



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/GVA/2019/066  
Jugement n° : UNDT/2021/163  
Date : 28 décembre 2021  
Original : Français

---

**Juge :** M<sup>me</sup> Teresa Bravo  
**Greffe :** Genève  
**Greffier :** René M. Vargas M.

DI MARIO

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**

Michel Celi Vegas

**Conseil du défendeur :**

Marisa Maclennan, HCR  
Francisco Navarro, HCR

## **Requête**

1. Le requérant, ancien fonctionnaire du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (« HCR »), conteste la décision du 23 juillet 2019 lui imposant la mesure disciplinaire de « cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et une demi-indemnité de licenciement ».

## **Faits**

2. Le requérant est entré au service du HCR à Genève le 16 juillet 1984, comme chauffeur, classe G-2. Il a ensuite bénéficié de différents types de nominations et il est titulaire d'un engagement continu depuis janvier 1996. Son dernier poste a été comme Chauffeur principal dans le Bureau du Haut-Commissaire.

3. Le 6 mars 2019, le Bureau de l'Inspecteur-général (« BIG »), HCR, a reçu une allégation contre le requérant selon laquelle il aurait tenté d'utiliser la carte d'exemption de taxe du HCR, attribuée au véhicule de fonction du Haut-Commissaire, pour payer le remplissage d'un bidon d'essence dans la station-service Shell dite « Les Libellules ». Selon un caissier de cette même station-service, ce n'était pas la première fois que le requérant remplissait un bidon d'essence en utilisant ladite carte d'exemption.

4. À la suite des allégations contre le requérant, le BIG a mené une enquête. Entre le 8 et le 11 mars 2019, l'enquêteur du BIG a interviewé cinq témoins et le requérant comme sujet de l'enquête. L'enquêteur a aussi obtenu une copie des vidéos des caméras de surveillance de la station-service « Les Libellules ».

5. Le 13 mars 2019, le requérant a été placé en congé administratif à plein traitement en attendant l'issue de l'enquête.

6. Le 15 mars 2019, le BIG a partagé le projet de rapport d'enquête avec le requérant et lui a donné l'opportunité de présenter ses commentaires, ce qu'il a fait le 28 mars 2019.

7. Dans son rapport du 29 mars 2019, le BIG a conclu que le requérant avait commis les fautes professionnelles suivantes :

- a. Détournement, pendant des années, de l'essence du HCR à des fins personnelles ;
- b. Non-respect de la politique d'utilisation des véhicules du HCR ; et
- c. Vol de deux chariots d'un supermarché pour les entreposer dans le garage du Siège du HCR.

8. Le 29 mars 2019, le BIG a transmis la version finale du rapport d'enquête avec ses annexes à la Division des Ressources humaines (« DRH »), HCR. Le BIG a considéré que les preuves étaient suffisantes pour conclure que le requérant avait détourné du carburant du HCR pour sa consommation personnelle.

9. Par lettre du 3 avril 2019, la Directrice, DRH, HCR, a notifié au requérant sa décision d'ouvrir une instance disciplinaire contre lui sur la base du rapport du BIG mais limitée à la question du détournement d'essence. À cet effet, la Directrice a invité le requérant à répondre par écrit à l'allégation portée à son encontre.

10. Le 24 avril 2019, le requérant a répondu à l'allégation en question en la niant et précisant qu'il n'avait pas profité financièrement du HCR car il avait pris du carburant afin de compenser ses propres dépenses liées au travail car il utilisait sa voiture personnelle pour conduire le Haut-Commissaire chaque fois que la voiture officielle était immobilisée.

11. À la suite de la réponse du requérant, l'enquêteur du BIG a interviewé le Chef de Cabinet, HCR, le 4 juin 2019.

12. Par courriel du 13 juin 2019, le témoignage du Chef de Cabinet a été partagé avec le requérant qui a eu l'opportunité de présenter des commentaires, ce qu'il a fait le 24 juin 2019.

13. Par lettre du 23 juillet 2019, notifiée le 29 juillet 2019, le requérant a été informé de la décision du Haut-Commissaire adjoint de lui imposer la mesure disciplinaire de « cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et une demi-indemnité de licenciement ».

14. Le 29 juillet 2019, le requérant a été séparé du service du HCR.

### **Rappel de la procédure**

15. Le 28 octobre 2019, le requérant a déposé une requête auprès du Tribunal contestant la mesure disciplinaire mentionnée ci-dessus et demandant d'ordonner le sursis à exécution durant l'instance de la décision du 23 juillet 2019.

16. Le 5 novembre 2019, la requête ainsi que la demande de sursis ont été signifiées au défendeur. Ce dernier a déposé sa réponse à la demande de sursis le 7 novembre 2019.

17. Par ordonnance n° 92 (GVA/2019) du 12 novembre 2019, le Tribunal a rejeté la demande du requérant de sursis à l'exécution durant l'instance.

18. Le 5 décembre 2019, le défendeur a déposé sa réponse à la requête.

19. Le 1<sup>er</sup> septembre 2021, le Tribunal a conduit une séance de gestion de l'instance avec la participation du requérant et de son conseil ainsi que du conseil du défendeur.

20. Par ordonnance n° 138 (GVA/2021) du 2 septembre 2021, le Tribunal a décidé, *inter alia*, de rejeter les actes d'instruction sollicités par le requérant dans sa requête. Il a aussi ordonné au défendeur de produire des informations additionnelles.

21. Le 14 septembre 2021, le défendeur a produit les informations demandées ; le 24 septembre 2021, le requérant a présenté ses observations sur ladite soumission.

22. Le 30 septembre 2021, le défendeur a présenté ses commentaires aux observations du requérant et le 8 octobre 2021, le requérant a présenté des observations supplémentaires.

23. Le 28 octobre 2021, les parties ont soumis leurs conclusions finales.

24. Par écriture du 1<sup>er</sup> novembre 2021, le défendeur a fait opposition à l'inclusion au dossier de 15 documents joints aux conclusions finales du requérant.

25. Par écriture du 2 novembre 2021, le requérant a répondu à l'opposition du défendeur.

### **Arguments des parties**

26. Les arguments du requérant sont les suivants :

a. L'administration ne peut pas mettre fin à son contrat tant qu'il est en congé maladie ;

b. L'enquête du BIG est viciée car les vidéos de surveillance de la station-service ont été obtenues de manière illicite et le BIG n'a entendu ni le Secrétaire général ni le Haut-Commissaire comme témoins dans le cas d'espèce ;

c. La mesure disciplinaire imposée au requérant est disproportionnée car il utilisait sa propre voiture pour les déplacements professionnels du Haut-Commissaire et il remplissait parfois un bidon d'essence en utilisant la carte d'exemption de taxe afin de compenser ses dépenses. Il a également payé de sa poche tous les nettoyages de la voiture du Haut-Commissaire ainsi que les produits d'entretien courant et les frais de parking ;

d. L'avenir du requérant dans le marché du travail est compromis en raison de son âge proche de la retraite et de sa longue activité au sein du HCR ; et

e. Le requérant demande, entre autres, l'annulation de la décision contestée, sa réintégration au HCR avec tous les droits qui en découlent et ce rétroactivement au 23 juillet 2019, le rétablissement de ses droits aux congés maladie et le remboursement de ses frais d'avocat.

27. Les arguments du défendeur sont les suivants :

a. Les faits de la cause ont été établis au moyen de preuves « claires et convaincantes » conformément aux critères établis par le Tribunal d'appel dans sa jurisprudence ;

b. Le requérant a admis qu'il avait rempli à plusieurs reprises (plus que 10 fois) des bidons d'essence en utilisant la carte de crédit et la carte d'exemption de taxe du HCR pour acheter de l'essence destinée à son utilisation personnelle ;

c. Même si le requérant allègue que son comportement faisait partie d'un accord tacite ou *modus vivendi*, il a admis qu'il n'a jamais discuté de cette pratique avec l'Administration du HCR et qu'il n'a pas reçu une autorisation à cet égard ;

d. Le Haut-Commissaire adjoint a décidé à juste titre que la conduite du requérant relevait de la fraude, du détournement de fonds, et d'un abus des privilèges et immunités du HCR, et que cette conduite justifiait l'imposition d'une mesure disciplinaire ;

e. La mesure disciplinaire est proportionnelle à la faute commise. Pour déterminer la proportionnalité de la sanction disciplinaire, le Haut-Commissaire a tenu compte des circonstances aggravantes et atténuantes ainsi que du principe de parité ;

f. Le droit du requérant à une procédure régulière a été respecté ;

g. L'enquête n'a pas été viciée. Le BIG a l'autorité d'obtenir des moyens de preuve sans le consentement du requérant et ce dernier ne conteste pas le contenu des vidéos de surveillance de la station-service. Le BIG a déterminé qu'il n'était pas nécessaire d'interviewer le Haut-Commissaire ou ses prédécesseurs ; et

h. Le requérant n'a pas été en congé maladie mais en congé administratif à plein traitement pendant l'enquête et la procédure disciplinaire.

### **Jugement**

#### *Preuve documentaire supplémentaire présentée par le requérant dans ses conclusions finales*

28. Par requête du 1<sup>er</sup> novembre 2021, le défendeur a demandé au Tribunal de ne pas tenir compte des documents supplémentaires annexés aux conclusions du requérant du 28 octobre 2021 car, d'une part, il n'a pas eu l'opportunité de les analyser et de les commenter et, d'autre part, le Tribunal avait déjà décidé de clôturer l'instruction. Les documents en cause sont les suivants :

- a. Des arrêts de travail à 100%, signés par le médecin traitant du requérant, pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 30 septembre 2021 ;
- b. Un certificat médical du 26 octobre 2021, signé par le médecin traitant du requérant, attestant, entre autres, de l'incapacité de travail à 100% du requérant depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019 à la date dudit certificat ;
- c. Un courriel du 6 mai 2019 du médecin traitant du requérant au Service médical du HCR en réponse à une demande de ce dernier concernant l'incapacité de travail du requérant ;
- d. Des échanges de correspondance entre le Conseil du requérant et la Directrice des Ressources Humaines du HCR ;
- e. Les fiches de salaire du requérant pour l'année 2019 ;

f. Des documents émis par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies datés du 2 septembre 2019 et du 27 février 2020 ; et

g. Une facture du 28 octobre 2021 du Conseil du requérant contenant une description de ses frais.

29. Le requérant soutient que le Tribunal ne doit pas rejeter les documents mentionnés car les certificats médicaux sont des documents qui étaient déjà en possession du HCR et ce depuis son licenciement. Pour le reste des documents, le requérant avance qu'ils sont essentiels pour justifier les indemnités qu'il réclame.

30. Premièrement, le Tribunal souligne que dans son Ordonnance n° 154 (GVA/2021), il a, entre autres, déterminé que le dossier était complet et instruit les parties de « présenter leurs conclusions finales se concentrant sur des questions juridiques découlant des dernières soumissions déposées ». Aussi, le Tribunal a ordonné que la réception desdites conclusions clôturerait l'instruction du dossier.

31. Il s'ensuit qu'il n'y avait pas lieu d'introduire des éléments de preuve avec les conclusions finales. Ces dernières devaient se baser exclusivement sur les éléments de preuve préalablement versés au dossier au cours de l'instruction.

32. Deuxièmement, concernant l'argument selon lequel les certificats médicaux cités ci-dessus étaient en possession du HCR, le Tribunal considère que cela ne peut justifier l'introduction des pièces en question. Le Tribunal rappelle que selon le principe de l'égalité des armes et d'une procédure contradictoire, chaque partie doit avoir l'opportunité d'examiner et de commenter toute preuve introduite par sa contrepartie. Par souci de prévisibilité juridique, l'introduction de la preuve doit se faire à des moments précis de la procédure et avant les conclusions finales.

33. En conséquence, les documents introduits par le requérant avec ses conclusions finales sont rejetés.



*La portée du contrôle judiciaire dans les affaires disciplinaires*

34. Le Tribunal d'appel a jugé que le contrôle judiciaire en matière disciplinaire porte sur la manière dont la décision attaquée a été prise, et non sur le fond de cette décision (voir *Sanwidi* 2010-UNAT-084 et *Santos* 2014-UNAT-415).

35. Le Tribunal d'appel a également défini le rôle du Tribunal du contentieux administratif dans les affaires disciplinaires (voir *Mahdi* 2010-UNAT-018 et *Haniya* 2010-UNAT-024). En l'espèce, le Tribunal doit donc examiner si :

- a. Les faits sur lesquels repose la mesure disciplinaire ont été établis conformément au critère applicable d'établissement de la preuve ;
- b. Les faits établis constituent juridiquement une faute au regard du Statut et du Règlement du personnel ;
- c. La mesure disciplinaire prise est proportionnelle à la faute ; et
- d. Le droit du requérant à une procédure régulière a été respecté durant l'enquête et durant la procédure disciplinaire.

*Les faits sur lesquels repose la mesure disciplinaire ont-ils été établis ?*

36. Selon la jurisprudence du Tribunal d'appel, lorsque la sanction disciplinaire résulte en un renvoi ou une cessation de service, la faute alléguée doit être établie au moyen d'éléments de preuves clairs et convaincants. Ceci demande un seuil supérieur à celui de la prépondérance de la preuve mais inférieur à celui de la preuve hors de tout doute raisonnable. Autrement dit, la matérialité des faits allégués doit être hautement probable (voir *Molari* 2011-UNAT-164).

37. Ce Tribunal a statué de façon constante, et plus récemment dans son arrêt *Beda* UNDT/2021/057, qu'il appartient au juge de première instance d'évaluer les preuves de manière critique, d'examiner comment et dans quelles circonstances elles ont été réunies et de déterminer si elles étayent raisonnablement les allégations formulées contre un requérant selon le seuil de la preuve applicable en la matière.

38. Tout d'abord, force est de constater que le requérant a admis les faits pendant l'enquête et dans sa réponse à la lettre ouvrant l'instance disciplinaire. Il a aussi volontairement et clairement expliqué les raisons qui, selon lui, justifiaient qu'il remplisse un bidon d'essence en utilisant la carte d'exemption et la carte de crédit du HCR.

39. Il a décrit ses actions comme étant une pratique coutumière au sein du HCR en compensation de ses dépenses du fait qu'il procédait régulièrement à des nettoyages de la voiture du Haut-Commissaire, et qu'il utilisait souvent sa propre voiture pour des déplacements professionnels.

40. Il a aussi déclaré devant l'enquêteur qu'il n'a jamais discuté du sujet avec son superviseur ni obtenu aucune autorisation, car il s'agissait d'une « pratique acceptable. »

41. En effet, dans le compte rendu d'entretien du requérant du 11 mars 2019, on constate que le requérant a clairement dit qu'il lui « est arrivé de [se] déplacer avec [sa] voiture. [Qu'il n'a] jamais rien demandé à qui que ce soit alors [qu'il a] le droit. Mais [il a] toujours fait dans [ses] droits ». Il a aussi déclaré que « l'organisation est toujours un peu réticente à payer ce genre de choses. [Qu'il a] un véhicule qui est magnifique, et donc [il] utilise [son] véhicule. Et donc le bidon d'essence est là pour un petit peu, de temps en temps, compenser l'essence [qu'il] utilise ».

42. Le défendeur soutient que, contrairement à ce que le requérant affirme, ce dernier était autorisé à utiliser la carte de crédit et la carte d'exemption de taxes du HCR que pour des fins professionnelles, c'est-à-dire, que pour l'utilisation de la voiture officielle.

43. Le Tribunal constate que le HCR a une politique interne précisant les conditions d'utilisation des cartes de crédit et d'exemption des taxes ainsi que des voitures du HCR à des fins officielles et personnelles et l'utilisation de voitures personnelles à des fins officielles. Au vu de la durée de son emploi au sein du HCR ainsi que la diffusion de ces politiques au moyen de messages adressés à tous les fonctionnaires du HCR, le requérant ne peut pas prétendre ne pas en avoir eu connaissance.

44. L'utilisation de la carte d'exemption de taxes et les dépenses sur la carte de crédit du HCR sont contrôlées mensuellement sur la base des factures fournies par le chauffeur. Dans le cas d'espèce, il est démontré que le requérant a utilisé les cartes en question en demandant une seule facture pour couvrir deux dépenses différentes : le plein de carburant de la voiture officielle et celui d'un bidon à essence pour des fins personnelles.

45. Finalement, les actions du requérant ont été filmées par les caméras de surveillance de la station-service « Les Libellules » et l'enquêteur du BIG a confronté le requérant avec lesdites images.

46. Au vu de ce qui précède, le Tribunal conclut que les faits reprochés au requérant ont été établis avec des éléments de preuve clairs et convaincants.

*Les faits établis constituent-ils une faute ?*

47. Comme indiqué au requérant dans la lettre du 3 avril 2019 l'informant de l'ouverture d'une instance disciplinaire et dans celle du 23 juillet 2019 lui communiquant la sanction disciplinaire qu'il conteste auprès du Tribunal, les faits avérés et qui lui sont reprochés constituent une faute au sens de la disposition 10.1 du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies. Plus spécifiquement, ils sont en violation des dispositions 1.2.b) et 1.7 dudit Règlement, des articles 1.2.b), 1.2.e), 1.2.g) et 1.2.q) du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies, du mémorandum interne IOM/044-FOM/044/2013 du HCR sur la prévention de la fraude et de la corruption et du Code de Conduite du HCR.

48. Les explications fournies par le requérant pour justifier ses actions, soit de « compenser » ses dépenses personnelles encourues dans l'exercice de ses fonctions, n'excusent en aucun cas son infraction disciplinaire grave. Il est important de souligner à cet effet que le HCR dispose d'un cadre juridique traitant l'utilisation d'un véhicule personnel à des fins officielles dont le requérant ne s'est jamais prévalu, optant plutôt de se « dédommager » comme il l'a décrit au cours de l'enquête et la procédure disciplinaire.

49. Le Tribunal conclut donc que les faits établis constituent une faute grave selon le cadre normatif applicable.

*La mesure disciplinaire prise était-elle proportionnelle à l'infraction ?*

50. Il est de jurisprudence bien établie que le Secrétaire général jouit d'un large pouvoir discrétionnaire dans l'imposition de sanctions pour faute, devant respecter à tout moment le principe de la proportionnalité de la sanction (*Applicant* 2013-UNAT-280). Une fois la faute établie, la sanction ne peut être remise en cause qu'en cas d'absurdité manifeste ou d'arbitraire flagrant (*Aqel* 2010-UNAT-040).

51. Dans l'affaire *Rajan* 2017-UNAT-781, le Tribunal d'appel a indiqué que les principaux facteurs à prendre en considération dans l'examen de la proportionnalité d'une sanction sont la gravité de l'infraction, l'ancienneté du fonctionnaire et ses antécédents disciplinaires ainsi que son attitude et sa conduite dans le passé, le contexte de la violation et la cohérence de l'employeur dans l'imposition d'une sanction.

52. Il ressort de la lettre de sanction du 23 juillet 2019, que l'Organisation a considéré la globalité des circonstances dans l'établissement de la sanction. D'une part, la durée du service du requérant avec le HCR, les dépenses non remboursées et encourues dans l'exercice de ses fonctions et l'absence de tout autre sanction disciplinaire ont été retenues comme circonstances atténuantes. D'autre part, le risque réputationnel auprès des autorités suisses, l'absence de regret du requérant et la position de confiance qu'il avait au sein du HCR ont été retenus comme circonstances aggravantes.

53. Le Tribunal est de l'avis que la sanction imposée au requérant n'est ni abusive, ni disproportionnée, ni irrationnelle. Au contraire, elle est bien motivée et en accord avec la pratique du Secrétaire général dans des affaires similaires (voir les rapports du Secrétaire général sur sa pratique en matière disciplinaire et en cas de faits pouvant constituer une infraction pénale, section « Vols et détournements », pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 31 décembre 2018, documents A/70/253, A/71/186, A/72/209, A/73/71 et A/74/64).

*Le droit du requérant à une procédure régulière a-t-il été respecté durant l'enquête et durant la procédure disciplinaire ?*

54. Le requérant avance que ses droits à une procédure régulière n'ont pas été respectés. Premièrement, il conteste l'utilisation comme élément de preuve des enregistrements vidéo issus des caméras de surveillance de la station-service « Les Libellules » car, selon lui, ses images sont illégales vis-à-vis la loi suisse sur la protection des données personnelles.

55. Deuxièmement, il affirme que le fait d'avoir admis son comportement devant l'enquêteur du BIG ne peut pas être pris en compte car cela représenterait une violation du principe de la présomption d'innocence.

56. Selon la jurisprudence du Tribunal d'appel, le droit à une procédure régulière ne s'applique dans son intégralité qu'une fois qu'une instance disciplinaire est engagée (*Akello* 2013-UNAT-336). Au stade de l'enquête préliminaire, le droit à une procédure régulière est limité (*Powell* 2013-UNAT-295).

57. Le Tribunal souligne que la procédure disciplinaire au sein des Nations Unies n'est pas un procès pénal mais une procédure administrative avec des règles et des principes autonomes. En outre, l'ONU est une organisation indépendante de ses états membres, elle jouit de l'immunité juridictionnelle et, par conséquent elle a ses propres règlements internes qui restent autonomes des normes nationales.

58. Les droits de défense des fonctionnaires dans les procédures administratives ne sont pas équivalents à ceux des sujets dans les procédures criminelles. Par exemple, dans le cadre du droit interne de l'Organisation un fonctionnaire ne peut être représenté par un avocat que dans le cadre de la procédure disciplinaire et pas pendant l'enquête préliminaire (voir section 6.9 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1, Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire).

59. Le Tribunal est de l'avis que l'utilisation par les enquêteurs du BIG des images de surveillance de la station-service « Les Libellules » n'est pas illégale car les normes internes HCR prévoient la possibilité pour les enquêteurs, dans le cadre d'une enquête interne, d'obtenir des éléments de preuve même en dehors de l'Organisation.

60. Il est pertinent de rappeler qu'un enquêteur dispose d'un certain pouvoir discrétionnaire pour évaluer les éléments de preuve produits au cours d'une enquête et pour décider ce qui est pertinent ou non aux fins de l'enquête (*Pappachan* UNDT-2019-118).

61. Pour ce qui est des aveux du requérant, le Tribunal souligne que les fonctionnaires de l'Organisation ont un devoir de coopération avec les services d'enquête internes et au cours des procédures disciplinaires (voir section 6.2 de la ST/AI/2017/1). Ils sont donc obligés de partager des renseignements et/ou mettre à la disposition des enquêteurs tous les éléments de preuve dont ils ont connaissance.

62. Le Tribunal conclut donc que les éléments de preuve mentionnés ne sont pas illégaux, peuvent être pris en considération pour déterminer la responsabilité disciplinaire du requérant et ne représentent pas une violation au droit du requérant à une procédure régulière.

63. Troisièmement, le requérant soutient que la sanction disciplinaire est illégale car il a été licencié pendant une période durant laquelle il se trouvait en congé maladie. Le défendeur avance, d'une part, que le requérant n'a jamais été en congé maladie mais en congé administratif à plein traitement. D'autre part, il affirme qu'aucune disposition empêche, en règle générale, le licenciement d'un fonctionnaire pendant un congé maladie.

64. Il s'agit donc de déterminer dans un premier temps si le requérant se trouvait en arrêt maladie certifié au moment de sa cessation de service pour, dans l'affirmatif, examiner dans un deuxième temps si ladite cessation souffre ou pas d'une quelconque illégalité.

65. Le congé maladie est soumis aux dispositions de l'instruction administrative ST/AI/2005/3 du 6 mai 2005 et de sa modification (ST/AI/2005/3/Amend.1) du 21 novembre 2007. Pour le cas d'espèce, il est pertinent de rappeler que toute demande de congé maladie basée sur un certificat médical (« arrêt maladie ») doit être approuvée soit par le service administratif ou le bureau du personnel du lieu d'affectation du fonctionnaire, soit par le Service médical respectif. La seule

présentation d'un certificat médical ne suffit pas pour affirmer la mise en congé maladie.

66. En effet, le paragraphe 2.2 de la ST/AI/2005/3/Amend.1, stipule que le « service administratif ou le bureau du personnel du lieu d'affectation peut approuver jusqu'à 20 jours consécutifs ou non de congé de maladie certifié par année civile et par fonctionnaire ». Le paragraphe 2.3 de la même instruction administrative prévoit qu'au-delà « de 20 journées d'absence en congé de maladie approuvées sur présentation d'un certificat conformément au paragraphe 2.2, les jours supplémentaires de congé de maladie doivent être certifiés par le Directeur du Service médical ou par un médecin du service désigné à cet effet ».

67. Il n'est pas contesté que le requérant a soumis un premier certificat médical le 1<sup>er</sup> avril 2019. Il n'y a cependant au dossier aucun élément de preuve sur l'approbation d'un quelconque congé maladie en sa faveur sous les paragraphes 2.2 et 2.3 de la ST/AI/2005/3/Amend.1.

68. Il s'ensuit donc qu'au moment de sa cessation de service, le requérant n'était pas en congé maladie mais en congé spécial à plein traitement et, par conséquent, son allégation d'illégalité à cet effet n'a pas de mérite.

69. Le Tribunal constate que le requérant a bénéficié des garanties essentielles prévues dans le cadre juridique interne : il a été interviewé par un enquêteur du BIG, il a été informé des charges à son encontre et il a eu aussi l'opportunité de présenter sa propre version des faits.

70. Au vu de ce qui précède, le Tribunal considère que le droit du requérant à une procédure régulière a été pleinement respecté durant l'enquête et la procédure disciplinaire.

Affaire n° : UNDT/GVA/2019/066

Jugement n° : UNDT/2021/163

### **Décision**

71. Par ces motifs, le Tribunal DECIDE de confirmer la sanction disciplinaire est de rejeter la requête dans sa totalité.

*(Signé)*

Teresa Bravo, juge

Ainsi jugé le 28 décembre 2021

Enregistré au greffe le 28 décembre 2021

*(Signé)*

René M. Vargas M., greffier, Genève