



UNITED NATIONS APPEALS TRIBUNAL
TRIBUNAL D'APPEL DES NATIONS UNIES

Arrêt n° 2024-TANU-1491

Djekosse Miantoloum
(Appelant)

c.

Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies
(Intimé)

ARRÊT

Juges : M. Nassib G. Ziadé, Président

M. Leslie F. Forbang

M. Abdelmohsen Sheha

Affaire n° : 2023-1858

Date de la décision : 25 octobre 2024

Date de la publication : 3 décembre 2024

Greffière : Juliet E. Johnson

Conseils de l'appelant : Jean-Michel Olaka et Mog-nan Kembetiade

Conseil de l'intimé : Angélique Trouche

JUGE NASSIB G. ZIADÉ, PRÉSIDENT.

1. Le 10 janvier 2022, Monsieur Djekosse Miantoloum (M. Miantoloum) a introduit devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (Tribunal du contentieux administratif ou TCNU) une requête contestant la décision de l'Administration du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) lui imposant la mesure disciplinaire de cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement pour faute grave (décision contestée).
2. Dans son jugement n° TCNU/2023/078 du 26 juillet 2023 (jugement attaqué)¹, le TCNU a confirmé la légalité de la sanction imposée à M. Miantoloum et a rejeté sa requête.
3. M. Miantoloum a interjeté appel du jugement attaqué devant le Tribunal d'appel des Nations Unies (Tribunal d'appel, Tribunal ou TANU).
4. Pour les motifs exposés ci-après, le Tribunal d'appel rejette l'appel et confirme le jugement attaqué.

Faits et procédure

5. M. Miantoloum est entré au service de Médecins Sans Frontières (MSF) le 13 mars 2016 en tant que volontaire affecté au poste de coordonnateur logistique d'une mission se déroulant en Ouganda.
6. Le 23 août 2017, M. Miantoloum a été informé par MSF de la rupture anticipée de sa convention de volontariat à la suite d'une évaluation technique ayant « mis en évidence des dysfonctionnements dans l'accomplissement de la mission »². Le 20 septembre 2017, M. Miantoloum a quitté MSF.
7. Le 31 décembre 2017, M. Miantoloum a commencé à travailler pour l'UNICEF au Niger à titre de spécialiste logistique de classe P-3.
8. Le 9 avril 2018, le Chef de mission MSF-Ouganda a informé M. Miantoloum par écrit qu'à la suite d'une enquête ayant eu lieu après qu'il eût quitté son poste de coordonnateur logistique, des irrégularités particulièrement sérieuses au sein de la mission à laquelle il avait été affecté

¹ *Miantoloum c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, Jugement n° TCNU/2023/078.

² Requête TCNU Annexe 1, Lettre du Chef de mission MSF-Ouganda à M. Miantoloum datée du 23 août 2017.

avaient été découvertes. Dans la communication, M. Miantoloum était également invité à un entretien afin de présenter sa version des faits. M. Miantoloum ne s'est pas présenté à l'entretien, mais a néanmoins répondu par écrit aux allégations formulées à son encontre³.

9. Le 17 juillet 2018, la Directrice générale adjointe MSF-France a informé M. Miantoloum par écrit des conclusions de l'enquête ayant permis de confirmer l'existence d'une fraude d'une grande ampleur :

Suite à votre mission en Ouganda, effectuée de mars 2016 à [s]eptembre 2017, un audit a mis à jour de graves irrégularités dans la gestion des ressources [de] MSF.

L'investigation faite par un auditeur extérieur durant plusieurs mois, début 2018, nous a conduit[s] à confirmer l'existence de fraudes d'une grande ampleur. En effet, [b]ien que vous ayez nié toute implication dans ces fraudes, dans un [courriel] parvenu à la Cellule éthique, le 7 mai 2018, il n'en demeure pas moins qu'en tant que coordonnateur [l]ogistique de la mission durant cette période, vous étiez en charge du choix et de la validation des fournisseurs, ainsi que de la validation des paiements. Nous considérons, par conséquent, que vous portez une responsabilité importante dans cette situation et estimons, au vu des éléments de l'enquête, qu'un tel niveau de fraude ne pouvait avoir lieu sans votre implication⁴.

10. Dans cette correspondance, MSF avisait également M. Miantoloum qu'en raison des graves manquements qu'il avait commis, « la décision [avait] été prise de ne plus collaborer avec [lui] et de rendre (...) cette décision applicable à l'échelle du mouvement MSF (toutes sections) et de ses entités (Épicentre, MSF logistique notamment) »⁵. La lettre mentionnait également la possibilité pour M. Miantoloum de faire appel de la décision dans un délai maximal de deux mois, ce que ce dernier a fait le 13 septembre 2018⁶.

11. Le 15 octobre 2018, le président MSF-France a rejeté par écrit l'appel de M. Miantoloum et confirmé la décision de MSF de ne plus collaborer avec lui⁷.

12. Le 23 novembre 2019, M. Miantoloum a soumis sa candidature auprès de l'UNICEF pour un poste de spécialiste de la chaîne d'approvisionnement de classe P-3 en République démocratique du Congo (RDC). Dans son formulaire de candidature électronique, à la question

³ Jugement attaqué, par. 6.

⁴ Lettre datée du 17 juillet 2018 de la Directrice générale adjointe MSF-France à M. Miantoloum.

⁵ *Ibid.*

⁶ Jugement attaqué, par. 8.

⁷ *Ibid.*, par. 9.

« Have you ever been disciplined for misconduct by an employer or professional association to which you belonged? », M. Miantoloum a répondu par la négative⁸. Cette question était précédée de la mention suivante : « Please answer the below questions, to the best of your knowledge. Please note that affirmative answers might not necessarily preclude employment with UNICEF; you will have an opportunity to explain. Incorrect, misleading or dishonest answers will likely preclude further employment with UNICEF ». ⁹ En soumettant son formulaire de candidature, M. Miantoloum a accepté l'avis figurant à la fin du formulaire et stipulant que : « By clicking I agree, I certify that the statements made and information provided by me in my profile are true, complete and correct to the best of my knowledge and belief. Clicking I agree confirms that I understand that any misrepresentation or material omission made in my profile renders me ineligible for hire and may lead to termination or dismissal if already hired ». ¹⁰

13. Le 31 janvier 2020, le Chef de mission MSF-Niger a remercié par courriel M. Miantoloum et l'UNICEF pour leur collaboration dans les activités de MSF au cours des années 2018 et 2019¹¹.

14. Le 17 février 2020, M. Miantoloum a été sélectionné pour le poste de spécialiste de la chaîne d'approvisionnement en RDC. Il a débuté ses fonctions le 2 mars 2020¹².

15. Le 10 octobre 2020, le Bureau de l'audit interne et des investigations de l'UNICEF a été alerté d'une possible faute professionnelle commise par M. Miantoloum. Plus particulièrement, il a été signalé que M. Miantoloum n'aurait pas déclaré dans son formulaire de candidature pour le poste de spécialiste de la chaîne d'approvisionnement en RDC avoir fait l'objet d'une enquête interne de son ancien employeur, MSF, au terme de laquelle il aurait été renvoyé¹³.

16. Le 3 mai 2021, M. Miantoloum a été informé que le Bureau de l'audit interne et des investigations procédait à une enquête relative à la potentielle faute professionnelle lui ayant été signalée. Dans le cadre de cette enquête, M. Miantoloum a été interrogé le 18 mai 2021 afin de fournir sa version des faits¹⁴.

⁸ Réplique TCNU Annexe R/1B, Documents annexés au rapport d'enquête du Bureau de l'audit interne et des investigations daté du 12 août 2021.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Requête TCNU Annexe 3, Courriel du 31 janvier 2020 du Chef de mission MSF-Niger à l'UNICEF.

¹² Jugement attaqué, par. 12.

¹³ Réponse TCNU Annexe R/1A, Rapport d'enquête du Bureau de l'audit interne et des investigations daté du 12 août 2021, par. 1-2.

¹⁴ *Ibid.*, par. 17-18.

17. Le 22 juillet 2021, M. Miantoloum a soumis sa candidature auprès de l'UNICEF pour le poste de « Supply Chain Manager » de classe P-4 au Danemark. Dans son formulaire de candidature électronique, à la question « Have you ever been disciplined for sexual misconduct, or any other form of misconduct, by an employer or professional association to which you belonged? », M. Miantoloum a à nouveau répondu par la négative¹⁵. Cette question était précédée d'une mention identique à celle stipulée dans son formulaire de candidature du 23 novembre 2019, à savoir : « Please answer the below questions, to the best of your knowledge. Please note that affirmative answers might not necessarily preclude employment with UNICEF; you will have an opportunity to explain. Incorrect, misleading or dishonest answers will likely preclude further employment with UNICEF ».¹⁶ En soumettant son formulaire de candidature, M. Miantoloum a à nouveau accepté l'avis figurant à la fin du formulaire et stipulant que : « By clicking I agree, I certify that the statements made and information provided by me in my profile are true, complete and correct to the best of my knowledge and belief. Clicking I agree confirms that I understand that any misrepresentation or material omission made in my profile renders me ineligible for hire and may lead to termination or dismissal if already hired ».¹⁷

18. Le 12 août 2021, le Bureau de l'audit interne et des investigations a transmis son rapport d'enquête à la Directrice exécutive adjointe à la gestion de l'UNICEF. Il a en outre conclu que M. Miantoloum avait commis une faute professionnelle en omettant de déclarer, dans son formulaire de candidature de novembre 2019, avoir fait l'objet d'une enquête interne auprès de son ancien employeur, MSF¹⁸.

19. Le 16 septembre 2021, la Directrice générale adjointe à la gestion de l'UNICEF a notifié M. Miantoloum du commencement d'une instance disciplinaire à son encontre pour avoir formulé de fausses déclarations dans ses formulaires de candidature des 23 novembre 2019 et 22 juillet 2021, en indiquant n'avoir jamais fait l'objet de mesures disciplinaires de la part de l'un de ses anciens employeurs¹⁹. Elle a également invité M. Miantoloum à fournir sa réponse aux allégations, ce qu'il a fait le 28 septembre 2021.

¹⁵ Réplique TCNU Annexe R/1B, Documents annexés au rapport d'enquête du Bureau de l'audit interne et des investigations daté du 12 août 2021.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ Réponse TCNU Annexe R/1A, Rapport d'enquête du Bureau de l'audit interne et des investigations daté du 12 août 2021, par. 3 et 45.

¹⁹ Réponse TCNU Annexe R/2, Lettre datée du 16 septembre 2021 de la Directrice générale adjointe à la gestion à M. Miantoloum.

20. Le 18 octobre 2021, M. Miantoloum s'est vu notifier par la Directrice générale adjointe à la gestion une lettre l'informant que les allégations de faute formulées à son encontre avaient été établies de manière claire et convaincante et constituaient une faute grave en violation du paragraphe b) de l'article 1.2 du Statut du personnel ainsi que du paragraphe a) de la disposition 1.5 du Règlement du personnel justifiant l'imposition de la mesure disciplinaire de cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement pour faute grave²⁰.

21. Le 10 janvier 2022, M. Miantoloum a saisi le TCNU d'une requête attaquant la décision contestée.

Jugement attaqué

22. Le 26 juillet 2023, le Tribunal du contentieux administratif a rejeté la requête de M. Miantoloum. Le TCNU a considéré que les faits présents en l'espèce étaient clairs et qu'il avait été établi que :

(...) L'UNICEF a procédé à la rupture anticipée de contrat parce que dans deux de ses demandes distinctes à l'UNICEF, [M. Miantoloum] avait fausement déclaré qu'il n'avait pas fait l'objet de mesures disciplinaires pour inconduite de la part d'un employeur ou d'une association professionnelle alors qu'en fait, le 17 juillet 2018, il avait fait l'objet de mesures disciplinaires de la part de [MSF]-France²¹.

23. Rappelant que l'obligation pour un fonctionnaire de déclarer s'il a fait l'objet de mesures disciplinaires de la part d'un employeur vise à protéger « l'intérêt de l'administration en lui faisant connaître toute situation qui pourrait lui porter préjudice ou déconseiller (...) l'embauche », le TCNU a déterminé que cette obligation s'appliquait conséquemment à « l'ensemble des faits relevant [de] la relation de travail, même lorsqu'il ne s'agit pas formellement d'une sanction disciplinaire »²².

24. En l'espèce, le TCNU a souligné le caractère particulièrement grave de la conduite de M. Miantoloum impliquant une fraude d'une grande ampleur se traduisant par des vols de pièces de voitures avec tentative de contrebande²³. Le TCNU a également noté que la conduite de M. Miantoloum était si grave qu'elle avait amené MSF à lui imposer, par la lettre datée du

²⁰ Lettre datée du 18 octobre 2021 de la Directrice générale adjointe à la gestion à M. Miantoloum.

²¹ Jugement attaqué, par. 41.

²² *Ibid.*, par. 54-55.

²³ *Ibid.*, par. 47.

17 juillet 2018, une interdiction de collaborer avec l'organisation dans le futur, interdiction s'étendant à toutes les branches du mouvement²⁴.

25. Dans ce contexte, le TCNU a conclu que la lettre de MSF du 17 juillet 2018 constituait une « punition pour mauvaise conduite en violation des devoirs dans [l'exécution] d'une activité de travail » et que, conséquemment, M. Miantoloum avait l'obligation de la déclarer dans ses formulaires de candidature²⁵.

26. Le TCNU a jugé sans importance le fait que l'UNICEF n'ait pas détecté immédiatement les fausses déclarations de M. Miantoloum dans le cadre des processus d'embauche pour lesquels il avait soumis sa candidature²⁶.

27. Le TCNU a également déterminé que le courriel du 31 janvier 2020 transmis par le Chef de mission MSF-Niger et remerciant M. Miantoloum pour sa collaboration dans les activités de MSF au cours des années 2018 et 2019 n'était pas pertinent au présent litige qui portait uniquement sur ses fausses déclarations et non sur la qualité des services rendus à la suite de son embauche à l'UNICEF. Le TCNU a aussi rejeté son argument selon lequel ce « témoignage de bonne collaboration (...) annul[ait] systématiquement la lettre de non-collaboration » ²⁷ du 17 juillet 2018, soulignant qu'au moment de son embauche à l'UNICEF, il ne connaissait pas l'existence de cette lettre d'appréciation et ne pouvait donc pas raisonnablement croire que « la punition était en substance révoquée » ²⁸.

28. En ce qui a trait à la proportionnalité de la mesure disciplinaire imposée, s'appuyant sur *Rajan*²⁹, le Tribunal du contentieux administratif a conclu que la sanction était proportionnelle à la nature et la gravité de la faute commise par M. Miantoloum. À cet effet, le TCNU a observé que la sanction imposée à M. Miantoloum n'était pas la plus sévère des mesures mises à la disposition de l'UNICEF³⁰.

29. Le TCNU a considéré que comme les postes pour lesquels M. Miantoloum avait postulé comportaient des responsabilités similaires à celles qu'il détenait dans le cadre de ses fonctions

²⁴ *Ibid.*, par. 48.

²⁵ *Ibid.*, par. 51.

²⁶ *Ibid.*, par. 50.

²⁷ *Ibid.*, par. 29.

²⁸ *Ibid.*, par. 56.

²⁹ *Rajan c. Secrétaire Général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2017-TANU-781, par. 37-40.

³⁰ Jugement attaqué, par. 62.

chez MSF, « avoir omis de déclarer les mesures para disciplinaires subies dans le passé et leur raison [avait] une [pertinence] importante »³¹.

30. Le TCNU a rejeté l'argument de M. Miantoloum selon lequel sa coopération à l'enquête aurait constitué une circonstance atténuante, concluant plutôt que ses fausses déclarations avaient déjà été découvertes et que, conséquemment, il n'était pas en position de les nier. Cependant, le TCNU a souligné que l'Administration avait à juste titre considéré l'admission complète des faits par M. Miantoloum ainsi que son comportement au cours de l'enquête comme circonstances atténuantes³².

31. Enfin, le TCNU a jugé que M. Miantoloum avait bénéficié d'une procédure juste et équitable³³.

Procédure devant le Tribunal d'appel

32. Le 24 septembre 2023, M. Miantoloum a interjeté appel du jugement attaqué devant le Tribunal d'appel. Le Secrétaire général a, quant à lui, déposé sa réponse le 1^{er} décembre 2023.

Argumentation des parties

Appel de M. Miantoloum

33. M. Miantoloum demande au TANU d'annuler le jugement attaqué ainsi que la décision contestée. Il demande également au TANU d'ordonner le versement de sommes en dommages et intérêts proportionnels au salaire et avantages perdus ainsi qu'un montant forfaitaire de 500 000 dollars américains pour dommages et intérêts afférents. M. Miantoloum réclame une lettre d'excuse officielle de l'UNICEF en raison des fausses accusations de vol portées à son endroit, le remboursement de frais de gardiennage et de sécurité pour les mois d'octobre et novembre 2021 ainsi que des dommages et intérêts additionnels de 20 000 dollars américains pour l'absence de « couverture d'assurance médicale lorsqu'[il] était abandonné en [RDC] ».

³¹ *Ibid.*, par. 59.

³² *Ibid.*, par. 57 et 60.

³³ *Ibid.*, par. 63.

34. M. Miantoloum demande également qu'une procédure orale ait lieu afin d'« avoir l'occasion de [s']exprimer lors d'une audience avec la force des arguments car le droit est de [son] côté ».

35. Premièrement, s'appuyant sur le droit français, M. Miantoloum soumet que la lettre de MSF du 17 juillet 2018 ne constitue pas une mesure disciplinaire car il ne travaillait plus pour cette organisation au moment où la lettre a été émise. Conséquemment, en l'absence de lien de subordination entre lui et MSF, M. Miantoloum soutient que cette lettre ne saurait être qualifiée de mesure disciplinaire prise par un employeur à l'encontre d'un salarié. Il ajoute qu'il a répondu aux questions des formulaires d'embauche au mieux de ses connaissances, tel qu'explicitement requis par lesdits formulaires³⁴.

36. Au surplus, M. Miantoloum fait valoir que la lettre du 17 juillet 2018 était infondée et serait le fruit de représailles. À cet effet, il soutient qu'il était devenu la « bête à abattre aux yeux de MSF » pour avoir dénoncé des situations de racisme au sein de l'organisation.

37. Deuxièmement, M. Miantoloum soumet que le TCNU a commis diverses erreurs dans la procédure propre à influencer le jugement attaqué. À cet effet, M. Miantoloum soutient d'abord que le TCNU a omis de se prononcer sur sa situation psychologique au moment de l'enquête, malgré le fait que cet élément avait été évoqué dans ses conclusions finales. Plus particulièrement, il soutient qu'il était psychologiquement inapte à être interrogé par le Bureau de l'audit interne et des investigations. Il reproche également à l'UNICEF de ne pas avoir pris les dispositions nécessaires afin de déceler son inaptitude. M. Miantoloum conteste également le fait que le TCNU ne se soit pas prononcé sur les frais de gardiennage et de sécurité qu'il a encourus au cours des mois d'octobre et novembre 2021 et que l'UNICEF ne lui aurait pas remboursé, malgré ses nombreuses réclamations à cet effet.

38. Troisièmement, M. Miantoloum soumet que le TCNU a commis une erreur en indiquant qu'il n'avait pas été licencié³⁵. De manière similaire, il soutient que le TCNU a qualifié de manière erronée le poste pour lequel il avait postulé en juillet 2021 de « Directeur de la chaîne d'approvisionnement » alors qu'il s'agissait plutôt du poste de « Supply Chain Manager »³⁶. Il qualifie cette erreur de « mauvaise traduction ». M. Miantoloum reproche également au TCNU

³⁴ Réplique TCNU Annexe R/1B, Documents annexés au rapport d'enquête du Bureau de l'audit interne et des investigations daté du 12 août 2021.

³⁵ Jugement attaqué, par. 62.

³⁶ *Ibid.*, par. 16.

d'avoir formulé une allégation inexacte lorsqu'il a indiqué qu'il avait été impliqué dans une « tentative de (...) faire passer [des pièces de voiture] en contrebande dans son pays d'origine au Tchad », notant que son pays ne partage pas de frontières avec l'Ouganda³⁷.

39. Quatrièmement, M. Miantoloum soumet que le TCNU a omis de considérer le fait que son droit à l'avocat lui a été indûment refusé dans le cadre des procédures instituées par le Bureau de l'audit interne et des investigations.

40. Enfin, M. Miantoloum observe qu'il a rendu de loyaux services à l'UNICEF durant plus de trois ans et que ses évaluations de performance étaient toujours positives. Il déplore que le jugement attaqué vienne briser sa carrière et compromettre l'éducation de ses enfants.

Réponse du Secrétaire général

41. Le Secrétaire général demande au Tribunal d'appel de rejeter l'appel et de confirmer le jugement attaqué. Il demande également au Tribunal d'appel de rejeter la demande d'audience devant le TANU dans la mesure où M. Miantoloum n'a pas démontré qu'une audience contribuerait à une résolution rapide et équitable de la présente affaire.

42. Le Secrétaire général soumet que c'est à bon droit que le TCNU a conclu à la légalité de la décision contestée.

43. Le Secrétaire général soutient que M. Miantoloum n'est pas parvenu à établir d'erreur de nature à justifier l'infirmité du jugement attaqué.

44. Le Secrétaire général observe que certains arguments soumis par M. Miantoloum reposent sur de nouvelles pièces qui ne sont pas recevables devant le TANU. En outre, il soumet que sept pièces soumises par M. Miantoloum, à savoir celles figurant aux annexes 1 à 3 et 6 à 9 de l'appel, constituent de nouveaux éléments de preuve n'ayant pas été préalablement soumis au TCNU. Or, conformément au paragraphe 1 de l'article 10 du Règlement de procédure du Tribunal d'appel, la production de ces nouveaux éléments de preuve devait faire l'objet d'une demande préalable de dépôt de preuves documentaires supplémentaires, ce que M. Miantoloum a omis de faire, les rendant ainsi irrecevables. En tout état de cause, le Secrétaire général ajoute que ces pièces ne répondent pas aux exigences requises par le paragraphe 5 de l'article 2 du Statut du Tribunal d'appel, le paragraphe 1 de l'article 10 du

³⁷ *Ibid.*, par. 47.

Règlement de procédure du Tribunal d'appel ainsi que la jurisprudence constante du TANU³⁸, dans la mesure où M. Miantoloum n'a démontré aucune circonstance exceptionnelle ni présenté aucun motif justifiant l'admission tardive de ces pièces qui étaient accessibles ou auraient pu l'être au stade du dépôt de sa requête devant le TCNU.

45. Ensuite, le Secrétaire général soumet que les arguments de M. Miantoloum sont sans mérite. À cet effet, le Secrétaire général souligne que la décision de M. Miantoloum de ne pas avoir déclaré qu'il avait fait l'objet d'une enquête interne de MSF ainsi que d'une interdiction de travailler pour cette même organisation dans le futur contrevient directement à l'article 101 de la Charte des Nations Unies, au paragraphe b) de l'article 1.2 du Statut du personnel ainsi qu'au paragraphe a) de la disposition 1.5 du Règlement du personnel.

46. Le Secrétaire général souligne que l'argument de M. Miantoloum à l'effet que la lettre de MSF du 17 juillet 2018 ne constituait pas une mesure disciplinaire, car il ne travaillait plus pour MSF au moment où elle a été émise, ne démontre aucune erreur dans l'analyse du TCNU. Au contraire, ce faisant, M. Miantoloum reprend la même argumentation soumise au Tribunal du contentieux administratif afin d'exprimer son désaccord avec le jugement attaqué. Or, le Secrétaire général observe que la simple répétition d'arguments déjà soumis ne saurait suffire à écarter les conclusions du TCNU³⁹.

47. À cet effet, le Secrétaire général soutient également que M. Miantoloum n'est pas parvenu à démontrer la pertinence du recours au droit français en l'espèce.

48. Par ailleurs, le Secrétaire général allègue que « le [TCNU] ne pouvait que rejeter l'argument de [M. Miantoloum], en constatant que la [l]ettre de non-collaboration de MSF faisait valoir une mauvaise conduite de nature grave de [M. Miantoloum] entraînant la sanction de ne plus pouvoir travailler pour MSF », d'autant plus que MSF a subséquemment confirmé à l'UNICEF que la mesure imposée constituait une sanction disciplinaire⁴⁰.

³⁸ *Symeonides c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2019-TANU-977, par. 24-26 ; *Mbok c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2018-TANU-824, par. 37 ; *Chhikara c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2017-TANU-723, par. 27 ; *Shakir c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2010-TANU-056, par. 1.

³⁹ *Ray Steven Millan c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2023-TANU-1330, par. 99 ; *Widmark J. Valme c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2022-TANU-1261, par. 47.

⁴⁰ Réplique TCNU Annexe R/1B, Documents annexés au rapport d'enquête du Bureau de l'audit interne et des investigations daté du 12 août 2021.

49. Quant à l'argument de M. Miantoloum selon lequel il aurait répondu aux questions des formulaires de candidature au mieux de ses connaissances, le Secrétaire général soutient qu'il s'agit d'un nouvel argument irrecevable au stade de l'appel ⁴¹. Au surplus, le Secrétaire général soutient que cet argument est également sans mérite car M. Miantoloum savait qu'il était visé par une interdiction de travailler avec MSF et a néanmoins intentionnellement omis de divulguer cette information dans ses formulaires de candidature.

50. Le Secrétaire général soutient que l'argument de M. Miantoloum selon lequel il aurait été victime de représailles par MSF pour avoir dénoncé des conduites racistes au sein de l'organisation est sans mérite.

51. Au surplus, le Secrétaire général observe que c'est à bon droit que le TCNU a repris les faits reprochés par MSF dans la lettre du 17 juillet 2018 dans le jugement attaqué afin d'établir s'ils constituaient une mesure disciplinaire que M. Miantoloum se devait de dénoncer dans ses formulaires de candidature.

52. Quant au fait que le TCNU ne se soit pas prononcé sur la situation psychologique de M. Miantoloum, le Secrétaire général rappelle que le TCNU n'a pas l'obligation de répondre à chacun des arguments soumis par une partie, en particulier lorsque ces derniers s'avèrent infondés⁴². Au surplus, le Secrétaire général note que comme M. Miantoloum n'a présenté aucune preuve sur sa situation psychologique ou encore relativement aux frais de gardiennage et de sécurité qui lui seraient dus, ses arguments à cet effet n'ont aucun mérite.

53. Le Secrétaire général observe que le fait que le Tribunal du contentieux administratif ait indiqué que M. Miantoloum n'avait pas été licencié ou encore qu'il ait qualifié le poste pour lequel M. Miantoloum avait postulé en juillet 2021 de « Directeur de la chaîne d'approvisionnement » constituent des éventuelles erreurs (de traduction) qui sont sans incidence sur la validité du jugement attaqué.

⁴¹ *Marius Mihail Russo-Got c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2021-TANU-1100, par. 49 ; *Lee c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2014-TANU-481, par. 37.

⁴² *Emma Reilly c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2022-TANU-1309, par. 111 ; *Gabriel Vincent Branlidor c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2022-TANU-1234, par. 62.

54. Le Secrétaire général note également qu'en vertu du cadre législatif applicable, les fonctionnaires de l'UNICEF n'ont pas droit à ce qu'un avocat assiste à l'entretien avec le Bureau de l'audit interne et des investigations⁴³.

55. Enfin, le Secrétaire général observe que c'est M. Miantoloum lui-même, et non l'UNICEF, qui a brisé sa carrière par sa faute professionnelle. Il précise également qu'en l'espèce, la mesure disciplinaire imposée n'était aucunement arbitraire ou irrationnelle.

Examen

Sur la demande de procédure orale

56. M. Miantoloum demande que se tienne une procédure orale afin d'« avoir l'occasion de [s']exprimer lors d'une audience avec la force des arguments car le droit est de [son] côté ». Pour répondre à cette demande, il faudrait revenir aux dispositions du Statut ainsi que du Règlement de procédure du Tribunal d'appel.

57. Selon le paragraphe 3 de l'article 8 du Statut du Tribunal d'appel, « [l]es juges saisis d'une affaire décident s'il y a lieu de tenir une procédure orale ». Le paragraphe 1 de l'article 18 du Règlement de procédure du Tribunal d'appel précise, quant à lui, que les juges peuvent décider de tenir une procédure orale « si cela leur paraît nécessaire au déroulement rapide et équitable de l'instance ». Il s'ensuit que la tenue d'une procédure orale est une faculté accordée au Tribunal en vue des finalités de justice et de célérité de la procédure. Le Tribunal d'appel se doit donc, avant de se prononcer sur la question, d'évaluer l'incidence d'une procédure orale sur les droits de l'appelant.

58. Il ressort des pièces du dossier que les questions dont dépendent les droits invoqués par M. Miantoloum sont des questions de droit relevant de la seule appréciation du Tribunal. Les points de fait, eux, sont clairs et ne font pas l'objet de divergences majeures entre les parties.

59. La procédure orale tendant à donner la parole à M. Miantoloum ne peut donc être utile. Au contraire, elle pourrait aller à l'encontre des impératifs de célérité de la procédure sans clarifier en rien les questions à trancher. Pour ces raisons, le Tribunal, en vertu des pouvoirs

⁴³ Paragraphes 30.3, 36 et 53 de la UNICEF POLICY/DHR/2020/001 datée du 7 mai 2020 (UNICEF Policy on the Disciplinary Process and Measures).

qui lui sont conférés par les articles susvisés, décide de rejeter la demande de procédure orale présentée par M. Miantoloum.

Sur le point de savoir si le TANU peut admettre les éléments de preuve documentaires supplémentaires soumis par M. Miantoloum

60. M. Miantoloum a joint à son acte d'appel des éléments de preuve documentaires (annexes 1 à 3 et 6 à 9) qui n'avaient pas fait l'objet d'une demande de dépôt préalable.

61. Pour décider s'il peut les admettre, le Tribunal rappelle que tant son Statut⁴⁴ que son Règlement de procédure⁴⁵ prévoient qu'il peut dans des circonstances exceptionnelles admettre de nouveaux éléments de preuve pertinents pourvu que la partie intéressée n'en ait pas eu antérieurement connaissance et n'ait donc pas pu les présenter au Tribunal du contentieux administratif en temps utile.

62. Or, il ressort de l'examen des pièces soumises par M. Miantoloum qu'elles sont toutes antérieures à la présentation de sa requête par-devant le TCNU et qu'elles auraient dû être présentées à ce dernier.

63. De fait, l'annexe 1 est une attestation de mission datée du 20 septembre 2017 ; les annexes 2 et 3 sont des attestations d'emploi datées respectivement du 5 août 2019 et du 20 octobre 2021 ; l'annexe 6 est un extrait de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 (articles 1 et 2) ; l'annexe 7 est un questionnaire médical daté du 18 février 2020 ; l'annexe 8, le dossier médical de M. Miantoloum, est daté du 27 novembre 2021 ; et enfin, l'annexe 9 est une demande de remboursement de frais datée du 2 novembre 2021.

64. Au vu de ce qui précède, et en l'absence de toute circonstance exceptionnelle, le Tribunal décide de ne pas admettre les éléments de preuve documentaires supplémentaires soumis par M. Miantoloum.

65. À titre subsidiaire, le Tribunal ajoute que même si ces éléments de preuve supplémentaires avaient été recevables, leur manque de pertinence n'aurait en rien changé la conclusion à laquelle il est arrivé.

⁴⁴ Paragraphe 5 de l'article 2 du Statut du Tribunal d'appel.

⁴⁵ Paragraphe 1 de l'article 10 du Règlement de procédure du Tribunal d'appel.

Sur la question de savoir si le TCNU a commis une erreur lorsqu'il a considéré que la mesure disciplinaire imposée à M. Miantoloum était légale

66. Pour attaquer la légalité de la mesure disciplinaire qui lui a été imposée par l'UNICEF par suite du manquement à l'obligation de déclaration des mesures disciplinaires antérieures dans le formulaire de recrutement, M. Miantoloum fait valoir que la lettre de MSF du 17 juillet 2018, envoyée à un moment où il ne travaillait plus pour cette organisation, ne pouvait être qualifiée de mesure disciplinaire. Il est bon d'observer que ce même argument avait été présenté devant le TCNU qui l'avait écarté.

67. Il serait utile de rappeler à cet égard la jurisprudence constante du TANU tendant à considérer que l'appel n'est pas une opportunité pour l'appelant de ressasser des arguments antérieurement présentés sans succès auprès du TCNU.

68. Cette position a été très clairement exprimée dans l'arrêt *Gonzalo Ramos*, où l'on lit :

(...) [A] party cannot merely repeat on appeal arguments that did not succeed before the UNDT. (...) [T]he Appeals Tribunal is not an instance for a party to reargue the case without identifying the defects and demonstrating on which grounds an impugned UNDT judgment is erroneous⁴⁶.

69. À supposer que l'argument soulevé à nouveau par M. Miantoloum eût été admissible, il n'aurait pas été de nature à conduire le TANU à censurer le jugement attaqué. La question posée au TANU à cet égard est de savoir si la mesure disciplinaire de cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement pour faute grave était légale.

70. Pour apprécier la légalité de cette mesure, le Tribunal d'appel est amené à vérifier si le TCNU a commis une erreur sur un point de droit⁴⁷ ou s'il a commis, sur un point de fait, une erreur ayant entraîné un jugement manifestement déraisonnable⁴⁸.

71. Il convient tout d'abord de rappeler que les textes relatifs au recrutement du personnel des Nations Unies et à leur statut accordent une très grande importance à l'intégrité,

⁴⁶ *Gonzalo Ramos c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2022-TANU-1256, par. 41.

⁴⁷ Alinéa c du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal d'appel.

⁴⁸ Alinéa e du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal d'appel.

l'honnêteté et la probité dans le cadre du recrutement ainsi que dans le cadre de l'exercice de l'activité du fonctionnaire recruté.

72. Aux termes du paragraphe 3 de l'article 101 de la Charte des Nations Unies, « [l]a considération dominante dans le recrutement (...) doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité ». Le paragraphe b) de l'article 1.2 du Statut du personnel dispose, quant à lui :

Le fonctionnaire doit 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 son activité et à son statut.

73. Au vu de l'importance accordée aux qualités susmentionnées, il était normal que la disposition 1.5 du Règlement du personnel exigeât du fonctionnaire de fournir « tous renseignements permettant de déterminer sa situation administrative » et que la disposition considérât que « le fonctionnaire [se devait de] répond[re] personnellement de l'exactitude des renseignements fournis et de toutes omissions ».

74. Il était également normal que le formulaire de candidature électronique y fit écho et que l'on y trouvât la mention suivante :

Clicking I agree confirms that I understand that any misrepresentation or material omission made in my profile renders me ineligible for hire and may lead to termination or dismissal if already hired.

75. C'est à partir de toutes ces prémices qu'il convient d'examiner à présent les allégations de M. Miantoloum tendant à considérer que la décision de MSF du 17 juillet 2018 de lui interdire de collaborer avec l'organisation dans le futur ne constituait pas une mesure disciplinaire et qu'elle ne devait donc pas être nécessairement déclarée par lui dans ses formulaires d'embauche.

76. À l'appui de son allégation susmentionnée, M. Miantoloum prétend qu'à la date du 17 juillet 2018 la relation de travail avec MSF était terminée et que par conséquent cette lettre ne saurait être qualifiée de mesure disciplinaire.

77. Le Tribunal, confronté à cette argumentation, estime important de définir ce qu'est une mesure disciplinaire avant de passer à la question de l'existence d'une obligation de déclaration.

Sur le concept de mesure disciplinaire

78. Toute mesure qui signifie au travailleur les manquements qui lui sont reprochés relativement à son contrat de travail et qui tend à les sanctionner est une mesure disciplinaire. Par conséquent, il importe peu que cette mesure ait été prise durant la durée du contrat de travail ou après sa résiliation, tant que cette mesure vise à apprécier et éventuellement sanctionner un comportement jugé fautif pendant la durée du travail.

79. Le Tribunal estime qu'il ne fait pas de doute que la lettre de MSF du 17 juillet 2018 informant M. Miantoloum que la décision avait été prise de ne plus collaborer avec lui constituait, comme le constatait le TCNU, une « punition pour mauvaise conduite en violation des devoirs dans [l'exécution] d'une activité de travail »⁴⁹. Cette lettre constituait donc une mesure disciplinaire même si elle avait été notifiée à M. Miantoloum après la résiliation de son contrat de travail.

80. Le Tribunal considère par ailleurs qu'en rompant par anticipation le 23 août 2017 la convention de volontariat signée avec M. Miantoloum, MSF avait pris une mesure disciplinaire motivée par les dysfonctionnements dans l'accomplissement de la mission de M. Miantoloum. Or, cette mesure a été prise le 23 août 2017, donc à une date où la convention était toujours en vigueur et qu'elle se traduisait, selon les termes de M. Miantoloum, par un lien de subordination hiérarchique.

Sur les allégations de M. Miantoloum d'avoir répondu au mieux de ses connaissances

81. Le Tribunal vient d'établir plus haut que M. Miantoloum avait bien fait l'objet de mesures disciplinaires de la part de son employeur, MSF, au sens des questions posées dans les formulaires de candidature à l'UNICEF, et qu'il s'est gardé de mentionner ces mesures dans ses réponses. Ce faisant, M. Miantoloum aura fourni des réponses erronées à deux reprises.

82. De plus, les formulaires mentionnaient de manière expresse que toute réponse incorrecte, trompeuse ou mensongère risquait fortement d'exclure toute possibilité d'emploi

⁴⁹ Jugement attaqué, par. 51.

futur avec l'UNICEF. M. Miantoloum a également accepté que toute fausse déclaration ou omission matérielle le rendait inéligible à être recruté ou pouvait entraîner son licenciement. Étant donné que les réponses de M. Miantoloum étaient pour le moins incorrectes, il importe peu de savoir si ce dernier a répondu au mieux de ses connaissances ou s'il a cherché sciemment à dissimuler l'existence de cette mesure disciplinaire. En l'occurrence, au vu du caractère grave des actes reprochés à M. Miantoloum par MSF, de la nature de la mesure disciplinaire visant à lui interdire toute transaction avec MSF, ainsi que de sa date récente, il est irrémédiable que M. Miantoloum n'ait pas répondu par l'affirmative à la question posée dans le formulaire. Il semble en effet très peu probable que M. Miantoloum ait oublié jusqu'à l'existence de la mesure disciplinaire rendue à son encontre.

83. De tout ce qui précède, le TANU considère que c'est à bon droit que le TCNU a estimé légale la mesure disciplinaire imposée à M. Miantoloum.

Sur la question de savoir si le TCNU a commis une erreur en omettant certains arguments et prétentions présentés par M. Miantoloum

84. M. Miantoloum prétend également que le TCNU aurait omis de se prononcer sur sa situation psychologique au moment de l'enquête bien qu'il ait évoqué cet élément dans ses conclusions finales. Il conteste aussi que le TCNU ne se soit pas prononcé sur les frais de gardiennage et de sécurité encourus durant les mois d'octobre et novembre 2021 et qui ne lui auraient pas été remboursés par l'UNICEF.

85. En réponse à ces prétentions, le Tribunal rappelle sa jurisprudence constante qui considère que le TCNU n'est pas tenu de répondre à chacun des arguments et chacune des prétentions présentées par une partie surtout lorsque le Tribunal les estime, comme dans l'affaire présente, infondés.

86. Cette solution est celle qui ressort de l'arrêt *Abu Jarbou* où le Tribunal a déclaré : « It is not necessary for any court (...) to address each and every claim made by a litigant, especially when a claim has no merit ». ⁵⁰ De même, dans l'arrêt *Gabriel Vincent Branqlidor*, le Tribunal

⁵⁰ *Abu Jarbou c. Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient*, arrêt n° 2013-TANU-292, par. 47.

a déclaré : « [T]he UNDT does not have to respond to each and every argument of a party (...) ». ⁵¹

87. Au vu de ce qui précède, le TANU estime que le TCNU n'a commis aucune erreur en omettant les prétentions susmentionnées de M. Miantoloum, et ce d'autant plus que celles-ci semblaient fantaisistes ou tout au moins infondées.

Sur la question de savoir si M. Miantoloum a bénéficié d'une procédure juste et équitable durant l'enquête et l'instance disciplinaire

88. M. Miantoloum soutient à cet égard que le TCNU a omis de considérer le fait que son droit à un avocat lui a été indûment refusé dans le cadre des procédures instituées par le Bureau de l'audit interne et des investigations.

89. Le Tribunal juge utile à cet égard, avant de rappeler sa jurisprudence bien établie sur la question, d'examiner les dispositions de la UNICEF Policy on the Disciplinary Process and Measures⁵². C'est ainsi qu'on peut y lire au paragraphe 30.3 : « Interviewees are not entitled to the presence of legal counsel during an interview ».

90. Cette disposition parfaitement claire a été appliquée par plusieurs arrêts. C'est ainsi que dans *Akello*, il a été jugé :

(...) Furthermore, we have held in *Powell* that at the preliminary investigation stage, only limited due process rights apply.

...

We thus find that the UNDT erred in law in concluding that there was a right to be apprised of the assistance of counsel during the investigation stage⁵³.

91. De même dans *Powell*, on peut lire :

Obviously, all of the due process rights provided in former Staff Rule 110.4 and ST/AI/371 cannot apply during the preliminary investigation because they would hinder it⁵⁴.

⁵¹ Arrêt *Gabriel Vincent Branglidor*, *op. cit.*, par. 62.

⁵² UNICEF POLICY/DHR/2020/001 datée du 7 mai 2020.

⁵³ *Akello c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2013-TANU-336, par. 36 et 38.

⁵⁴ *Powell c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2013-TANU-295, par. 23.

92. De tout ce qui précède, il apparaît clairement qu'au stade de l'enquête préalable à l'instance disciplinaire, il n'y a pas pour le fonctionnaire un droit à se faire assister par un avocat.

93. Plus encore, dans l'affaire *Akello*, citée plus haut, le TANU a considéré fautive une décision du TCNU ayant jugé que le fonctionnaire avait droit à l'assistance d'un avocat durant l'étape de l'enquête préliminaire.

94. Pour ces raisons, le TANU considère que la prétention de M. Miantoloum de bénéficier d'un avocat lors de la procédure instituée par le Bureau de l'audit interne et des investigations doit être rejetée car infondée.

Sur la demande de dommages-intérêts

95. M. Miantoloum demande au Tribunal d'ordonner le versement de sommes en dommages et intérêts proportionnels au salaire et avantages perdus ainsi qu'une somme supplémentaire de 500 000 dollars américains. Cette demande doit être rejetée en accord avec la jurisprudence constante de ce Tribunal qui considère qu'en l'absence d'illégalité, aucune compensation ne peut être accordée.

96. On consultera avec profit à ce sujet l'arrêt *Makeen* :

Since it has been established by clear and convincing evidence that the disciplinary measure imposed on Mr. Makeen is lawful, there is hence no illegality warranting any compensation⁵⁵.

97. De même, dans *Yolla Kamel Kanbar*, on peut lire :

(...) Since no illegality was found, there is no justification for the award of any compensation⁵⁶.

98. Pour ces motifs, la demande de dommages-intérêts formulée par M. Miantoloum doit être rejetée.

⁵⁵ *Hassan Makeen c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2024-TANU-1461, par. 74.

⁵⁶ *Yolla Kamel Kanbar c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2021-TANU-1082, par. 45.

Dispositif

99. L'appel de M. Miantoloum est rejeté et le jugement n° TCNU/2023/078 est confirmé.

Version originale faisant foi : français

Ainsi jugé le 25 octobre 2024 à New York, États-Unis.

(Signé)

Juge Ziadé, Président

(Signé)

Juge Forbang

(Signé)

Juge Sheha

Arrêt publié et enregistré au greffe, à New York, États-Unis, le 3 décembre 2024.

(Signé)

Juliet E. Johnson, greffière