



Tribunal administratif

Distr. limitée
28 septembre 2007

Original : français

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1321

Affaire n° 1395

Contre : Le Secrétaire général
de l'Organisation
des Nations Unies

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Spyridon Flogaitis, Président ; M. Dayendra Sena Wijewardane, Vice-président ;
Mme. Brigitte Stern ;

Attendu qu'à la demande d'un ancien fonctionnaire du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie, le Président du Tribunal a prorogé le délai imparti au requérant pour introduire sa requête auprès du Tribunal au 31 juillet 2004, puis deux fois jusqu'au 31 janvier 2005 ;

Attendu que, le 11 janvier 2005, le requérant a déposé une requête dans laquelle il priait le Tribunal :

« 4. D'ordonner:

La réintégration du requérant ;

Le versement de trois années de traitement de base au requérant pour la privation de son droit à une procédure régulière ;

Le cas échéant, le versement au requérant de trois années de traitement de base en lieu et place de sa réintégration. »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prolongé le délai imparti pour le dépôt de la réponse du défendeur jusqu'au 31 juillet 2005, puis une fois jusqu'au 16 septembre 2005;

Attendu que le défendeur a déposé sa réponse le 15 septembre 2005;

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 22 décembre 2005;

Attendu que le 21 novembre 2006, le Tribunal a décidé de repousser la considération de cette affaire à sa prochaine session;

Attendu que l'exposé des faits, y compris le dossier professionnel du requérant, figurant dans le rapport de la Commission paritaire de recours, se lit en partie comme suit :

«États de service

... Le 10 avril 2000, [le requérant] est entré au service du Tribunal pénal international pour l'ex Yougoslavie (TPIY), à La Haye, en qualité d'agent de sécurité pour une période initiale de trois mois. Son contrat a été par la suite renouvelé deux fois de suite pour un an, soit jusqu'au 9 juillet 2002. Son contrat actuel de deux ans à la classe G-3 vient à expiration le 9 juillet 2004. Depuis le 6 mai 2003, il fait l'objet d'une mesure de suspension avec maintien intégral du traitement.

Rappel des faits

... La faute alléguée aurait eu lieu au TPIY le 7 mars 2003. Selon le rapport du Tribunal, la section des services informatiques du TPIY a reçu un rapport réseau indiquant qu'un scanner antivirus [...] avait décelé la présence de deux outils réseau hostiles connus [...] et 15 tentatives d'utilisation de ces outils à partir de deux terminaux informatiques distincts entre 3 h 06 et 5 h 51 du matin le 7 mars 2003 pour pénétrer dans le réseau électronique du Greffe. Néanmoins, ces tentatives avaient échoué sans causer de dommage au système informatique du TPIY. Le nom d'utilisateur pour toutes les tentatives [correspondait à celui du requérant, qui était de service en équipe de nuit en tant qu'agent de sécurité au moment pertinent].

... Une autorisation a été délivrée afin d'enquêter sur ces incidents. À titre de précaution, l'administration du Tribunal a verrouillé le compte Internet [du requérant] le 7 mars 2003.

... Le 14 mars 2003, une réunion a eu lieu entre [le] chef de la sécurité du TPIY, [...] un agent auxiliaire de sécurité informatique du Tribunal, et [le requérant]. Selon le [chef de la sécurité], lui et [l'agent auxiliaire de sécurité informatique] ont posé [au requérant] des questions à propos de ses activités les plus récentes en relation avec les outils réseau. [Le requérant] aurait répondu qu'il avait utilisé les outils réseau "un ou deux mois auparavant". Au vu du rapport réseau de la section des services informatiques qui lui a été montré, [le requérant] a déclaré avoir utilisé son propre CD-ROM, le 7 mars 2003, mais il a nié avoir utilisé les outils identifiés dans le rapport réseau. De nouveau, selon [le chef de la sécurité],

"il a été donné [au requérant] de nombreuses occasions d'indiquer qu'il avait utilisé un logiciel personnel sur le système du TPIY ou effectué toute autre action susceptible, de toute façon, d'être interprétée comme inappropriée". "Ce n'est qu'après qu'il eut, pour quelque raison que ce soit, laissé passer ces occasions sans réagir, qu'il lui a été montré le rapport technique indiquant le lien INCONTESTABLE avec son identifiant de connexion et les tentatives d'intrusion informatique".

[Le chef de la sécurité] a souligné que "à aucun stade, [le requérant] n'a été soumis à un interrogatoire hostile ou intimidant ni menacé d'une action disciplinaire".

... À la demande [du chef de la sécurité], [le requérant] est retourné chez lui chercher 10 CD-ROM et les a rapportés au Tribunal. Tous les CD-ROM étaient de sa fabrication et contenaient toutes sortes d'applications et d'outils. Selon [le chef de la sécurité], [le requérant] avait utilisé plusieurs de ces CD-ROM, mais il ne pouvait dire avec certitude lequel pouvait être concerné par le rapport réseau de la section des services informatiques. [Le chef de la sécurité] a déclaré:

"Tous les CD-ROM ont été introduits dans le réseau mais aucun n'avait une capacité automatisée ("amorçage automatique") et aucun n'aurait pu causer l'activité signalée dans le rapport du seul fait

de son insertion dans l'ordinateur. [L'agent auxiliaire de sécurité informatique] a alors tenté de copier les outils sur le disque dur. La copie a été interrompue par le système lorsque [l'un des deux outils réseau hostiles] a été rencontré et la section des services informatiques [l']a informé que le même rapport avait été généré”.

... Dans un message en date du 28 mars 2003 transmis par télécopie [au] chef par intérim du Bureau de la gestion des ressources humaines, [le] chef par intérim de l'administration du TPIY a fait rapport sur le cas [du requérant] en recommandant que [le requérant] fasse l'objet d'une mesure de suspension “en raison de la nécessité vitale d'assurer la sécurité des informations du TPIY”.

... Dans un mémorandum en date du 2 mai 2003, [le Bureau de la gestion des ressources humaines] a fait connaître [au requérant] les faits qui lui étaient reprochés [...]. Elle a prié [le requérant] de répondre aux allégations de faute et l'a informé qu'il pouvait bénéficier de l'assistance du Groupe des conseils. [Elle] a également informé [le requérant] qu'il ferait l'objet d'une suspension avec maintien intégral de son traitement dès ... le 6 mai 2003 ...

... [Le] ... 20 mai 2003 ... [le requérant] a communiqué sa réponse. ... Il faisait valoir l'existence de nombreuses contradictions dans les documents relatifs aux allégations de faute. Il affirmait: “Je n'ai jamais eu l'intention de causer aucun dommage au réseau du tribunal. ...”

... Dans un mémorandum en date du 26 août 2003, [le Bureau de la gestion des ressources humaines] a déferé le cas [du requérant] au Comité paritaire de discipline à New York ...

La Commission paritaire de discipline a adopté son rapport sur le 5 février 2004. Ses considérations, conclusions et recommandations se lisent en partie comme suit :

«Considérations

...

31. [...] La Chambre a fait observer [...] qu'aucune disposition, dans les [instructions administratives intitulées “IT Guidelines” (ICTY/AI/2003/03) datée du 27 février 2003] ne concerne l'utilisation d'ordinateurs de bureau pour voir ou parcourir des documents personnels lorsqu'un fonctionnaire du tribunal n'est pas en service actif, comme c'est le cas en l'espèce.

...

34. Le problème ici est de savoir si [le requérant] a essayé d'utiliser les logiciels pirates lui-même ou si le logiciel anti-virus les a détecté passivement. La Chambre a entendu des avis divergents émanant des différents témoins. ...

...

36. La Chambre a entendu le témoignage du superviseur [du requérant]. Tout le monde a témoigné que celui-ci était un solide employé avec un dossier complètement satisfaisant. Il n'a donné à aucun de ses superviseurs une quelconque raison de questionner soit son intégrité soit ses performances. ...

...

38. Le Chambre a entendu les arguments du Conseil [du requérant] suggérant qu'il y aurait peut être d'autres motivations pour assigner [le requérant]. Elle n'en a trouvé aucune preuves, mais est convaincue que les charges retenues contre [le requérant] le sont car le TPIY et l'administration pensent qu'il a essayé de déployer des logiciels pirates connus contre le système informatique.

39. La question essentielle est alors de savoir si le requérant a essayé d'activer le logiciel de piratage lui-même. ...

40. Confronté à des éléments contradictoires, le Comité juge difficile de parvenir à une conclusion sur la culpabilité du requérant. Ses antécédents professionnels en tant que spécialiste des télécommunications et l'intérêt qu'il manifeste pour l'informatique auraient dû l'alerter quant à la possibilité de causer des problèmes en introduisant des CD-ROM contenant un logiciel de piratage dans le réseau.

41. Il reste que, de l'avis de la Chambre, les éléments de preuve présentés par l'administration ne sont pas suffisants et laissent une place au doute quant à savoir si le requérant a tenté d'introduire un logiciel de piratage dans le réseau ou de pénétrer dans une base de données.

Conclusions et recommandations

42. La Chambre conclut que les actes du requérant ne sont pas constitutifs d'une faute, mais que l'intéressé a été mal avisé d'introduire ses propres CD dans le réseau du TPIY.

43. La Chambre, en conséquence, recommande à l'unanimité que le requérant reçoive un blâme pour les faits qu'il a commis. Elle ne croit cependant pas qu'une mesure disciplinaire plus lourde soit justifiée. Il faut ajouter à cela le comportement professionnel antérieur du requérant et la nécessité de mettre en balance des éléments de preuve contradictoires à propos de l'informatique.».

Le 5 février 2003, le Sous-secrétaire général à la gestion a communiqué copie du rapport de la Commission paritaire de recours au requérant et l'a informé que :

« Le Secrétaire général ... ne partage pas les conclusions du Comité paritaire de discipline concluant que vos actions ne sont pas fautives et il regrette également de ne pouvoir souscrire à son évaluation des éléments de preuve à charge. Il considère que la question de fond dans cette affaire est que vous avez introduit dans le système informatique du Tribunal vos CD-ROM personnels alors que vous saviez – vous avez une formation d'ingénieur des télécommunications – qu'ils contenaient des logiciels de piratage conçus pour attaquer le réseau. Il est bien moins important de savoir si vous avez ou non tenté de vous servir de ces outils de piratage, bien qu'il ait été confirmé par le fabricant du logiciel antivirus – et non simplement par un quelconque expert – que vous devez avoir tenté de lancer ou de copier le logiciel de piratage, puisque l'antivirus s'est déclenché. Le Secrétaire général est d'avis que le seul fait que vous avez introduit dans le système informatique du Tribunal des logiciels de piratage en sachant quels pouvaient en être les effets sur ce système ne laisse planer aucun doute quant à votre culpabilité et nuit à la confiance que l'Organisation avait en vous.

En conséquence, le Secrétaire général considère que votre conduite équivaut à une violation grave des normes de conduite et de l'intégrité requises du personnel de l'Organisation et que cette faute grave est incompatible avec votre maintien au service de l'Organisation. En vue de la gravité de votre faute, le Secrétaire-général a décidé de ne pas accepter la recommandation du comité paritaire de discipline de ne vous infliger qu'une réprimande. En accord avec son autorité discrétionnaire pour imposer les mesures disciplinaires adéquates, le Secrétaire-général a décidé de vous licencier avec compensation tenant lieu de préavis suivant l'article 110.3 (a) (vii) du règlement du personnel, prenant effet à la fin du jour ouvrable où vous recevrez cette lettre. »

Le 11 janvier 2005, le requérant a déposé la requête introductive d'instance susmentionnée devant le Tribunal.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. Il n'a pas reçu une procédure équitable.

2. Il n'a pas été traité de manière équitable par l'administration du TPIY, comme requis par l'article 1,2 (b) du statut du personnel.

3. Il n'a pas reçu un traitement juste et équitable durant la procédure disciplinaire.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. Le Secrétaire-général a une grande discrétion quant aux problèmes disciplinaires, et cela inclut la détermination de ce qui constitue une faute grave menant à un licenciement.

2. Le requérant n'as pas respecté les normes de conduite et d'intégrité requises des fonctionnaires internationaux et la mesure disciplinaire imposée était proportionnée à la faute.

3. Le requérant a été traité de manière équitable.

Le Tribunal, ayant délibéré du 30 octobre au 21 novembre 2006 à New York, et du 25 juin au 27 juillet 2007 à Genève, rend le jugement suivant:

I. Le requérant a rejoint le personnel du TPIY le 10 avril 2000 en tant qu'officier de sécurité. Son rôle était d'assurer diverses fonctions de protection, c'est-à-dire d'assurer la sécurité du bâtiment, la sécurité des juges et des détenus, mais aussi la sécurité des missions envoyées sur le terrain en ex-Yougoslavie. Avant d'entrer au service du TPIY, il avait travaillé dans le domaine des télécommunications en tant qu'ingénieur système et ingénieur des télécommunications de 1997 à 2000. Jusqu'aux événements à l'origine de cette affaire, ses performances étaient considérées comme très bonnes par ses supérieurs hiérarchiques.

II. Les faits qui sont à l'origine du licenciement que le requérant conteste devant ce Tribunal concernent l'intégrité du système informatique du TPIY. Ce dernier est un système complexe, comme cela est mis en évidence dans une note interne du TPIY datée du 31 mars 2003:

«Le Tribunal est équipé d'un système informatique composé d'environ 1 400 ordinateurs et serveurs couvrant une zone géographique qui comprend quatre immeubles dans la zone métropolitaine de La Haye ainsi que les six bureaux situés dans la région de l'ex Yougoslavie. Cet ensemble d'ordinateurs renferme des données cruciales pour le Tribunal et facilite au quotidien le travail de la quasi-totalité de son personnel.»

Ce système n'est cependant pas seulement complexe, il est aussi et surtout un système extrêmement sensible, qui contient des données personnelles qui doivent impérativement rester confidentielles. Les informations contenues dans le système informatique du TPIY concernent plus précisément des données personnelles relatives aux victimes et aux témoins, comme d'ailleurs aux inculpés, données qui ne doivent pas être publiquement accessibles. Toute intrusion non autorisée dans le système peut avoir des conséquences extrêmement graves, comme par exemple mettre en cause la vie des témoins. Cet aspect des choses est mis également en lumière dans plusieurs memoranda internes :

« Le système informatique du Tribunal renferme une grande quantité d'informations extrêmement sensibles, par exemple, et pour n'en citer que trois catégories qui, manifestement, ne peuvent être vues que par des personnes à ce dûment autorisées, les données personnelles de témoins qui sont parfois menacés de mort, des décisions judiciaires en attente, et des plans confidentiels pour l'arrestation de personnes soupçonnées de crimes de guerre. »

« Le Tribunal a pour mission de poursuivre les criminels de guerre et les informations dont nous disposons comprennent des éléments de preuve, des procès verbaux et des informations confidentielles concernant les témoins. La violation du secret de ces dossiers pourrait compromettre des affaires portées devant le Tribunal, entraîner la perte d'informations juridiques et historiques et mettre en danger des témoins de crimes graves ... Toute atteinte au système fait peser une menace très grave sur le travail même du Tribunal, y compris l'aboutissement des poursuites engagées pour crimes de guerre, la responsabilité financière, la vie privée du personnel et la vie des victimes et des témoins. »

Si le Tribunal insiste sur la nature très particulière du système informatique du TPIY, c'est pour que soit bien compris le contexte dans lequel le requérant a été licencié.

III. Les faits qui ont entraîné son renvoi ne sont pas contestés, seule leur interprétation l'est. Dans la nuit du 7 mars 2003, le requérant a utilisé des CD-ROMs personnels contenant des logiciels de piratage, PWS-Qwak et Orifice 2000, à plusieurs reprises – peut-être 15 fois, mais au moins 7 fois – sur 2 ordinateurs différents dans l'enceinte du TPIY. Cette manipulation a déclenché une alerte informatique.

IV. L'interprétation de ces manipulations n'est pas parfaitement claire, le requérant indiquant simplement avoir voulu examiner, pendant ses pauses au cours de son service, le contenu de ses CD-ROMs personnels, sans avoir aucunement l'intention d'activer les logiciels de piratage, l'Administration affirmant que les données techniques ressortant des rapports informatiques en sa possession démontrent au contraire que le requérant a cherché à copier les logiciels de piratage et à les utiliser au sein du système informatique du TPIY. Les divergences d'interprétation viennent essentiellement de ce qu'il n'a pas pu être déterminé avec certitude quelle action le rapport d'alerte informatique a mis en évidence : plus précisément, certains experts ont affirmé que les mécanismes antivirus mis en place dans le système informatique du TPIY pouvaient détecter des logiciels de piratage passifs, c'est-à-dire non utilisés, tandis que d'autres ont soutenu, test à l'appui, que l'alerte informatique ne pouvait être déclenchée que par un logiciel de piratage actif, c'est-à-dire utilisé pour pénétrer dans le système informatique.

V. Le requérant a été suspendu de ses fonctions le 6 mai 2003, avec maintien de son plein salaire. Le Comité paritaire de discipline a rendu son rapport le 5 février 2004, dans lequel il concluait que les actions du requérant ne devaient pas être considérées comme une faute grave (*misconduct*) mais démontraient tout au plus son incompétence (*poor judgment*), et recommandait donc que le requérant soit réprimandé, mais qu'aucune autre sanction disciplinaire plus lourde ne soit prononcée. Le Secrétaire général n'a pas suivi la recommandation du Comité paritaire de discipline, et a considéré quant à lui qu'avait été commise une faute grave justifiant le licenciement du requérant sur la base de la disposition 110.3 a) vii) du Règlement du personnel : cette décision a été

communiquée en requérant le 5 février 2004, et son licenciement avec versement d'une indemnité en lieu et place de préavis a pris effet le 17 février.

VI. Le requérant estime que l'Administration a considéré des rapports ambigus comme preuves des intentions frauduleuses du requérant, alors qu'aucune preuve n'a jamais été rapportée de celles-ci. Si le requérant ne conteste pas l'appréciation discrétionnaire du Secrétaire général, il pense que les déclarations de l'Administration donnent une fausse image de ses actes. Il en résulte que la décision de le renvoyer a violé son droit à un traitement juste et équitable et était inappropriée. Le requérant réclame donc :

- D'être réintégré au service de l'ONU ;
- D'obtenir 3 ans de salaires de compensation pour violation de la procédure (« *due process* ») ; et,
- D'obtenir 3 ans de salaires d'indemnités s'il n'était pas réintégré.

VII. Selon l'administration, l'article 101 §1 de la Charte des Nations Unies donne pleine compétence au Secrétaire général pour nommer les membres du personnel, de même que pour vérifier si ceux-ci remplissent les critères de qualité de travail, de compétence et d'intégrité. Le Tribunal a souvent confirmé cette approche. Le Secrétaire général a également compétence discrétionnaire pour décider des sanctions disciplinaires appropriées ou licencier du personnel en cas de faute grave. Il est également compétent pour estimer ce qu'est une faute grave et pour déterminer l'ampleur de la sanction.

VIII. Or, en l'espèce, selon l'administration, le requérant a violé les standards de comportement attendus d'un membre du personnel de l'Organisation et la sanction était proportionnée. L'article 1.2(b) et 1.2(f) impose aux membres du personnel de se comporter de manière conforme aux exigences de leur profession et de ne pas s'engager dans des actes incompatibles avec celles-ci. Le requérant était, avant d'être agent de sécurité au TPIY, un ingénieur informatique de formation et a volontairement inséré un CD-ROM contenant des logiciels de piratage dans le système du TPIY. Le système du TPIY contient des informations confidentielles et cruciales – notamment concernant l'identité des témoins et des victimes, comme cela a déjà été indiqué – qui ne sauraient être menacées d'une quelconque façon. Même si le comportement du requérant n'a causé aucun dommage, il faut ici prendre en compte la nature du comportement et non la gravité des conséquences de celui-ci. Selon le défendeur, le simple fait d'insérer le CD-ROM était donc fautif.

IX. Le Tribunal tient à réaffirmer une fois de plus qu'il entre dans le cadre du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général de déterminer si un fonctionnaire a satisfait aux normes de comportement prescrites par la Charte et le Statut et le Règlement du personnel. Il est en effet de jurisprudence constante que le Tribunal laisse une large marge d'appréciation au Secrétaire général en matière disciplinaire (cf. jugements No. 424, *Ying* (1988); No. 425, *Bruzual* (1988); No. 479, *Caine* (1990); No. 515, *Khan* (1991); et No. 542, *Pennacchi* (1991)). Ce faisant, il doit bien entendu agir sans parti pris ou autre motivation illicite et respecter les exigences d'une procédure régulière (voir

jugements No 436, *Wield* (1988) et No 641, *Farid* (1994)), comme cela a été mis en évidence de façon particulièrement pertinente dans le jugement No 941, *Kiwanuka* (1999) :

« III. ... conformément aux principes généraux du droit qui sont pertinents, le Tribunal, dans les affaires disciplinaires, examine en général i) si les faits sur lesquels se fondaient les mesures disciplinaires ont été établis; ii) si les faits établis constituent en droit une faute ou une faute grave; iii) s'il y a eu une irrégularité de fond (par exemple, omission de faits ou prise en considération de faits non pertinents); iv) s'il y a eu une irrégularité de procédure; v) s'il y a eu motivation illicite ou intention abusive; vi) si la sanction est légale; vii) si la sanction imposée était disproportionnée à l'infraction; et viii) si, comme dans le cas des pouvoirs discrétionnaires en général, il y a eu arbitraire. Cette énumération ne vise pas à être exhaustive. Tout récemment, dans son jugement No 898, *Ugla*, paragraphe II (1998), le Tribunal a fait une déclaration analogue de caractère général.

IV. Le Tribunal est évidemment d'avis que lorsqu'elle impose des sanctions disciplinaires, l'Administration exerce un pouvoir discrétionnaire. Il estime en outre que, contrairement aux autres pouvoirs discrétionnaires, par exemple en matière de mutation et de licenciement, c'est aussi l'exercice spécial d'un pouvoir quasi judiciaire. Par conséquent, le contrôle exercé par le Tribunal est d'une nature particulière. L'intérêt de l'Administration à maintenir des normes élevées de conduite et à se protéger par là doit être concilié avec l'intérêt, pour les fonctionnaires, d'avoir l'assurance de ne pas être pénalisés injustement ou arbitrairement. »

X. Fidèle à cette approche, le Tribunal commence, premièrement, par constater que les faits sont établis et ne font pas l'objet de divergences entre les parties. Pour ce qui est des faits incontestés qui se sont produits dans la nuit du 7 mars 2003 entre 3 h 06 et 5 h 51 du matin, le Comité paritaire de discipline les a ainsi résumés :

« Le Groupe a examiné les éléments de preuve dont il était saisi. Un grand nombre de faits ne sont pas contestés. [Le requérant] reconnaît non seulement qu'il était de service le 7 mars 2003, mais aussi qu'il a utilisé deux ordinateurs pendant ses pauses. Il reconnaît en outre avoir apporté deux CD-ROM qui lui appartenaient en propre et les avoir insérés dans le système informatique du Tribunal. [Le requérant] reconnaît enfin que ces CD-ROM contenaient les logiciels PWS-Qwak et Orifice 2000 ainsi qu'un très grand nombre de dossiers et de fichiers privés. »

XI. Le Tribunal se doit ensuite d'examiner, en second lieu, si les faits établis constituent en droit une faute ou une faute grave. L'administration du TPIY a considéré que le requérant était responsable d'un acte illicite et dangereux, et transmis l'affaire au Bureau du management des ressources humaines à New York, l'accusant de violation de la règle 1.2(b) ; « Les fonctionnaires doivent faire preuve des plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Par intégrité on entend surtout, mais non exclusivement, la probité, l'impartialité, l'équité, l'honnêteté et la bonne foi dans tout ce qui a trait à leur activité et à leur statut. ». Et 1.2 (f) du Règlement du personnel ;

« Le droit des fonctionnaires d'avoir des opinions et des convictions, notamment des convictions politiques et religieuses, demeure entier, mais les fonctionnaires doivent veiller à ce que ces opinions et convictions ne soient pas préjudiciables à l'exercice de leurs fonctions officielles ou aux intérêts de l'Organisation. Ils doivent, en toutes circonstances, avoir une conduite conforme à leur qualité de fonctionnaire international(e), et ne se livreront à aucune forme d'activité incompatible avec l'exercice de leurs fonctions à l'Organisation. Ils doivent éviter tout acte et, en particulier, toute déclaration publique de nature à

discréditer la fonction publique internationale ou incompatible avec l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que leur statut exige. »

XII. Il est vrai que le Comité paritaire de discipline a vu dans les événements qui se sont produits dans la nuit du 7 mars 2003 plus des faits de négligence qu'une faute grave, en mettant en évidence l'absence de preuve d'une intention frauduleuse de la part du requérant, apportée par l'administration. Cependant, le Tribunal n'est pas convaincu par ce raisonnement et estime qu'il peut y avoir faute, dans certaines circonstances, même en l'absence d'intention frauduleuse.

XIII. Le Tribunal n'a pas été convaincu de ce que le comportement du requérant n'était pas fautif. Un élément important dans cette conclusion à laquelle est parvenue le Tribunal est le fait que le requérant, convoqué peu de temps après l'alerte informatique, n'a pas mentionné spontanément qu'il avait utilisé des CD-ROMs personnels et n'a reconnu les faits qu'après avoir été confronté aux relevés informatiques pertinents, comme cela est relevé dans le rapport du Comité paritaire de discipline :

« Au nom de l'Administration ... [le défendeur] a rappelé que [le requérant], dont les responsabilités en tant qu'agent de sécurité n'avaient rien à voir avec le réseau informatique, a tenté à 15 reprises d'utiliser des logiciels conçus par lui contenant des outils de piratage connus et qu'il n'a reconnu les faits qu'après avoir été confronté aux relevés informatiques pertinents. »

Selon la jurisprudence du TANU, il aurait du donner des explications satisfaisantes pour justifier son comportement, ce qu'il n'a pas fait (affaire N° 850, *Patel*, 1997).

XIV. Mais qui plus est, de l'avis du Tribunal, qu'il y ait ou non intention frauduleuse, les manipulations effectuées par le requérant peuvent être à juste titre considérées comme constitutives d'une faute, dans les circonstances de l'espèce. Qu'il ait cherché à activer et utiliser les deux logiciels PWS-Qwak et Orifice2K ou non, il est incontesté qu'il a utilisé des CD-ROMs sur lesquels ils se trouvaient, ce qui en soi, dans les circonstances de l'affaire, est un fait d'une particulière gravité. On relèvera notamment le fait que le requérant, du fait de sa formation, devait avoir les connaissances suffisantes pour savoir qu'il mettait l'ensemble du système informatique du TIPY en danger, un système informatique crucial pour les libertés individuelles, qui aurait pu se trouver bloqué ou dans lequel une pénétration hostile aurait pu être facilitée par les manipulations réitérées effectuées par le requérant. Les arguments du requérant tournent autour du fait qu'aucune preuve n'ait été donnée de ses intentions d'utiliser les logiciels susvisés, ce qui est non pertinent compte tenu de ce qui vient d'être dit.

XV. Le requérant a fait référence à un jugement rendu par ce Tribunal l'année dernière (jugement No 1244). Dans cette affaire, le requérant a fait appel au Tribunal pour contester le refus du Secrétaire général de suivre une recommandation de la Commission paritaire de recours, qui avait caractérisé les actions du requérant comme de la négligence, alors que le Secrétaire général a estimé qu'il s'agissait d'une action frauduleuse. Le Tribunal a donné raison au requérant en estimant que le Secrétaire général ne s'était pas fondé sur des éléments de fait suffisamment

pertinents et une intention frauduleuse établie pour justifier la qualification de son action en tant que fraude. Il convient de noter que cette affaire ne peut être transposée au présent cas, dans la mesure où le Secrétaire général n'a pas basé sa décision de licenciement du requérant sur l'existence d'une intention frauduleuse constitutive d'une faute, mais bien sur les seules actions objectives qui en elles-mêmes étaient une menace à l'intégrité du système informatique du TIPY, comme cela ressort de la lettre de licenciement qui lui a été adressée :

«Le Secrétaire général a examiné votre affaire à la lumière du rapport du Comité paritaire de discipline, ainsi que de la totalité du dossier et des circonstances. Le Comité paritaire de discipline a conclu qu'il n'y avait pas faute grave. Le Secrétaire général regrette de ne pouvoir souscrire à son évaluation des éléments de preuve à charge. Il considère que la question de fond dans cette affaire est que vous avez introduit dans le système informatique du Tribunal vos CD-ROM personnels alors que vous saviez – vous avez une formation d'ingénieur des télécommunications – qu'ils contenaient des logiciels de piratage conçus pour attaquer le réseau. *Il est bien moins important de savoir si vous avez ou non tenté de vous servir de ces outils de piratage*, bien qu'il ait été confirmé par le fabricant du logiciel antivirus – et non simplement par un quelconque expert – que vous devez avoir tenté de lancer ou de copier le logiciel de piratage, puisque l'antivirus s'est déclenché.

Le Secrétaire général est d'avis que *le seul fait que vous avez introduit dans le système informatique du Tribunal des logiciels de piratage en sachant quels pouvaient en être les effets sur ce système ne laisse planer aucun doute quant à votre culpabilité* et nuit à la confiance que l'Organisation avait en vous. En conséquence, le Secrétaire général considère que votre conduite équivaut à une violation grave des normes de conduite et de l'intégrité requises du personnel de l'Organisation et que cette faute grave est incompatible avec votre maintien au service de l'Organisation. » (Italiques ajoutées par le Tribunal).

Le Tribunal estime qu'il entrait parfaitement dans les pouvoirs du Secrétaire général de considérer que le seul fait d'introduire dans un ordinateur faisant partie du système informatique du TPIY un CD-ROM personnel contenant des logiciels de piratage mettait en danger ce système extrêmement sensible, même s'il n'était pas prouvé à 100 % qu'une tentative avait été faite pour utiliser ces logiciels afin de pirater le système, et qu'une telle menace, même virtuelle, sur l'intégrité du système informatique du TPIY était une faute grave. Ce n'est pas parce que l'alerte informatique a empêché que les manipulations du requérant entraînent des dysfonctionnements ou des trous de sécurité dans le système informatique du TPIY que son action ne doit pas être considérée comme très sérieuse. Il est pertinent de rappeler ici que le Tribunal a déjà eu l'occasion d'affirmer que « [l]a gravité d'une faute n'est pas fonction de ses conséquences mais de la gravité du comportement » (voir jugement No 1103, *Dilleyta* (2003)).

XVI. Le Tribunal va se pencher ensuite, en troisième lieu, sur les allégations du requérant selon lesquelles il n'a pas bénéficié d'un traitement juste et équitable au cours des procédures disciplinaires intentées à son égard. Le Tribunal doit vérifier sous cette rubrique s'il y a eu une irrégularité de procédure ou une motivation illicite ou intention abusive. Rien dans les écritures du requérant n'indique qu'il considère qu'il y a eu à son égard une motivation illicite ou intention abusive, ou encore un quelconque arbitraire. Par contre, il soutient ne pas avoir été traité correctement au cours de la procédure. Le Tribunal a attentivement examiné le déroulement de celle-ci et estime que le requérant a bénéficié à toutes les étapes des garanties d'une procédure correcte : il a été informé des charges retenues contre lui, a pu se faire assister d'un conseil au cours de la procédure, a pu participer à une vidéo-conférence pour présenter sa défense, a pu verser à son dossier des messages de professionnels de l'informatique,

tous éléments qui démontrent que son cas a été examiné avec attention par le Comité paritaire de discipline, qui a en outre fait appel à un expert informatique pour mieux être à même de comprendre tous les aspects techniques de l'affaire. Le Tribunal n'a donc décelé dans le déroulement de la procédure qui a abouti au licenciement du requérant aucune violation de la procédure équitable (*due process*) à laquelle il avait droit.

XVII. Le Tribunal se doit finalement d'examiner, en quatrième lieu, si cette faute grave justifiait le licenciement du requérant, en d'autres termes si la sanction était proportionnée au manquement constaté. Il s'agit là, à n'en pas douter d'une sanction extrêmement sévère. Le Tribunal, cependant, estime ne pas devoir censurer la décision du Secrétaire général selon laquelle les faits justifiaient le licenciement du requérant. La position d'agent de sécurité occupée par le requérant exigeait de lui un comportement particulièrement attentif, ce qui n'a pas été le cas lors des manipulations informatiques incriminées, comme le souligne une note interne du 28 mars 2003 : « Le Tribunal ne saurait passer outre une faute grave de la nature de celle commise par [le requérant]. Son travail de fond exige confidentialité et sécurité; il ne peut laisser un agent de sécurité (qui est autorisé à porter une arme) tenter de leur porter atteinte sans quelques conséquences. »

L'analogie est ici particulièrement frappante : qui pourrait accepter qu'un agent de sécurité joue avec son arme chargée, même sans intention de tuer ou blesser ? Il apparaît aux yeux de ce Tribunal qu'il en va de même en ce qui concerne les manipulations informatiques auxquelles s'est livré le requérant, même s'il n'avait pas d'intention frauduleuse, compte tenu des conséquences dramatiques que ses agissements auraient pu entraîner. Le Tribunal, même s'il reconnaît que la sanction est lourde, partage donc l'analyse du Secrétaire général qui a jugé, eu égard à l'ensemble des circonstances, que le comportement du requérant constituait un manquement grave aux normes de conduite et d'intégrité qui s'imposent à chaque fonctionnaire de l'Organisation et qu'une telle faute est incompatible avec son maintien en fonction dans l'Organisation.

XVIII. Pour toutes ces raisons, le Tribunal déclare la requête non fondée et rejette l'ensemble des demandes du requérant.

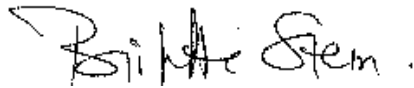
(Signatures)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Spyridon Flogaitis', written in a cursive style.

Spyridon **Flogaitis**
Président

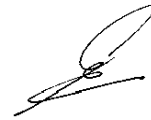


Dayendra Sena **Wijewardane**
Vice-président



Brigitte **Stern**
Membre

Genève, le 27 juillet 2007



Maritza **Struyvenberg**
Secrétaire exécutive