



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2009/062/
JDC/2009/009
Jugement n° : UNDT/2009/009
Date : 18 août 2009
Original : anglais

Devant : Juge Goolam Meeran

Greffe : New York

Greffier : Hafida Lahiouel

KOUKA

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Bart Willemsen, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

Susan Maddox, Groupe du droit administratif

Remarque : le format du présent jugement a été modifié à des fins de publication conformément à l'article 26 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

Jugement

Le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies décide de la radiation complète de la demande introduite par le requérant.

Motifs

Licenciement

1. Par courrier daté du 6 novembre 2008, signé par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, pour le compte du Secrétaire général, le requérant a pris connaissance de la décision du Secrétaire général de le licencier pour faute grave conformément au deuxième paragraphe du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies 10.2. Son licenciement lui a été notifié avec effet immédiat.

Règles et règlements applicables : enquête

2. La décision du Secrétaire général se fonde sur un examen du dossier du requérant relatif à une faute disciplinaire, incluant le rapport d'enquête compilé par le Groupe spécial d'enquête de la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti. Les déclarations du requérant et ses commentaires concernant ladite faute disciplinaire ont été examinés. Le Secrétaire général a établi que, entre avril 2007 et juillet 2007, il avait détourné pour son usage personnel de 3 700 à 5 000 litres de carburant diesel, relevant de la propriété de l'Organisation. En outre, il a falsifié des documents officiels liés à la fourniture de carburant afin de dissimuler sa faute. Par ailleurs, il a également commis un abus d'autorité en ordonnant à des fonctionnaires placés sous sa supervision directe de falsifier des documents officiels dans le but de soustraire de gros volumes de carburant à l'Organisation. Ledit courrier précisait que les agissements qui lui étaient reprochés constituaient une violation des articles 1.2 (b), (f) et (g) du Statut du personnel et de la disposition 101.2 (g) du Règlement du personnel.

3. Le Secrétaire général a conclu que la conduite du requérant constituait une faute grave en ce sens qu'elle représentait un grave manquement aux obligations qui lui incombait en sa qualité de fonctionnaire des Nations Unies. Il a également conclu qu'un tel comportement était contraire aux normes de conduite attendues d'un fonctionnaire international et qu'il ne pouvait donc plus occuper de poste au sein de l'Organisation des Nations Unies. En raison de la gravité de ses agissements, le Secrétaire général a sanctionné le requérant en le licenciant sur le champ sans indemnité de préavis ou de licenciement.

4. Un rapport rédigé par le Groupe spécial d'enquête concluait que le requérant avait détourné des milliers de litres de carburant pour son usage personnel et qu'il avait eu recours à diverses méthodes pour dissimuler ses activités de détournement. Le requérant a admis avoir prélevé du carburant pour son usage personnel en faisant valoir qu'il n'était pas motivé par un gain pécuniaire mais qu'il tentait simplement de faire face à la pénurie de carburant et à la nécessité de disposer d'un débit d'électricité suffisant dans son appartement. Outre la reconnaissance de ce fait, il s'est proposé de rembourser l'Organisation à hauteur du montant de la valeur du carburant qui avait été détourné.

5. L'article 1.2 du Statut du personnel porte sur les questions de conduite et expose clairement le fait que tous les fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies doivent faire preuve à tout moment des plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Ils sont tenus, en toutes circonstances, d'adopter une conduite conforme à leur qualité de fonctionnaire international et ne peuvent se livrer à aucune forme d'activité incompatible avec l'exercice de leurs fonctions auprès de l'Organisation des Nations Unies. L'alinéa (g) stipule clairement que les fonctionnaires ne doivent pas utiliser leur situation officielle dans leur intérêt personnel.

6. La disposition 101.2 (g) du Règlement du personnel stipule que les fonctionnaires doivent s'abstenir d'altérer, de détruire, d'égarer ou de rendre inutilisable intentionnellement un document, dossier, fichier ou élément de preuve à

caractère officiel qui leur a été confié en raison des fonctions qu'ils exercent et qui est censé demeurer dans les archives de l'Organisation. À cet égard, le requérant a été accusé d'avoir commis un abus d'autorité en ordonnant à deux fonctionnaires relevant de sa supervision directe de falsifier les coupons de carburant et les notations sur le totalisateur, qui constituent les uns comme les autres des documents officiels de l'Organisation.

Ordonnance de justification

7. Les dispositions ci-dessus constituent un bref exposé du contexte de l'ordonnance remise au requérant le 8 juillet 2009 l'invitant à communiquer ses observations et arguments détaillés afin d'étayer les raisons pour lesquelles son appel contre la décision de licenciement ne devrait pas être radié au motif qu'il ne présente pas de perspective raisonnable de succès. Il a été invité à transmettre ses observations ou arguments, ainsi que les documents connexes au plus tard le 12 août 2009. Il lui a été signifié que s'il ne respectait pas les dispositions contenues dans l'ordonnance, sa demande de révision de la décision de licenciement serait susceptible d'être radiée sans autre ordonnance du tribunal. À ce jour, le requérant n'a adressé aucune réponse.

8. Comme le requérant peut être confronté à des problèmes linguistiques, un délai suffisant lui a été accordé afin de lui permettre de répondre et de solliciter les services du Bureau de l'aide juridique au personnel. Il n'a pas répondu à l'ordonnance.

Évaluation

9. L'article 10.2 du Statut du personnel dispose que le Secrétaire général peut renvoyer sans préavis un fonctionnaire coupable de faute grave. L'alinéa 9(c) de l'instruction administrative ST/AI/371 stipule ce qui suit :

« Si les éléments de preuve indiquent clairement qu'une faute a été commise et que la gravité de la faute justifie la cessation de service immédiate [le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines peut] recommander au Secrétaire général que le fonctionnaire incriminé soit démis de ses fonctions. Une telle décision est prise par ou au nom du Secrétaire général ».

Le tribunal conclut que le Sous-Secrétaire général a agi conformément au Statut du personnel.

10. Le document faisant autorité dans la présente affaire est le Jugement n° 941 du Tribunal administratif des Nations Unies (Kiwanuka) (1999). Le tribunal a fixé dans le cadre de ce dossier des normes qui, dans les grandes lignes, respectent les principes de justice naturelle et les normes reconnues au niveau international aux fins de l'examen de décisions administratives en matière disciplinaire dans le cadre professionnel. Ces principes sont les suivants :

- 10.1 si les faits sur lesquels se fondaient les mesures disciplinaires ont été établis (c'est-à-dire si les constatations de fait sont raisonnablement justifiables et étayées par les éléments de preuve);
- 10.2 si les faits établis constituent en droit une faute ou une faute grave;
- 10.3 s'il y a eu une irrégularité de fond (par exemple, omission de faits ou prise en considération de faits non pertinents);
- 10.4 s'il y a eu un vice de procédure;
- 10.5 s'il y a eu motivation illicite ou intention abusive;
- 10.6 si la sanction est légale;
- 10.7 si la sanction imposée était disproportionnée à l'infraction, et
- 10.8 si, comme dans le cas des pouvoirs discrétionnaires en général, il y a eu arbitraire.

Conclusion

11. Selon l'analyse du tribunal, les résultats du Groupe spécial d'enquête attestent de manière claire que les faits étayent l'accusation de faute grave. Cette conclusion se fonde largement sur les éléments de preuve à disposition, notamment la

reconnaissance de certains fait par le requérant. La faute en question est réputée grave. Le tribunal n'a observé aucun vice de procédure, ni aucune motivation illicite ou intention abusive et la sanction de licenciement immédiat sans indemnité de préavis ou de licenciement est parfaitement justifiée compte tenu des circonstances. En outre, si le requérant entendait réellement faire appel de la décision de son licenciement, il relevait de sa responsabilité de répondre à l'ordonnance du 8 juillet 2009. Or, il ne l'a pas fait. Le tribunal est convaincu de la régularité de la notification et du fait qu'aucun élément de preuve ne permet de remettre en cause les conclusions de faute grave. La décision de licencier le requérant avec effet immédiat constitue une réponse équitable et proportionnée à ladite faute qu'il a reconnue et qui est largement étayée par les preuves. Pour toutes ces raisons, le tribunal estime que la demande déposée par le requérant doit être radiée dans sa totalité.

(Signé)

Juge Goolam Meeran

Ainsi jugé le 18 août 2009

Enregistré au greffe le 18 août 2009

(Signé)

Hafida Lahiouel, Greffier, New York