



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2010/042
(UNAT 1661)
Jugement n° : UNDT/2010/169
Date : 24 septembre 2010
Original : français

Devant : Juge Jean-François Cousin

Greffe : Genève

Greffier : Víctor Rodríguez

YAPA

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :

Antonio Lombardi

Conseil pour le défendeur :

Serguei Raskalei, ONUG

Requête

1. Le requérant conteste la décision en date du 10 avril 2008 par laquelle le Secrétaire général lui a infligé un blâme écrit en application de la disposition 110.3 (a) (i) du Règlement du personnel alors en vigueur, et l'a rétrogradé d'un niveau en application de la disposition 110.3 (a) (vi) dudit Règlement du personnel sans possibilité de recevoir une promotion pendant deux ans.

2. Le requérant demande l'annulation des sanctions disciplinaires, à ce que toute mention de ces sanctions soit enlevée de son dossier, à recevoir une promotion à titre rétroactif, et à être indemnisé du préjudice matériel et moral subi à la suite desdites sanctions.

3. Le requérant demande en outre au Tribunal d'entendre certains témoins et d'ordonner à l'Administration de produire tous les documents, enregistrements et témoignages se rapportant à l'affaire.

4. En vertu des mesures de transition énoncées dans la résolution 63/253 de l'Assemblée générale des Nations Unies, la requête en instance devant l'ancien Tribunal administratif a été renvoyée au présent Tribunal le 1^{er} janvier 2010.

Faits

5. Le requérant a été recruté à l'Office des Nations Unies à Genève (ONUG) le 26 août 1991, comme chauffeur au niveau G-2 sur la base d'un engagement de courte durée, renouvelé à plusieurs reprises. En mai 1992, il s'est vu accorder un engagement de courte durée au niveau G-3 au Groupe spécial pour l'Iraq du Département des affaires humanitaires.

6. En juillet 1992, il est devenu agent de sécurité au niveau G-2. Après avoir servi en Iraq entre novembre 1992 et le 1^{er} avril 1993, il a obtenu, à cette date, un nouvel engagement de courte durée en tant qu'agent de sécurité à l'ONUG.

7. Le 1^{er} juillet 1997, le requérant a été promu au niveau G-3 et a reçu un engagement de durée déterminée qui a été renouvelé périodiquement depuis.

8. S'étant porté candidat pour deux postes publiés au niveau G-4, le 7 décembre 2006 le requérant a passé avec 16 autres concurrents internes et externes un examen écrit de français organisé en vue des recrutements et promotions d'agents de sécurité.

9. A l'examen, après qu'il a été demandé aux candidats de mettre de côté tous les documents qu'ils détenaient, la fonctionnaire chargée de la surveillance de l'examen a remarqué que le requérant avait conservé une feuille de papier sur son bureau qui contenait des exemples d'allocutions en français. Après avoir fait signer ladite feuille par le requérant, la surveillante la lui a retirée et l'a invité à effectuer l'épreuve.

10. Le 14 décembre 2006, la surveillante de l'examen a fait un rapport au Chef du Service de la gestion des ressources humaines (SGRH) de l'ONUG sur l'incident survenu le 7 décembre 2006.

11. Ce dernier a informé le 14 mars 2007 la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines au Siège à New York de la faute professionnelle présumée et a proposé que le cas soit soumis au Comité paritaire de discipline (CPD) pour avis.

12. Le 30 mars 2007, le Groupe du droit administratif (ALU, de par l'acronyme anglais) du Secrétariat des Nations Unies a demandé à une juriste du SGRH de l'ONUG de recueillir la version de l'intéressé sur les faits reprochés.

13. Le 3 avril 2007, la juriste susmentionnée du SGRH a essayé de contacter le requérant par courrier électronique. Après plusieurs échanges de courriers électroniques, le requérant a refusé, le 16 avril 2007, de présenter sa version des faits. Au cours de ces échanges, il a été précisé au requérant qu'il était contacté au nom du SGRH de l'ONUG au sujet du fait qu'il avait été surpris avec des documents non autorisés lors de son examen de langues en décembre 2006. Il lui a également été rappelé qu'il avait un devoir de coopération et qu'il ne pouvait pas refuser de répondre aux questions de l'Administration.

14. Le 20 avril 2007, le Directeur de la Division de la valorisation des ressources humaines du Bureau de la gestion des ressources humaines au Siège a informé le requérant des faits reprochés, à savoir d'avoir essayé de tricher à un examen et d'avoir refusé de coopérer à l'enquête, et lui a demandé ses commentaires sous un délai de deux semaines.

15. Le 25 mai 2007, le requérant a demandé certains documents au Chef de l'Unité de formation de la Section de la sécurité et de la sûreté de l'ONUG, qui lui a répondu qu'il ne les avait pas et qu'il devrait s'adresser au Chef de la Section de la sécurité et de la sûreté.

16. Le 4 juin 2007, un des conseils du requérant a demandé au Chef de la Section de la sécurité et de la sûreté de lui procurer tous les documents réclamés par le requérant.

17. Le 11 juin 2007, le même conseil du requérant a présenté un commentaire préliminaire sur les faits reprochés.

18. Le 10 août 2007, la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines a saisi le Président du CPD de Genève et lui a demandé d'établir si les faits reprochés, à savoir la tentative de tricherie à un examen et le refus de coopérer à une enquête, étaient établis, si une faute professionnelle avait été commise et, dans l'affirmative, d'indiquer quel type de sanction il proposait.

19. Le 10 septembre 2007, le conseil du requérant a demandé à la Secrétaire générale adjointe à la gestion de ne pas constituer une chambre du CPD.

20. Le 20 septembre 2007, le Secrétaire du CPD a informé le requérant et son conseil que le cas était soumis au CPD et leur a communiqué le dossier.

21. Le 17 octobre 2007, le Secrétaire du CPD a informé le requérant de la composition de la chambre constituée pour examiner son cas.

22. Le 21 octobre 2007, le requérant a présenté des objections à la composition de ladite chambre, objections rejetées par le Président du CPD le 23 octobre 2007.

23. Le 13 novembre 2007, le conseil du requérant a présenté sa réponse aux allégations de faute.

24. Le 28 février 2008, le CPD a présenté son rapport au Secrétaire général, avec pour recommandation de ne pas infliger de sanction disciplinaire, mais uniquement un avertissement écrit, en vertu de la disposition 110.3 (b) (i) du même Règlement.

25. Le 10 avril 2008, le Secrétaire général a rejeté la recommandation du CPD et a pris les sanctions contestées, à savoir un blâme écrit et une rétrogradation sans possibilité de promotion pendant deux ans.

26. Par requête datée du 12 décembre 2008, le requérant a formé un recours contre la décision susmentionnée auprès de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies. S'ensuivirent la réponse du défendeur et les observations du requérant sur cette réponse.

27. L'affaire a été transférée au présent Tribunal le 1^{er} janvier 2010, conformément à la résolution 63/253 de l'Assemblée générale.

28. Le nouveau conseil du requérant a déposé un mémoire précisant sa position le 27 août 2010.

29. Le 1 septembre 2010, faisant suite à la demande du Tribunal, le défendeur a transmis la feuille confisquée au requérant lors de l'examen du 7 décembre 2006, laquelle a été à son tour transmise au requérant.

30. Le 2 septembre 2010, une audience a été tenue au cours de laquelle le requérant, son conseil et les conseils du défendeur ont comparu en personne.

31. Par lettre du 6 septembre 2010, le juge saisi de l'affaire a informé les parties qu'il entendait soulever d'office l'illégalité d'une des sanctions imposées, à savoir l'interdiction de recevoir une promotion pendant deux ans, faute d'une disposition légale prévoyant une telle mesure disciplinaire au moment où la faute a été commise.

32. Par mémoire reçu au greffe le 12 septembre 2010, le conseil du requérant a précisé que ce dernier retirait les allégations qu'il avait faites concernant la falsification du rapport du CPD.

33. En réponse à la lettre du Tribunal du 6 septembre 2010, le défendeur a transmis le 13 septembre 2010 ses commentaires, soutenant que la sanction consistant à priver le requérant de la possibilité d'une promotion pendant deux ans n'était pas illégale.

Arguments des parties

34. Les arguments du requérant sont les suivants :

- a. Il n'a pas triché lors de l'examen et n'a jamais eu l'intention de tricher ; le document trouvé sur son bureau ne se rapporte pas au sujet de l'examen et ni l'Organisation, ni la surveillante n'ont expliqué comment il aurait pu tricher avec ce document. Il l'avait conservé pour pouvoir étudier ses notes jusqu'au dernier moment et, au surplus, ce document lui a été enlevé avant le début de l'examen ;
- b. L'examen auquel il a participé n'était pas prévu dans les avis de vacances de postes. Il a été organisé par la Section de la sécurité et de la sûreté pour favoriser certains candidats ;
- c. Il n'a pas été informé des charges retenues contre lui par la personne chargée de l'enquête préliminaire ;
- d. Il n'a pas refusé de coopérer avec l'Administration, il s'est borné à essayer de préserver ses droits ; l'échange de courriers électroniques montre que le 13 avril 2007, le requérant a fait des efforts pour clarifier le rôle de la juriste du SGRH qui l'a contacté à ce propos. Celle-ci n'a pas précisé qu'elle agissait dans le cadre d'une procédure disciplinaire et elle a décidé sans autre avertissement qu'il refusait de répondre et qu'il fallait poursuivre la procédure disciplinaire, alors qu'il était en droit de savoir si elle agissait comme enquêteur indépendant ou comme représentant de l'Administration ;
- e. Conformément à l'instruction administrative ST/AI/371, le fonctionnaire devait être informé dès le 14 mars 2007 des faits qui lui

étaient reprochés. En ne fournissant pas les informations demandées, il n'a fait que préserver ses droits dans une procédure entamée contre lui ;

- f. Ses droits de la défense ont été méconnus. Il n'a pas été informé qu'il encourait une sanction disciplinaire pour refus de coopérer ;
- g. Il a présenté des objections à la présence de certaines personnes parmi les membres du CPD dans la chambre chargée d'examiner son cas. Il n'a pas été donné suite à sa demande de récusation d'un des membres de la chambre pour s'être publiquement opposé à ce que les parties soient invitées à comparaître devant le CPD. Certains membres de la chambre ont été particulièrement hostiles à son égard lorsqu'il a été entendu avec son conseil. Lors de son audition par le CPD, il n'a pu interroger la surveillante sur les faits reprochés ;
- h. La surveillante était membre de la Commission paritaire de recours et donc collègue d'un des membres du CPD. Cela n'a pas été su par le requérant, alors que cette situation était constitutive d'un conflit d'intérêt ;
- i. Le paragraphe 69 du rapport du CPD a été rajouté par le Secrétariat après que les membres de la chambre ont adopté leur rapport. Cet argument a été retiré par mémoire du 12 septembre 2010 ;
- j. Les sanctions imposées sont des mesures de représailles pour avoir coopéré avec le Corps commun d'inspection dans une enquête officielle ;
- k. Les sanctions qui ont été prononcées sont disproportionnées par rapport à la faute qui lui est reprochée et il n'a pas été tenu compte de son excellent comportement antérieur et de la qualité des services rendus.

35. Les arguments du défendeur sont les suivants :
- a. Le Secrétaire général a pris sa décision en se fondant sur son pouvoir discrétionnaire en matière disciplinaire, tel qu'il est reconnu par la jurisprudence de l'ancien Tribunal administratif ;
 - b. Le requérant n'a pas respecté les qualités d'intégrité requises des fonctionnaires. Il a ainsi commis une faute professionnelle ;
 - c. Le requérant a fait des déclarations contradictoires sur les raisons qui l'avaient conduit à conserver un document sur sa table d'examen. La tentative de tricher lors de l'examen est établie ;
 - d. La procédure disciplinaire suivie a été régulière et si le requérant se plaint d'avoir été mal traité pendant ses années de services, cette circonstance, à la supposer exacte, est sans lien avec ce qui lui est reproché. Il n'apporte aucune preuve de ce que le dernier paragraphe du rapport du CPD ait été rajouté après que les membres de la chambre ont approuvé ledit rapport ;
 - e. Les sanctions disciplinaires infligées sont proportionnées par rapport à la faute commise ;
 - f. L'interdiction de recevoir une promotion pendant deux ans à compter de la date de la décision par laquelle le fonctionnaire a été sanctionné est légale. Il existe une pratique établie d'assortir les mesures de rétrogradation d'une période où l'intéressé est empêché d'être promu de nouveau, une pratique que l'ancien Tribunal administratif a entériné par sa jurisprudence, et qui a été codifiée par la disposition 10.2 du Règlement du personnel en vigueur depuis 2009. Cette manière de procéder est en vérité plus favorable au requérant, puisque, sinon, il risquait de rester *sine die* au niveau résultant de sa rétrogradation.

Jugement

36. Le requérant conteste la décision en date du 10 avril 2008 par laquelle le Secrétaire général lui a infligé un blâme écrit et l'a rétrogradé d'un niveau sans possibilité de recevoir une promotion pendant deux années.

37. Si le requérant a demandé que certains témoins soient entendus à l'audience, le Tribunal considère que les parties ont pu donner toutes explications par écrit et que l'audition des témoins n'est pas utile.

38. Le Tribunal, lorsqu'il est saisi d'une requête tendant à contester la légalité d'une sanction infligée à un fonctionnaire, doit examiner, premièrement, si la procédure suivie a été régulière, deuxièmement, si les faits reprochés sont établis, troisièmement, si ces faits sont constitutifs d'une faute professionnelle, et enfin, si la sanction infligée est proportionnée par rapport à la faute commise, ainsi qu'il ressort des arrêts du Tribunal d'appel des Nations Unies 2010-UNAT-018, *Mahdi*, 2010-UNAT-022, *Abu Hamda* et 2010-UNAT-028, *Maslamani*.

Régularité de la procédure

39. Pour prétendre que les sanctions prises par le Secrétaire général sont illégales, le requérant soutient, en premier lieu, que la procédure disciplinaire suivie a été irrégulière.

40. L'article 10.2 du Statut du personnel en vigueur à l'époque des faits disposait que :

Le/la Secrétaire général(e) peut appliquer des mesures disciplinaires aux fonctionnaires dont la conduite ne donne pas satisfaction.

41. La disposition 110.1 du Règlement du personnel alors en vigueur prévoyait que :

Le fonctionnaire qui ne remplit pas ses obligations au titre de la Charte des Nations Unies, du Statut et du Règlement du personnel ou autres textes administratifs applicables, ou qui n'observe pas les normes de conduite attendues d'un fonctionnaire international, peut être considéré comme ayant une conduite ne donnant pas satisfaction au sens de l'article 10.2 du Statut du personnel, ce qui entraîne

l'introduction d'une instance disciplinaire et l'application de mesures disciplinaires pour faute.

42. L'instruction administrative ST/AI/371 du 2 août 1991, dont il n'existe pas de traduction officielle en français, établit la procédure à suivre en application des dispositions précitées dans ces termes :

2. Where there is reason to believe that a staff member has engaged in unsatisfactory conduct for which a disciplinary measure may be imposed, the head of office or responsible officer shall undertake a preliminary investigation. Misconduct is defined in staff rule 110.1 as "failure by a staff member to comply with his or her obligations under the Charter of the United Nations, the Staff Regulations and Staff Rules or other administrative issuances, or to observe the standards of conduct expected of an international civil servant." ...

3. If the preliminary investigation appears to indicate that the report of misconduct is well founded, the head of office or responsible officer should immediately report the matter to the Assistant Secretary-General, Office of Human Resources Management, giving a full account of the facts that are known and attaching documentary evidence...

...

5. On the basis of the evidence presented, the Assistant Secretary-General, on behalf of the Secretary-General, shall decide whether the matter should be pursued...

6. If the case is to be pursued, the appropriate official in the administration at headquarters duty stations, and the head of office or mission at duty stations away from headquarters, shall:

(a) Inform the staff member in writing of the allegations and his or her right to respond;

(b) Provide him or her with a copy of the documentary evidence of the alleged misconduct;

(c) Notify the staff member of his or her right to the advice of another staff member or retired staff member to assist in his or her responses; and offer information on how to obtain such assistance;

...

7. The staff member should be given a specified time to answer the allegations and produce countervailing evidence, if any. ... If no response is submitted within the time-limit, the matter shall nevertheless proceed.

8. The entire dossier is then submitted to the Assistant Secretary-General, Office of Human Resources Management...

9. On the basis of the entire dossier, the Assistant Secretary-General, Office of Human Resources Management, shall proceed as follows:

(a) Decide that the case should be closed, and the staff member should be immediately notified that the charges have been dropped and that no further action will be taken. This is without prejudice, where appropriate, to the measures indicated in staff rule 110.3 (b) (i) and (ii); or

(b) Should the facts appear to indicate that misconduct has occurred, refer the matter to a joint disciplinary committee for advice; or

(c) Should the evidence clearly indicate that misconduct has occurred, and that the seriousness of the misconduct warrants immediate separation from service, recommend to the Secretary-General that the staff member be summarily dismissed. The decision will be taken by or on behalf of the Secretary-General.

43. Tout d'abord, le requérant prétend qu'il n'a pas été informé des charges retenues contre lui par la personne chargée de l'enquête préliminaire. Or il ressort clairement des dispositions précitées, et notamment du paragraphe 6, que ce n'est que lorsque le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a décidé qu'il y a lieu d'engager des poursuites disciplinaires que l'Administration doit en informer par écrit le fonctionnaire concerné. Ainsi, le requérant n'est pas en droit de soutenir que la fonctionnaire chargée de conduire l'enquête préliminaire devait l'informer du sujet de son enquête. Au surplus, il ressort des courriers électroniques envoyés au requérant par la juriste du SGRH de l'ONUG les 12 et 13 avril 2007 que, contrairement à ce qu'allègue le requérant, il a été informé à ces dates de ce qui lui était reproché.

44. Le requérant soutient, en outre, qu'il aurait dû être informé par l'Administration que son refus de coopérer à l'enquête préliminaire pouvait constituer une faute professionnelle. Il y a lieu pour le Tribunal de souligner que les fonctionnaires de l'Organisation doivent respecter les obligations qui résultent de leur statut, sans que l'Administration soit tenue de les leur rappeler.

45. Ensuite, le requérant conteste la régularité de la procédure suivie par le CPD. Il prétend que c'est à tort que le Président du CPD de Genève n'a pas fait droit à sa demande de récusation d'un membre de la chambre constituée afin de connaître de son cas. Toutefois, les déclarations d'ordre général que ledit membre aurait faites sur l'utilité ou non pour le CPD de convoquer les parties et des témoins ne sont pas de nature à établir un quelconque parti pris vis-à-vis du requérant.

46. Si le requérant soutient devant le juge qu'un des témoins entendus par le CPD, à savoir la surveillante de l'examen, était un collègue de certains membres du CPD car elle était membre de la Commission paritaire de recours, ce fait, à le supposer exact, n'est pas de nature à ôter sa valeur à son témoignage, dès lors qu'elle était le principal témoin des faits reprochés au requérant. Enfin, s'il est soutenu que le conseil du requérant a été empêché par le CPD d'interroger le même témoin, cette allégation est contredite par les pièces du dossier qui, au contraire, révèlent que le témoin a été interrogé par le conseil, même si, à un certain moment, le Président de la chambre, qui en avait le pouvoir, a mis fin à cet interrogatoire, s'estimant suffisamment informé.

47. Il a également été soutenu dans la requête que le paragraphe 69 de l'exemplaire du rapport du CPD envoyé au Secrétaire général aurait été rajouté à la version initiale signée par l'ensemble des membres de la chambre, vraisemblablement par un de ses membres avec le concours du Secrétaire du CPD. Il y a lieu pour le Tribunal de constater tout d'abord le caractère diffamatoire de ces allégations, alors que le requérant, par écrit ou à l'audience, n'a apporté aucun élément corroborant ces graves accusations. Au contraire, la lecture par le juge de l'original du rapport signé par les trois membres de la chambre démontre le caractère malveillant des allégations du requérant, qui ne peuvent qu'être fortement condamnées par le Tribunal. Il y a lieu pour le Tribunal de rappeler très fermement au requérant et aux conseils qui ont initié la procédure que le droit pour un fonctionnaire de présenter une requête et de développer ses arguments ne lui donne pas celui de porter des accusations mensongères contre des fonctionnaires qui ne sont pas parties au litige et qui se

bornent à apporter leur concours au bon fonctionnement de la justice interne des Nations Unies.

48. Ainsi, il résulte de ce qui précède que le requérant n'a pas établi l'irrégularité de la procédure disciplinaire suivie pour prendre les sanctions contestées.

Existence des faits reprochés

49. Il y a lieu maintenant d'examiner si les faits reprochés au requérant sont établis. Ce dernier soutient qu'il n'a ni triché, ni même essayé de tricher lors de l'examen de français qu'il a passé le 7 décembre 2006. Or il ressort des faits, tels qu'ils résultent du dossier et notamment du rapport dressé par la surveillante de l'examen à la suite de son intervention pour confisquer le document litigieux, que le requérant, bien qu'il ait été averti, à la fois oralement et par écrit, d'avoir à se séparer de tous les documents personnels qu'il détenait, a conservé sur son bureau une feuille contenant des notes qui auraient pu lui servir pour répondre aux questions posées. Si le requérant a soutenu à l'audience qu'il souhaitait se servir du verso de ces notes comme brouillon et qu'en tout état de cause ces notes ne pouvaient lui être d'aucune utilité, il apparaît clairement au Tribunal que le contenu du document aurait pu être utile au requérant pour répondre à des questions susceptibles d'être posées lors de l'examen, et que l'intention du requérant était de s'en servir éventuellement. Ainsi, la tentative de tricher lors d'un examen est établie.

50. Si le requérant soutient que l'examen n'était prévu par aucun texte et qu'il avait été organisé à la seule initiative de la Section de la sécurité et de la sûreté, cette circonstance, à la supposer exacte, est sans influence sur la réalité des faits reprochés, dès lors que ce qui est en cause n'est pas le bien-fondé de l'examen subi mais l'intention du requérant.

51. Le Secrétaire général a également motivé les sanctions par le fait que le requérant avait fait preuve d'un manque de coopération à l'enquête qui a été menée à la suite du rapport de la surveillante de l'examen.

52. La disposition 104.4 (e) du Règlement du personnel alors en vigueur prévoyait que :

À tout moment, le Secrétaire général peut prier un fonctionnaire de fournir des renseignements ... concernant des faits touchant son intégrité, sa conduite et ses services comme fonctionnaire.

53. Pour soutenir que son intention n'était pas de refuser de coopérer mais seulement de préserver ses droits dans le cadre d'une procédure disciplinaire ouverte à son encontre, le requérant maintient que ladite procédure disciplinaire avait été ouverte dès le 14 mars 2007, lorsque le Chef du SGRH de l'ONUG avait informé la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines de la faute professionnelle présumée et lui avait proposé que le cas soit soumis au CPD. Or il ressort des dispositions précitées de l'instruction administrative ST/AI/371 que la procédure disciplinaire ne débute que lorsque, conformément au paragraphe 6 de ladite instruction, l'Administration informe le fonctionnaire par écrit des faits qui lui sont reprochés et de son droit d'y répondre.

54. L'enquête préliminaire à l'ouverture de la procédure disciplinaire n'est pas menée de façon contradictoire et l'instruction précitée ne prévoit en aucun cas que le fonctionnaire soit, à ce stade, obligatoirement informé des investigations le concernant. Il est en effet indispensable, dans certains cas, que l'Administration puisse enquêter sur les agissements d'un fonctionnaire sans l'en informer préalablement. Par contre, le fonctionnaire doit, conformément à la disposition 104.4 (e) précité, coopérer avec l'Administration dans cette enquête préliminaire si cela lui est demandé. Ainsi, le requérant ne peut soutenir qu'au stade de l'enquête préliminaire, il était en droit de refuser de répondre aux demandes de la fonctionnaire chargée de cette enquête.

55. Il appartient donc au Tribunal de déterminer la période pendant laquelle le requérant était tenu de répondre aux demandes de renseignements de l'Administration. Il n'est pas contesté qu'après qu'ALU a demandé, le 30 mars 2007, à une juriste du SGRH de l'ONUG de recueillir la version de l'intéressé sur les faits reprochés, la première demande adressée par téléphone au requérant par ladite juriste, chargée de l'enquête préliminaire, a été faite le 5 avril 2007. Puis, le 12 avril 2007, il a été demandé au requérant par la même fonctionnaire de le rencontrer ou de donner ses explications par écrit. Après d'autres échanges de courriers électroniques, le

requérant a refusé le 16 avril 2007 de présenter sa version des faits. Le 20 avril 2007, le Directeur de la Division de la valorisation des ressources humaines du BGRH au Siège a informé le requérant des faits reprochés et lui a demandé ses commentaires sous un délai de deux semaines.

56. Ainsi, du 5 avril 2007 au 20 avril 2007, date à laquelle la procédure disciplinaire a été engagée, le requérant a refusé de donner des explications sur les faits objet du rapport de la surveillante de l'examen. Le refus de coopérer avec l'Administration est donc établi, ainsi que l'ensemble des faits qui ont motivé les sanctions infligées.

Existence de fautes professionnelles

57. Il appartient maintenant au Tribunal d'apprécier si ces faits sont constitutifs de fautes professionnelles.

58. Aux termes de l'article 1.2 (b) du Statut du personnel applicable en l'espèce :

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.

59. En outre, conformément à l'article 1.3 dudit Statut :

Les fonctionnaires sont responsables devant le/la Secrétaire général(e) de la manière dont ils s'acquittent de leurs fonctions. Ils sont tenus de faire preuve des plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité dans l'exercice de ces fonctions...

60. Compte tenu de ce que, par application des dispositions précitées, les fonctionnaires de l'Organisation sont tenus de faire preuve des plus hautes qualités d'intégrité, la tentative de tricher à un examen commise par un agent de sécurité ne peut être qualifiée que de faute professionnelle, même si les résultats de l'examen n'étaient pas d'une grande importance pour le fonctionnaire.

61. De même, dès lors que la disposition 104.4 du Règlement du personnel en vigueur, intitulée « Renseignements demandés aux fonctionnaires et obligation de

fournir ces renseignements », prévoit, à son alinéa (e), que le Secrétaire général puisse demander à tout fonctionnaire des renseignements concernant des faits touchant son intégrité, sa conduite et ses services comme fonctionnaire, le fait pour un fonctionnaire, notamment occupant les fonctions d'agent de sécurité, de mettre des obstacles à une enquête ne peut être considéré que comme une faute professionnelle.

Type de sanctions pouvant être légalement infligées

62. En vertu de la disposition 110.3 (a) du Règlement du personnel applicable à la date des faits reprochés, en cas de faute professionnelle, une ou plusieurs des mesures disciplinaires suivantes pouvaient être infligées :

- i) Blâme écrit du Secrétaire général ;
- ii) Perte d'un ou plusieurs échelons de classe ;
- iii) Suspension, pendant une période déterminée, du droit aux augmentations périodiques de traitement ;
- iv) Suspension sans traitement
- v) Amende ;
- vi) Rétrogradation ;
- vii) Cessation de service, avec ou sans préavis ou indemnité en tenant lieu, nonobstant la disposition 109.3 ;
- viii) Renvoi sans préavis.

63. Le Tribunal doit constater en premier lieu qu'une des sanctions infligées au requérant, à savoir la rétrogradation avec interdiction de nouvelle promotion pendant deux ans, n'est pas au nombre des sanctions qui sont énumérées ci-dessus et qui par suite peuvent être légalement infligées aux fonctionnaires. En effet, si la rétrogradation est prévue, il n'existe aucun texte prévoyant que cette rétrogradation puisse être assortie d'une interdiction de promotion pendant une durée spécifique et, en application du principe général qu'il ne peut y avoir de sanction sans texte, la sanction accessoire d'interdiction de promotion pendant deux ans ne peut être que déclarée illégale et, par conséquent, annulée.

64. Si l'Administration, en réponse à la lettre adressée par le juge informant les parties qu'il entendait soulever d'office cette illégalité, soutient qu'il s'agit en fait

d'une mesure favorable au fonctionnaire sanctionné, qui sinon pourrait ne plus recevoir aucune promotion par la suite, cette argumentation ne peut qu'être rejetée dès lors qu'en matière de promotion le Secrétaire général a un pouvoir discrétionnaire et qu'il lui appartient, après avoir infligé la sanction de rétrogradation, d'examiner, compte tenu des règles applicables au fonctionnaire en question, si et quand l'intéressé peut prétendre à une nouvelle promotion. Par ailleurs, la circonstance que l'Administration aurait à plusieurs reprises infligé ce type de sanction sans qu'elle soit reconnue illégale par l'ancien Tribunal administratif n'est pas un argument juridique opérant devant le présent Tribunal.

Proportionnalité des sanctions par rapport aux fautes commises

65. Enfin, il y a lieu pour le Tribunal d'examiner si les sanctions infligées, à savoir un blâme écrit et une rétrogradation, sont proportionnées aux fautes commises.

66. Le Tribunal considère que le fait pour un fonctionnaire de tenter de tricher à un examen, même si ce dernier n'est pas important pour sa carrière, est un acte grave qui démontre, surtout pour un agent de sécurité, un manque certain d'intégrité. Même s'il ressort de la carrière antérieure de l'intéressé que sa performance a toujours été appréciée par ses supérieurs, cette faute professionnelle ne peut être que sévèrement sanctionnée. De plus, le comportement du requérant, suite au rapport relatant sa tentative de tricherie, démontre également un manque de discernement en refusant de coopérer entièrement avec l'Administration. Le requérant, contrairement à ce qu'il soutient, compte tenu des fonctions exercées, ne pouvait ignorer la disposition 104.4 (e) que tout fonctionnaire est tenu de fournir les renseignements requis par l'Administration pour toute investigation portant sur son intégrité et sa conduite.

67. Ainsi, le blâme écrit et la rétrogradation infligées au requérant par le Secrétaire général ne sont pas disproportionnées par rapport aux fautes commises et il y a lieu de rejeter la requête de l'intéressé en tant qu'elle tend à leur annulation.

Préjudice subi par le requérant lié à l'illégalité de l'interdiction de promotion pendant deux ans

68. Le Tribunal considère que le requérant ne peut prétendre à être indemnisé d'un quelconque préjudice moral résultant de l'illégalité de l'interdiction de promotion pendant deux ans et que le préjudice moral subi résulte des sanctions de blâme et de rétrogradation, qui, elles, n'ont pas été jugées illégales par le Tribunal.

69. En ce qui concerne le préjudice matériel subi par le fait que l'Administration l'a privé illégalement pendant deux ans de toute chance de promotion, le Tribunal considère qu'eu égard au pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général d'accorder ou non une promotion et aux sanctions infligées au requérant, ses chances d'obtenir une promotion dans un délai inférieur à deux ans à compter de la date de sa rétrogradation étaient très faibles mais non inexistantes, compte tenu des évaluations de sa performance précédant les sanctions infligées.

70. Dans les circonstances de l'espèce, il y a lieu de condamner le défendeur à payer au requérant à ce titre la somme de 1 000 Francs suisses (CHF).

Décision

71. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE :

- 1) L'interdiction de promotion pendant deux années qui accompagnait la rétrogradation du requérant est annulée ;
- 2) L'Administration est condamnée à verser au requérant une indemnité d'un montant de 1 000 CHF ;
- 3) L'indemnité susmentionnée sera majorée d'intérêts au taux de cinq pour cent l'an à compter de 60 jours suivant la date à laquelle le présent jugement devient exécutoire et jusqu'au versement de ladite indemnité ;
- 4) Toutes les autres demandes du requérant sont rejetées.

(Signé)

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 24 septembre 2010

Enregistré au greffe le 24 septembre 2010

(Signé)

Víctor Rodríguez, greffier, TCANU, Genève