision de révocation pour harcèlement sexuel ne saurait être considérée comme disproportionnée (TAOIT, jugement n° 3640, paragraphes 29-32), notamment, dans des cas similaires à celui du requérant (UNDT/2011/046, Hallal c. Secrétaire Général de l'Organisation des Nations Unies, [jugement du 9 mars 2011](#), paragraphes 68-70).

73. La Secrétaire Générale affirme également que les « évaluations professionnelles très positives » reçues par le requérant au cours de sa carrière ne peuvent constituer une circonstance atténuante, l'appréciation de ses performances dans l'exercice de ses fonctions n'étant pas pertinente au vu des faits reprochés au requérant.

74. Enfin, la Secrétaire Générale rappelle que l'ensemble des motifs ayant justifié le choix de la sanction de révocation plutôt que toute autre sanction prévue à l'article 54 du Statut du Personnel sont développés de manière exhaustive dans la décision contestée. Pour elle, le Secrétaire Général en fonction à l'époque aurait examiné toutes les sanctions prévues à l'article 54 du Statut du Personnel et serait parvenu à la conclusion que la faute grave commise par le requérant ne permettait pas d'envisager son maintien au sein des effectifs du Conseil de l'Europe, même à un grade moins élevé et dans des fonctions non-managériales. La sanction de révocation serait donc bien proportionnée à la gravité des faits qui lui ont été reprochés.

75. En conclusion, pour la Secrétaire Générale, il ressortirait de l'ensemble de éléments développés que la décision *ad personam* du 2 mai 2019 par laquelle le Secrétaire Général en fonction à l'époque a infligé la sanction disciplinaire de révocation au requérant ne serait entachée d'aucune illégalité.



## II. APPRECIATION DU TRIBUNAL

76. D'emblée, le Tribunal estime nécessaire de rappeler que le présent recours tire son origine d'un acte administratif nouveau que le requérant estime lui faire grief et cela même si la défenderesse affirme qu'elle aurait agi en exécution de la sentence du 26 mars 2019. Dès lors, le Tribunal se doit de se prononcer sur la base des seuls éléments de fait et droit qui ont été portés à sa connaissance dans la présente procédure, car celle-ci ne constitue pas une procédure d'incident d'exécution.

77. Le requérant soulève trois moyens : non-respect de la procédure disciplinaire, absence d'une motivation exhaustive et caractère disproportionné de la sanction.

### A. Sur le non-respect de la procédure disciplinaire.

78. Selon le requérant, la décision du Secrétaire Général en fonction à l'époque de renouveler la décision de révocation sans refaire la procédure antérieure serait contraire au Statut du Personnel. Des lors, cette procédure ne serait pas équitable et porterait atteinte à son droit de défense. Il y voit deux problèmes : l'absence de nouvel avis du Conseil de discipline et l'omission de l'entendre avant la prise de décision.

79. Le requérant fait remarquer que l'article 2 de l'Annexe X au Statut du Personnel prévoit qu'avant de prononcer la sanction de la révocation le Secrétaire Général doit saisir le Conseil de discipline. En outre, aux termes de l'article 8 de la même Annexe, avant de prononcer la sanction, le Secrétaire Général doit entendre la personne intéressée.

80. Sur ce dernier point, le requérant arrive à la conclusion que, de ce fait, il aurait été privé de la possibilité de débattre sur l'objet et la nature de cette nouvelle sanction et que, à ce stade de la procédure, il n'a pas pu présenter les observations nécessaires à l'exercice de son droit de défense.

81. Par la sentence Brechenmacher du 26 mars 2019, le Tribunal a annulé la décision *ad personam* n° 7344 (paragraphe 6 ci-dessus) pour insuffisance de motivation qui l'empêchait d'exercer son contrôle sur le fond du litige. Afin d'exécuter cet arrêt, le Secrétaire Général devrait donc adopter une décision reflétant, à suffisance de droit, les éléments qui justifieraient l'adoption de la mesure disciplinaire envisagée. En exécution de la sentence Brechenmacher du 26 mars 2019, le Secrétaire Général a adopté la décision *ad personam* attaquée qui figure au paragraphe 10 de la présente sentence.

82. A cet égard, le Tribunal constate que, la motivation adoptée par le Secrétaire Général dans cette décision *ad personam* répond aux obligations qui lui incombent en vertu de la sentence Brechenmacher. En effet, la motivation de la décision attaquée dans le présent recours permet au Tribunal d'appréhender les motifs sur lesquels le Secrétaire Général se fonde pour adopter cette décision et imposer la mesure disciplinaire de révocation.

83. A cet égard, et selon une jurisprudence bien établie des juridictions européennes et internationales, le Tribunal rappelle qu'en cas d'annulation d'un acte administratif pour défaut ou insuffisance de motivation, la procédure reprend au stade où l'illégalité est produite

(voir, selon une jurisprudence bien établie du Tribunal de l'Union européenne, les arrêts dans les affaires T-225/18, points 80-81, T-385/04, point 114, et T-503/04 points 69 et ss. Tel est le cas en l'espèce. Dans ces conditions, et contrairement à ce que le requérant fait valoir, il n'incombe pas à l'Administration, en l'absence d'éléments nouveaux, de reprendre la procédure à un stade antérieur à celui où l'illégalité est commise. Par ailleurs, il est constant dans le cas d'espèce que le requérant a été entendu par le Secrétaire Général dans le cadre de la procédure disciplinaire et qu'il a exposé sa défense durant cette procédure.

84. Il s'ensuit que le moyen du requérant n'est pas fondé et doit être rejeté.

85. Dans ces conditions, le Tribunal se doit d'examiner les deux autres moyens invoqués par le requérant.

### **B. Sur le caractère insuffisant de la motivation**

86. Le Tribunal constate que, dans ce moyen, le requérant développe une série d'arguments qui ne relèvent pas à proprement parler du « caractère insuffisant de la motivation » mais plutôt de la « motivation erronée ». Quoiqu'il en soit, le Tribunal constate ce qui suit.

87. Quant à l'argument du requérant visant la référence au blâme antérieurement décidé pour démontrer le caractère répété des agissements inappropriés du requérant à l'égard de ses collègues femmes, le Tribunal note d'emblée que le requérant n'a soumis aucun argument tiré du défaut de respect de l'article 58 du Statut du Personnel (paragraphe 20 ci-dessus) afin de contester la possibilité ou non, pour le Secrétaire Général, de se référer au blâme en question. Puisque l'application de la disposition en question ne relève pas de l'ordre public, le Tribunal ne considère pas devoir la soulever d'office. En effet, « le Tribunal réitère qu'il lui appartient de soulever *ex officio* le respect des conditions de recevabilité, ce qui relève de l'ordre public (...). Cependant, au vu de la nature du contentieux qu'il a à traiter, il ne lui appartient pas d'examiner *ex officio* des griefs qu'un requérant a soulevés tardivement et pour lesquels, surtout, il n'a pas épuisé les voies de recours internes préalables à la saisine du Tribunal » (TACE, recours N° 593/2018 – Luca Schio c/ Gouverneur de la Banque de Développement du Conseil de l'Europe, [sentence du 20 juin 2019](#), paragraphe 79).

88. En ce qui concerne les arguments du requérant pour affirmer le caractère insuffisant de la motivation sur le blâme, le Tribunal se doit de conclure que le Secrétaire Général n'a pas dépassé son pouvoir discrétionnaire en se référant à une sanction antérieure pour apprécier la gravité des faits à sanctionner. En fait, il visait à rappeler le caractère répété des agissements afin de prouver la nécessité d'une sanction.

89. Certes, le Secrétaire Général a cité à l'appui de sa décision une jurisprudence (paragraphe 72 ci-dessus) qui, comme l'a correctement mis en exergue le requérant, se réfère à des cas plus graves que le sien, surtout quant au nombre de victimes. Cependant, cette jurisprudence a été établie aussi lorsqu'un seul acte était en cause (UNDT/2011/046, Hallal c. Secrétaire Général de l'Organisation des Nations Unies, [jugement du 9 mars 2011](#) précité, paragraphe 1). En outre, le Tribunal se doit de constater que, en prenant sa décision de révocation, le Secrétaire Général a exprimé aussi l'opinion que les faits qui avaient conduit à la condamnation pénale du requérant

n'étaient pas négligeables et les standards de comportement voulus par l'Organisation en souffriraient de manière significative si le requérant continuait à y travailler. Au demeurant, il a indiqué qu'il ne pouvait pas exposer le personnel au risque de la récidive en raison des agissements répétés du requérant et l'Organisation au risque d'être attaquée pour négligence.

90. Le Tribunal est d'avis que le Secrétaire Général en fonction à l'époque n'a pas dépassé les limites de son pouvoir d'appréciation et, surtout, il n'a pas fait des considérations qui vicieraient la régularité de l'acte contesté.

91. Au demeurant, le fait que le requérant avait travaillé 22 ans avec seulement un blâme et aucune critique dans ses évaluations professionnelles ne saurait constituer une circonstance atténuante. Bien au contraire, ce fait pourrait constituer une circonstance aggravante dans la mesure où, n'étant pas un novice dans l'Organisation, le requérant se devait de connaître les règles qui régissent les relations entre collègues et avec les collaborateurs et cela même en dehors du lieu de travail. En outre, même s'il n'y a eu aucune indication à ce sujet dans ses appréciations professionnelles, force est de constater que le rapport d'appréciation/évaluation des performances dans l'exercice des fonctions n'est pas pertinent au vu des faits reprochés au requérant.

92. Dès lors, cette branche du moyen n'est pas fondée et doit être rejetée.

93. Quant au grief du requérant selon lequel le Secrétaire Général s'appuie également sur le fait que le requérant n'a pas fait appel de sa condamnation par le tribunal correctionnel de Strasbourg du 25 mai 2017, le Tribunal constate qu'il est exact que, dans sa décision de révocation, le Secrétaire Général s'est référé au fait que la condamnation du Tribunal correctionnel était devenue définitive.

94. Cependant, à la différence de ce qu'affirme le requérant, il ne s'y est pas référé pour affirmer que le requérant avait reconnu sa culpabilité mais simplement pour affirmer que devant les juridictions françaises la matérialité des faits avait été établie. Or rien ne pouvait interdire au Secrétaire Général de faire cette référence dans sa décision de sanctionner le requérant.

95. Dès lors, cette branche du moyen doit être rejetée.

96. Au sujet de l'invocation faite à nouveau, par le Secrétaire Général, de l'atteinte à la réputation de l'Organisation et à son image auprès des partenaires extérieurs, de la société civile, des médias et plus largement de l'opinion publique, le requérant affirme que les répercussions négatives à la suite de sa condamnation de la part des juridictions françaises et l'annulation de la révocation par la sentence du Tribunal auraient été limitées pour l'Organisation. Dès lors, cet argument ne saurait justifier le renouvellement de la mesure de révocation.

97. Le Tribunal note qu'il y a lieu de prendre en considération non seulement les réactions immédiates mais aussi celles qui peuvent se manifester dans un délai raisonnable dont toutefois, à ce stade, il n'est pas possible d'en mesurer la portée.

98. Aux yeux du Tribunal, même si l'impact du comportement du requérant pouvait rester circonscrit parmi le personnel du prestataire et de l'Organisation, il n'en demeure pas moins que

cette publicité serait négative pour l'Organisation au vu des valeurs qu'elle prône dans son activité institutionnelle. En effet, l'Organisation a souvent attiré l'importance pour la société civile du respect des valeurs qui ont été atteintes en l'espèce.

99. Dès lors, cette branche du moyen n'est pas non plus fondée.

En conclusion, ce deuxième moyen doit être lui aussi rejeté.

### **C. Sur le caractère disproportionné de la sanction**

100. Conformément à sa jurisprudence, le Tribunal se doit de contrôler d'abord si le choix de la sanction a été suffisamment motivé et, ensuite, si ledit choix était adéquat et proportionné aux faits reprochés.

101. Sur le premier point, le Tribunal arrive à la conclusion que le Secrétaire Général a suffisamment motivé son choix dans la mesure où il a expliqué pourquoi les autres sanctions n'étaient pas à prendre en considération en les passant en revue toutes et pourquoi la révocation était la seule sanction envisageable.

102. Puisque en expliquant ses raisons, le Secrétaire Général n'a pas dépassé son pouvoir d'appréciation en la matière, le Tribunal n'a pas à substituer son appréciation pour affirmer si une autre sanction aurait été suffisante.

103. En outre, quant à la proportionnalité, les arguments avancés par le requérant ne sont pas de nature à amener le Tribunal à une conclusion contraire. En effet, les faits à l'origine de la condamnation du requérant étaient en violation des articles 1 et 2 de l'Arrêté n° 1292 relatif à la protection de la dignité de la personne au Conseil de l'Europe interdisant toute forme de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail au Conseil de l'Europe ainsi que de l'article II. 4 de la Charte d'éthique professionnelle du 15 juillet 2005. Or, l'Organisation prône une lutte contre le harcèlement sexuel qui n'admet aucune tolérance.

104. Pour le Tribunal, le Secrétaire Général a motivé à suffisance de droit le choix de la sanction en optant pour la sanction la plus lourde.

105. Dès lors, ce moyen doit être lui aussi rejeté.

106. Le requérant ayant évoqué la question de l'application immédiate de la révocation sans toutefois soumettre un grief spécifique, le Tribunal rappelle que, aux termes de l'article 23 du Statut du Personnel :

#### Article 23 – Fin des contrats

« (...)

3. Les contrats de durée déterminée ou de durée indéterminée sont résiliés pour la fin d'un mois civil :

(...)

b. à l'initiative du Secrétaire Général ou de la Secrétaire Générale :

(...)

pour cause de révocation disciplinaire ;

(...) ».

107. Dès lors, il appartiendra au requérant d'entamer les démarches nécessaires s'il estime que ses droits n'ont pas été respectés sur ce point.

108. Il s'ensuit que ce point n'est pas à prendre en considération.

### III. CONCLUSION

109. Le recours n'est pas fondé et doit être rejeté.

Par ces motifs,

Le Tribunal Administratif :

Déclare le recours N° 622/2019 non fondé et le rejette ;

Décide que chaque partie supportera les frais exposés par elle.

Adoptée par le Tribunal à Strasbourg, le 28 janvier 2020 et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 5 février 2020, le texte français faisant foi.

Le Greffier du  
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

La Présidente du  
Tribunal Administratif

N. VAJIĆ