



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS  
UNIES

---

Affaire n° UNDT/NY/2021/  
048/T  
Jugement n° UNDT/2022/064  
Date : 30 juin 2022  
Français  
Original : anglais

---

**Juge :** M<sup>me</sup> Joëlle Adda

**Greffe :** New York

**Greffier :** M. Morten Michelsen, fonctionnaire chargé du Greffe

SALEH

c.

LE SECRETAIRE GENERAL  
DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**

Marcos Zunino, Bureau de l'aide juridique au personnel  
Endah Ayuningsih Indini, Bureau de l'aide juridique au personnel

**Conseil du défendeur :**

Sandra Lando, HCR  
Marissa Maclennan, HCR

## **Introduction**

1. Le requérant, un ancien fonctionnaire du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), conteste la mesure disciplinaire de cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement qui lui a été imposée.
2. Le défendeur soutient que la requête est dénuée de fondement.
3. L'affaire a été transférée le 20 octobre 2021 du greffe de Nairobi du Tribunal à celui de New York.
4. Le Tribunal a tenu du 21 au 23 mars 2022 une audience via Teams et Zoom (lorsque l'interprétation arabe-anglais était nécessaire) au cours de laquelle le requérant, BK, AD, TK, BM, MY, HR et JZ (noms supprimés) ont témoigné. Le Tribunal exprime sa reconnaissance aux conseils du défendeur pour l'aide qu'elles ont apportée à l'organisation de cette audience.
5. Pour les motifs exposés ci-après, la requête est accueillie en partie.

## **Faits**

6. En exécution de l'ordonnance n° 104 (NY/2021) du 3 novembre 2021, les parties ont déposé le 26 novembre 2021 l'exposé conjoint ci-après des faits constants (les références aux notes de bas de page sont omises) :

... Le requérant a travaillé au HCR du 1<sup>er</sup> juillet 2013 au 31 décembre 2014 dans le cadre d'un contrat de vacataire du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets. Il aidait à mettre en place le bureau et l'entrepôt du Haut-Commissariat à Zahlé, au Liban. Jusqu'en janvier 2014, il a géré les opérations d'entreposage dans le secteur et s'occupait notamment d'embaucher des « travailleurs occasionnels » (ou « journaliers ») chargés notamment de tâches de manutention et de charger et décharger les camions.

... Depuis 2014, INTERSOS [le Tribunal note qu'il s'agit d'une organisation d'aide humanitaire à but non lucratif], un partenaire

d'exécution du HCR, est chargé de gérer l'entrepôt à Zahlé. Dans le cadre du fonctionnement normal de l'entrepôt, [BK], responsable de l'entrepôt d'INTEROS, et [BM], assistant à l'entrepôt d'INTEROS, étaient chargés d'embaucher des travailleurs occasionnels.

... Ils s'appuyaient pour cela sur un pool constitué à l'époque où le HCR gérait des entrepôts, comptant une trentaine de travailleurs qu'ils engageaient à tour de rôle et appelaient en cas de besoin.

... Le requérant a été engagé le 12 janvier 2015 par le HCR dans le cadre d'un engagement de durée déterminée d'un an, au poste de spécialiste adjoint de l'approvisionnement à Zahlé.

... L'embauche des travailleurs occasionnels ne faisait pas partie de ses fonctions officielles. Néanmoins, dans le cadre de ses fonctions de contrôle des opérations d'entreposage, il coordonnait et supervisait le travail du personnel d'INTEROS, jouait un « rôle de mentor » à l'égard de celui-ci et lui fournissait des conseils et une assistance.

... Le requérant a envoyé à [BM], de juin 2018 à septembre 2018, les SMS suivants :

- (i) Le 17 juin 2018, il lui adresse les coordonnées de [ATS, nom caviardé] et lui demande : « [s]'il te plaît, je veux que tu appelles ce gars et que tu t'occupes de lui, c'est le neveu de ma femme, il est étudiant et il voudrait gagner un peu d'argent pour son école. Il est très motivé ». [ATS] est le neveu de l'épouse du requérant. Il n'a finalement pas travaillé en tant que travailleur occasionnel, car il avait moins de 18 ans.
- (ii) Le 19 juin 2018, il lui adresse un message vocal et la capture d'écran de messages échangés avec [MAS, nom supprimé] et lui écrit : « [s]'il te plaît essaye de l'appeler pour qu'il vienne travailler ». Le même jour, [BM] lui envoie en réponse une capture d'écran montrant qu'il avait appelé [MAS], mais que ce dernier n'était pas disponible pour travailler.
- (iii) Le 7 août 2018, il lui transmet la capture d'écran du message ci-après, en arabe, qu'il a reçu de [ARS, nom supprimé] : « Bonjour Oncle Wassim comment vas-tu? j'espère que tu vas bien. Tu m'as dit d'aller travailler tous les jours. Il [BM] ne m'a pas donné de travail vendredi ».
- (iv) Le 8 août 2018, il lui adresse une capture d'écran du message ci-après, en arabe : « [AMB, nom supprimé] de [nom du lieu supprimé]. 20 ans. Nous voulons que ce

garçon travaille à l'entrepôt. Il est travailleur et a le physique de l'emploi »

- (v) Le 8 août 2018, il lui adresse les coordonnées de [HAA, nom supprimé]. À une date ultérieure inconnue, il lui adresse la capture d'écran d'un échange de messages entre lui-même et [HAA], dans lequel ce dernier lui indiquait : « pour une journée ». ce à quoi il répondait : « une seule journée?? Comment ça se fait ? Pourquoi donc ? Pourquoi ne me l'as-tu pas dit ? ». Il lui adresse, à la suite, en arabe, ces mots : « nous vous sommes redevables de vos bienfaits ; on peut vraiment compter sur vous ». Le 2 septembre 2018 ou vers cette date, il lui adresse la capture d'écran d'un échange de messages qu'il a eu avec [HAA], où il demandait à ce dernier s'il était d'accord pour travailler à l'intérieur de l'entrepôt et lui disait qu'il pouvait aller sur le terrain, et lui écrit : « Ce [référence inconnue] le fait travailler tous les jours à l'entrepôt ». [HAA] est originaire du village du requérant.

... Le 1<sup>er</sup> août 2018, le requérant a effectué, conjointement avec des collègues chargés du contrôle des projets et des programmes, une visite d'inspection financière du bureau et de l'entrepôt d'INTEROS à Zahlé.

... Le 31 août 2018, INTEROS a reçu communication du rapport d'inspection du HCR, portant les signatures du requérant et de deux autres fonctionnaires du HCR, qui contenait des conclusions défavorables sur ses procédures de passation des marchés.

... Le 15 janvier 2019, le Bureau de l'Inspecteur général a été informé qu'INTEROS menait une enquête administrative en rapport avec des allégations de faute professionnelle portées contre le requérant.

... En juin 2019, le requérant a adressé à [BM] les messages ci-après par WhatsApp :

- (i) Le 3 juin 2019, il lui envoie des photos des cartes d'identité de [SS, nom supprimé], [SSS, nom supprimé] et [OS, nom supprimé].
- (ii) Le 13 juin 2019, il lui demande de donner du travail à [MG, nom supprimé]. Le 18 juin 2019, alors que [BM] est interrogé par le Bureau de l'inspecteur général, il lui écrit : « S'il te plaît, essaye de donner du travail à cet homme, mais sans en retirer aux autres ». De [nom du lieu supprimé]. [MG] est originaire de [nom du lieu supprimé], le village du requérant.

... Le Bureau de l'Inspecteur général a mené du 16 au 21 juin 2019 une mission d'enquête à Zahlé afin de recueillir des preuves.

... Le 18 juin 2019, il a interrogé [BK], [BM], ainsi que [AD], entrepreneur de transports anciennement au service d'INTEROS.

... Le 20 juin 2019, le requérant a été interrogé en tant que sujet de l'enquête. Il a demandé que [JZ, l'ancien chef de la sous-délégation du HCR à Zahlé] soit interrogé, ce qui a été fait le 29 juillet 2019.

... Les projets de conclusions de l'enquête ont été communiqués au requérant le 2 août 2019 et ses observations datées du 3 août 2019 ont été prises en considération pour établir la version finale du rapport d'enquête.

... Le requérant a été notifié par lettre du 28 novembre 2019 des accusations de faute portées contre lui.

... Le 30 janvier 2020, il a présenté sa réponse à ces accusations.

... Ayant examiné le rapport d'enquête, ses annexes et la réponse du requérant, le Haut-Commissaire a considéré que les éléments ci-après étaient établis par des preuves claires et convaincantes :

- (i) Le requérant avait abusé de son pouvoir et s'était mis en situation de conflit d'intérêts lorsqu'il avait, de juin 2018 à juin 2019, fait pression sur le personnel d'INTEROS pour qu'il engage certaines personnes, dont au moins une était un membre de sa famille et trois autres provenaient de son village ;
- (ii) Il avait abusé de son pouvoir lorsqu'il avait, en juillet 2018 ou vers cette date, déclaré à des membres du personnel d'INTEROS qu'ils ne travaillaient ni pour INTEROS ni pour le HCR, mais pour son compte personnel.

... Le 5 juin 2020, le requérant a reçu communication en main propre de la décision du Haut-Commissaire de le licencier avec une indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement, par application de la disposition 10.2 a) viii) du Règlement du personnel.

... Avant d'être licencié, le requérant était titulaire d'un engagement de durée déterminée d'un an qui courait jusqu'au 31 décembre 2020.

7. Le Tribunal ajoute que par une lettre du 4 juin 2020 (« la lettre portant notification de la sanction »), le Directeur des ressources humaines du HCR a informé le requérant de la décision contestée, à savoir « la mesure disciplinaire de cessation service, avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement, conformément à

l'article 10.2 a) viii) du Règlement du personnel », et lui en a exposé les motifs comme suit (les références aux notes de bas de page sont omises) :

Je vous écris comme suite à ma lettre du 28 novembre 2019 par laquelle je vous invitais à répondre aux allégations de mauvaise conduite portées à votre égard. Ayant examiné attentivement ma recommandation accompagnée du rapport d'enquête et des preuves qui y sont jointes, ainsi que votre réponse du 30 janvier 2020 aux allégations portées contre vous, le Haut-Commissaire a usé de sa prérogative en vertu de l'article 10.1 a) du Statut du personnel et a décidé de vous imposer une mesure disciplinaire.

Il a considéré que les faits allégués ci-après étaient établis sur la base de preuves claires et convaincantes :

- a) Vous avez abusé de votre pouvoir et vous vous êtes mis en situation de conflit d'intérêts lorsque vous avez, de juin 2018 à juin 2019, fait pression sur le personnel d'INTEROS pour qu'il engage certaines personnes, dont au moins une était un membre de votre famille et trois autres venaient de votre village ;

Vous avez abusé de votre pouvoir lorsque vous avez, en juillet 2018 ou vers cette date, déclaré à des membres du personnel d'INTEROS qu'ils ne travaillaient ni pour INTEROS ni pour le HCR, mais pour votre compte personnel.

Le Haut-Commissaire a constaté que les éléments de preuve établissent que vous avez, de juin 2018 à juin 2019, fait pression sur les membres du personnel d'INTEROS pour qu'ils embauchent certaines personnes, au nombre de 14, dont au moins une était un membre de votre famille et trois provenaient de votre village. Des preuves écrites (messages WhatsApp) établissent qu'une certaine forme de pression a été exercée en ce qui concerne huit de ces 14 personnes et des témoignages tendent à le confirmer pour deux autres.

Le Haut-Commissaire a en outre estimé crédible les témoignages des membres du personnel d'INTEROS concernés, selon lesquels vous avez leur avoir déclaré qu'ils ne travaillaient ni pour INTEROS ni pour le HCR, mais pour votre compte personnel. Le fait que ces témoignages présentaient des divergences quant à la date de la réunion n'a pas, contrairement à ce que vous affirmez dans votre réponse à la lettre d'accusation, été jugé être de nature à entamer leur

crédibilité. Ils sont même d'autant plus crédibles que vous avez admis avoir peut-être déclaré, « dans un esprit de dévouement et de zèle », que l'entrepôt de Zahlé vous appartenait.

Le Haut-Commissaire a estimé que votre comportement constituait une faute. Plus précisément, il a conclu qu'en faisant pression sur des membres du personnel d'INTEROS pour qu'ils engagent certaines personnes et leur disant qu'il travaillaient pour votre compte personnel, vous avez indûment profité de votre position de force, et donc abusé de votre pouvoir. En ce qui concerne l'allégation de conflit d'intérêts, il a considéré qu'étant donné le ton utilisé dans vos messages au personnel d'INTEROS et le fait que vous aviez fait pression pour que soient embauchés le neveu de votre femme et des personnes originaires de votre village, tout indiquait que vous aviez pour cela des raisons personnelles, et que vous étiez donc en situation de conflit d'intérêts. Le Haut-Commissaire a en outre conclu que vous aviez abusé de votre fonction car, en faisant pression pour que certaines personnes soient embauchées, vous l'avez utilisée pour le gain privé de tiers.

Compte tenu de ce qui précède, le Haut-Commissaire a conclu que vous vous étiez livré à un abus d'autorité et à un abus de fonction et que vous étiez en situation de conflit d'intérêts, violant ainsi les alinéas b), e), g) et m) de l'article 1.2 du Statut du personnel, l'alinéa q) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel, les dispositions de la Politique en matière de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir (UNHCR/HCP/2014/4 du 29 août 2014) et les principes 2, 4 et 9 du Code de conduite du HCR.

Pour déterminer la mesure disciplinaire et qu'il convenait de prendre, le Haut-Commissaire a tenu compte des circonstances atténuantes et aggravantes. Dans le cas présent, le Haut-Commissaire a retenu comme circonstance aggravante le fait que vous avez eu, de manière répétée pendant une période d'environ un an, un comportement constituant un abus d'autorité. Il a retenu comme circonstances atténuantes les éléments suivants : vous avez été pendant plus de 5 ans au service du HCR, où vous avez donné pleinement satisfaction, il ressort des évaluations de votre performance que vous êtes un fonctionnaire dévoué, votre dossier disciplinaire était jusqu'à présent sans tache et vous semblez regretter vos actes.

Le Haut-Commissaire a également appliqué le principe de parité, qui exige l'égalité et l'uniformité de traitement des

fonctionnaires, et a pris en considération les mesures disciplinaires ordonnées par le Secrétaire général et par lui-même dans des cas similaires.

## **Examen**

### *Portée limitée du contrôle du juge dans les affaires disciplinaires*

8. Le Tribunal d'appel a constamment statué que dans le cadre du contrôle juridictionnel d'une affaire disciplinaire, il incombait au Tribunal du contentieux administratif d'examiner les éléments de preuve recueillis et les procédures appliquées par l'Administration au cours de l'enquête. Dans ces conditions, le Tribunal du contentieux administratif doit examiner si les faits à l'origine de la sanction ont été démontrés, si les faits avérés constituent une faute au sens du Statut et du Règlement du personnel et si la sanction est à la mesure de la faute. Il appartient à l'Administration de démontrer que la faute ayant donné lieu à sanction disciplinaire a effectivement été commise, toute faute passible de licenciement devant être démontrée par des éléments de preuve clairs et convaincants. Des preuves claires et convaincantes doivent emporter l'adhésion plus fortement que ne le fait la prépondérance des probabilités, mais pas au-delà de tout doute raisonnable – autrement dit : la véracité des faits allégués doit être hautement probable. Voir le paragraphe 32 de l'arrêt *Turkey* 2019-UNAT-955, citant le paragraphe 18 de l'arrêt *Miyzed* 2015-UNAT-550, citant le paragraphe 29 de l'arrêt *Requérant* 2013-UNAT-302, citant lui-même l'arrêt *Molari* 2011-UNAT-164, confirmé au paragraphe 15 de l'arrêt *Ladu* 2019-UNAT-956 et à nouveau confirmé dans l'arrêt *Nyawa* 2020-UNAT-1024.

9. Le Tribunal d'appel a généralement estimé que l'Administration jouissait d'un large pouvoir discrétionnaire en matière disciplinaire, pouvoir qu'il n'entendait pas remettre en cause à la légère (voir *Ladu* (2019-UNAT-956), par. 40). Pour autant, ce pouvoir n'est pas illimité. Comme l'a posé le Tribunal d'appel dans l'arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084, par. 40), pour apprécier si l'administration a fait un usage régulier de son pouvoir d'appréciation, le Tribunal du contentieux administratif recherche si la



décision était régulière, rationnelle, conforme à la procédure et proportionnée. À cet égard, il peut examiner si des éléments utiles ont été écartés et si des éléments inutiles ont été pris en considération et si la décision était absurde ou inique.

10. En revanche, le Tribunal d'appel a souligné qu'il n'appartenait au Tribunal du contentieux administratif ni d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par le Secrétaire général parmi les différentes possibilités qui s'offraient à lui, ni de substituer sa propre décision à celle du Secrétaire général (voir l'arrêt *Sanwidi*, par. 40). Il a en outre rappelé que le Tribunal du contentieux administratif ne procédait pas à un examen au fond mais à un contrôle juridictionnel, procédure qui consistait à examiner la manière dont le décideur était arrivé à la décision attaquée et non le bien-fondé de la décision (voir *Sanwidi*, par. 42).

11. Parmi les éléments à prendre en considération lorsqu'on examinait la façon dont l'Administration exerçait son pouvoir discrétionnaire, le Tribunal d'appel a indiqué que la liste des principes juridiques applicables en droit administratif ne saurait être épuisée, mais que, entre autres motifs, une décision inique, déraisonnable, irrégulière, irrationnelle, viciée sur le plan procédural, partielle, gratuite, arbitraire ou disproportionnée autorisait les tribunaux à contrôler le pouvoir discrétionnaire de l'Administration (voir l'arrêt *Sanwidi*, par. 38).

*Les faits à l'origine de la sanction ont-ils été établis ?*

12. Le requérant fait valoir, en substance, que les faits sur lesquels la sanction disciplinaire était fondée n'ont pas été régulièrement établis dans la lettre portant notification de la sanction. En résumé, il soutient que les membres du personnel d'INTERMOS qui se sont plaints de lui, à savoir BK, BM et AD, manquaient de crédibilité et avaient un motif caché de l'accuser à tort. Il avait au contraire proposé de bonne foi à INTERMOS certains travailleurs journaliers pour aider à accomplir le travail dans l'entrepôt de Zahlé, et n'avait exercé de pression indue sur personne pour que tel ou tel travailleur soit embauché.

13. Le Tribunal abordera dans les paragraphes qui suivent les arguments présentés par le défendeur dans ses conclusions finales, dans un ordre cependant différent, pour des raisons tenant au plan du présent jugement.

Valeur probante des dépositions des témoins devant le Tribunal en regard de celle de leurs déclarations au groupe d'enquête.

14. Le défendeur affirme que le Tribunal devrait, « lorsqu'il évalue les éléments de preuve, tenir compte du temps écoulé entre l'application de la mesure disciplinaire et l'audience ». Alors que « les témoins qui ont fait des déclarations à l'enquête doivent maintenant se remémorer des faits remontant à trois ou quatre ans, le requérant a quant à lui eu tout le temps d'adapter ses explications, de peaufiner son témoignage et d'influencer ses témoins ». Le défendeur note à cet égard que le requérant, dans ses conclusions finales, « se réfère presque exclusivement aux témoignages présentés à l'audience ». En cas de doute, le Tribunal devrait cependant « privilégier les déclarations recueillies par INTERSOS en 2018 et le Bureau de l'Inspecteur général en 2019, car elles sont plus proches dans le temps des faits en cause et donc plus fiables ». Le Tribunal devrait également tenir compte des « preuves documentaires versées au dossier, qui parlent d'elles-mêmes ».

15. En ce qui concerne la valeur probante des témoignages à l'audience en regard de celle des déclarations faites à un groupe d'enquête, le Tribunal d'appel a statué qu'en général, la déposition orale faite sous serment devant le Tribunal du contentieux administratif pèsent davantage qu'une déclaration faite, non sous serment, à des enquêteurs (voir l'arrêt du Tribunal d'appel dans l'affaire *Dibagate* 2014-UNAT-403, par. 33 et 34). On notera en outre que le conseil du défendeur ont eu pleinement et amplement l'occasion de vérifier la crédibilité des réponses du requérant et de tous ses témoins en les soumettant à des contre-interrogatoires, et qu'elle ne s'est pas privée de le faire de manière compétente, rigoureuse et professionnelle (dans le même sens, voir *le Requéant* 2013-UNAT-302, par. 33).

16. Le Tribunal accordera en conséquence, le cas échéant, la valeur probante qui leur revient aux dépositions faites à l'audience, mais, par principe, il n'accordera pas davantage de poids aux déclarations faites au groupe d'enquête.

Comment évaluer la crédibilité de témoignages contradictoires ?

17. Le Tribunal relève que le Tribunal d'appel a donné, dans l'affaire *Le Requérant* 2022-UNAT-1187 (par. 67), des indications quant à la manière de vérifier la crédibilité des témoins et d'analyser les contrariétés de témoignages. Le Tribunal d'appel a estimé que par la nature des choses, les conclusions concernant la crédibilité et la fiabilité de tout témoin dépendront généralement de l'impression donnée par celui-ci au Tribunal du contentieux quant à son authenticité. Divers facteurs subsidiaires seront à prendre en considération, tels que :

- a. la franchise et l'attitude du témoin à la barre ;
- b. le parti pris latent ou flagrant du témoin à l'égard du fonctionnaire concerné ;
- c. les preuves contradictoires ;
- d. la vraisemblance ou l'invraisemblance de certains points dans la version du témoin ;
- e. l'envergure et la force de conviction de la prestation du témoin comparées à celles d'autres témoins ayant relaté les mêmes faits ;
- f. les possibilités qu'a eues le témoin de vivre ou d'observer les faits en question ;
- g. la qualité, l'intégrité et l'indépendance du souvenir que le témoin a des faits.

18. Le Tribunal d'appel a en outre dit, dans le même arrêt, que le Tribunal du contentieux administratif devait en dernier lieu, à la lumière de son évaluation de la crédibilité et de la fiabilité du témoignage et des probabilités inhérentes à la situation,

déterminer si le Secrétaire général s'était acquitté de la charge, qui lui incombait, de démontrer que le fonctionnaire en cause s'était selon toute probabilité rendu coupable de vol, de fraude, de harcèlement sexuel ou de quelque autre méfait. Il a souligné que cette tâche sera difficile pour le Tribunal du contentieux si les probabilités sont équilibrées. Il a rappelé qu'en pareil cas, la partie à qui incombait la charge de la preuve (invariablement le Secrétaire général dans les affaires disciplinaires) pouvait perdre son procès au seul motif qu'elle ne s'en était pas acquittée et n'avait pas satisfait au critère d'établissement de la preuve requis.

Observations des parties concernant la crédibilité ou la pertinence des témoignages du requérant et de MY, TK, BK, BM et AD.

19. Le requérant fait valoir, en ce qui concerne sa propre crédibilité, que sa « relation des faits a été constante et claire ». Il se présente comme « un fonctionnaire travailleur et consciencieux qui travaillait sans relâche dans des conditions difficiles, souvent sans conseils », et comme « une personne bien connue localement, qui traitait tout le monde avec respect ».

20. Le défendeur soutient que le requérant « manque de crédibilité car le souci d'éviter les conséquences de ses actes lui donne un motif de cacher la vérité » et que de fait, son témoignage à l'audience était « loin d'être improvisé ». Les témoins « favorables au requérant [MY et TK, chefs d'équipe à INTERSOS, et HR, assistant à l'approvisionnement du HCR] ont également fait des dépositions très bien préparées et similaires dans leur contenu, et ils ont déclaré qu'ils étaient restés en contact avec celui-ci après son départ ». On peut « en déduire qu'il les a influencés, alors qu'il préparait une explication pour sa défense ». Le requérant a déclaré qu'il « n'était en contact avec personne à INTERSOS, mais a pourtant affirmé qu'il savait toujours ce qui se passait à l'entrepôt (par exemple, quels travailleurs journaliers s'y trouvaient encore) ». Lorsqu'on lui a « demandé comment il le savait, il a refusé de fournir une explication », ce qui « jette une ombre supplémentaire sur son intégrité et sa crédibilité ».

21. Le défendeur soutient en outre que le requérant « s'est contredit au sujet de l'importance de l'origine des travailleurs journaliers ». Il « a d'abord déclaré que celle-ci était “sans importance et était seulement une conséquence de l'emplacement de l'entrepôt”, pour affirmer ensuite qu'elle “comptait beaucoup” ». Le requérant « s'est également contredit en affirmant d'abord n'avoir “aucune” relation avec les travailleurs occasionnels qu'il demandait à INTERSOS d'embaucher, pour ensuite déclarer qu'il n'avait recommandé personne en qui il n'avait pas confiance ». Le requérant « a fait des déclarations incohérentes et contradictoires au sujet des différents travailleurs occasionnels », ayant en effet « déclaré n'avoir “aucune” relation avec [HAA] et l'avoir rencontré à l'entrepôt ». C'est « en contradiction flagrante avec : i) les détails concernant la vie personnelle [de HAA] qu'il a donnés dans son témoignage, ii) sa déclaration ultérieure selon laquelle ils sont tous deux originaires de la même petite ville, où “tout le monde se connaît” et, iii) sa déclaration antérieure au Bureau de l'Inspecteur général, selon laquelle la mère [de HAA] avait demandé à sa femme s'il pouvait l'aider à trouver un emploi ». De toute évidence, il existait « une relation entre les deux familles, qui vivaient dans le même village ». « Le fait que le requérant a admis qu'il ne voulait pas que [HAA] soit mis dans l'embarras de travailler sur le terrain, ainsi que les différents messages montrant qu'il a insisté et fait pression sur [BM], à trois dates différentes, pour que [HAA] soit appelé au travail, le corroborent ». « L'explication donnée par le requérant de “...le fait de travailler tous les jours à l'entrepôt”, selon laquelle il voulait dire par là qu'il ne fallait pas faire travailler [HAA] au dehors, n'est pas crédible et est directement contredite : i) par le message qu'il a lui-même envoyé à [HAA] pour lui dire qu'il pouvait aller sur le terrain et ii) par le témoignage de [BM], qui a déclaré avoir compris que cela signifiait qu'il fallait donner du travail à [HAA] tous les jours ».

22. Le défendeur affirme que « le requérant a menti au sujet du travailleur journalier [ATS], ayant en effet déclaré, de son entretien avec le Bureau de l'Inspecteur général, que celui-ci n'était pas un membre de sa famille ». Il relève que dans un courriel adressé au Bureau de l'Inspecteur général, le requérant « insiste sur le fait qu'aucun des

“chauffeurs et des travailleurs journaliers dont [il a] communiqué le nom à INTERSOS n’est un proche parent” qu’il n’a “rien à cacher” » mais qu’après avoir « vu toutes les preuves recueillies par le Bureau, il a finalement admis que [ATS] était le neveu de sa femme (comme le prouvait son message) ». Les « nombreuses contradictions dans la déclaration du requérant confirment que son témoignage n’est pas crédible ».

23. En ce qui concerne les témoins MY et TK, cités l’un et l’autre par le requérant, celui-ci fait valoir qu’ils sont « d’anciens employés impartiaux de l’entrepôt d’INTEROSOS » et que leurs témoignages « corroborent de manière indépendante son récit ».

24. Le défendeur soutient quant à lui que les « témoignages de [MY] et [TK] ne sont ni pertinents ni crédibles et qu’il ne faut leur accorder aucun poids », car ni l’un ni l’autre de ces deux témoins n’étaient « impliqués dans l’embauche de travailleurs journaliers ou n’avaient souvent affaire au HCR ». Sur ce dernier point, le service des ressources humaines « ne connaissait même pas [MY] et a déclaré qu’il ne traitait avec [TK] que lorsque [BK] et [BM] n’étaient pas disponibles ». MY et TK « ont nié s’être concertés à propos de leurs réponses aux questionnaires soumis au Tribunal », mais ont donné « la même réponse mot pour mot à la question 2, au début de la question 3 et à la question (...) ». En outre, MY « a admis avoir, avant de faire sa propre déposition au procès, discuté avec [TK] du témoignage donné par ce dernier ». Cela « démontre qu’ils se sont concertés et prouve aussi leur manque d’intégrité » et, en particulier, le témoignage de MY est « vicié ».

25. Le défendeur soutient que MY et TK « ont porté des accusations non fondées de corruption et de vol et ont déclaré avoir dénoncé [BK] et [BM] au requérant, ce qui expliquerait le dépôt de la plainte prétendument à titre de représailles » Cependant, cette « théorie est directement contredite par les déclarations du requérant, selon lesquelles l’entrepôt était “presque parfait” et il n’avait aucun problème avec INTEROSOS sur le plan professionnel ou personnel ». MY « a reconnu qu’il était contrarié par son licenciement d’INTEROSOS et avait décidé de participer au procès

pour en comprendre les raisons ». Lorsque le conseil du requérant lui a demandé s'il était venu témoigner parce qu'il était contrarié, il a répondu « Non, je suis perturbé, je veux savoir pourquoi j'ai été licencié ». Son « témoignage est de toute évidence un acte de représailles et n'a aucune crédibilité ».

26. Le requérant conteste quant à lui la motivation et la crédibilité des témoins BK (directeur d'entrepôt d'INTEROSOS), BM (assistant d'entrepôt d'INTEROSOS) et AD (entrepreneur de transports anciennement au service d'INTEROSOS), qui étaient tous cités par le défendeur. Il fait notamment valoir que ces derniers « se sont plaints de [lui] en raison de la visite d'inspection faite le 1<sup>er</sup> août 2018 et de ses conséquences pour le contrat de [AD] », à savoir sa résiliation. À titre de preuve, il se réfère au témoignage de MY à l'audience, qui « pensait qu'il y avait une entente frauduleuse » entre BK et AD qui permettait à AD de « se voir adjuger tous les marchés ». MY « a déposé auprès d'INTEROSOS une plainte contre [BK], [BM] et [AD], qui est restée sans suite », et BK « a également fait travailler à INTEROSOS des membres de sa famille proche ».

27. Le défendeur fait valoir que les « éléments de preuve montrent que, le 31 juillet 2018, [BK] s'est à bon droit plaint à son supérieur hiérarchique, à la suite de la réunion tenue à l'entrepôt, parce que la pression, le contrôle et le manque de respect étaient devenus insupportables ». Au lieu « d'assumer la responsabilité de son comportement, le requérant a avancé, pour rejeter la faute sur les victimes, diverses théories de représailles » qui sont « de pures conjectures et n'ont pas été prouvées ». En effet, le requérant a d'abord dit à JZ (ancien chef de la sous-délégation du HCR à Zahlé) qu'il « pensait que la plainte était une mesure de représailles parce que le contrat d'INTEROSOS avec le HCR concernant WASH [abréviation pour les services d'eau, d'assainissement et d'hygiène] avait été résilié ». Il a ensuite déclaré au Bureau de l'inspecteur général que « la plainte “était directement liée aux [...] conclusions de l'inspection financière menée en 2017 et 2018” », mais « cette théorie ne tient pas au vu des dates de la plainte, de la visite et du rapport d'inspection ». En tout état de cause, « rien n'indique que [BK] ou [BM] aient été lésés par la visite ou le rapport d'inspection et le requérant lui-même a déclaré n'avoir “jamais eu de désaccord d'aucune sorte” ».

avec INTERSOS ». Le requérant a ensuite « allégué que la plainte était liée à la résiliation du contrat de [AD] », ce qui est « fort improbable et aurait représenté un acte totalement disproportionné de la part de [BK] s’il avait ainsi mis son emploi en danger en déposant une plainte fictive et malveillante en représailles de la résiliation d’un contrat d’un fournisseur de services de transport avec lequel il avait une relation strictement professionnelle ». En outre, même si BK « n’était pas d’accord avec la résiliation du contrat [d’AD], cela n’entache pas la véracité des déclarations des témoins ni celle des preuves documentaires qui les corroborent – les deux ne s’excluent pas mutuellement ». En « l’absence de tout motif établi, le Tribunal d’appel a « constamment refusé de présumer qu’un plaignant ou un témoin fera un faux témoignage », en référence à *Siddiqi* 2019-UNAT-913 au paragraphe 30, *Majut* 2018-UNAT-862 au paragraphe 80, *Mbaigolmem* 2018-UNAT-819 au paragraphe 31 et *Aghadiuno* 2018-UNAT-811 au paragraphe 96. Cette présomption n’a pas été réfutée en l’espèce.

28. Le défendeur soutient que tous ses témoins, à savoir BK, BM, AD, HR et JZ, « ont fourni des témoignages crédibles, réalistes et cohérents ». Contrairement aux allégations du requérant, il n’y a « aucune preuve qu’ils aient menti ». En outre, le requérant « a tenté d’induire le Tribunal en erreur lorsqu’il a éhontément déclaré que [(BM)] avait rapporté avoir reçu de [BK] l’ordre de porter plainte contre lui ». Il était « très clair pour toutes les parties à l’audience que [BM] ne maîtrisait pas la langue anglaise et n’avait pas compris la question posée par le conseil du requérant ». Le Tribunal « est même intervenu pour lever le malentendu, ce après quoi [BM] a expliqué : “[q]uand c’est arrivé, j’en ai parlé à mon supérieur hiérarchique et il m’a dit que nous devons en parler à notre direction” ». Quant à JZ, il a « franchement admis lors de sa déposition que, la réunion avec le requérant ayant eu lieu il y a des années, il ne pouvait pas s’en remémorer les détails ou la date, mais il a été catégorique sur le fait qu’ils avaient abordé le sujet de la plainte d’INTEROS, à savoir les pressions indues exercées sur le personnel d’INTEROS pour qu’il embauche certaines personnes en tant que travailleurs journaliers ».



### Évaluation générale par le Tribunal des témoignages contestés

29. Le Tribunal relève, au vu des différents témoignages fournis à l'audience, que lorsque la plainte a été déposée contre le requérant, une lutte de pouvoir opposant ce dernier, du HCR, à BK et BM, d'INTEROS, perturbait le cadre de travail à l'entrepôt de Zahlé. Ces circonstances sont mal établies, et il n'entre pas dans les attributions du Tribunal en l'espèce d'enquêter sur d'éventuelles allégations de corruption contre BK, BM et AD.

30. Le Tribunal note cependant que les désaccords à l'entrepôt de Zahlé ont surgi dans le contexte d'une crise financière imminente au Liban en 2018. Comme l'ont expliqué le requérant, BM, HR et MY dans leurs dépositions, l'emploi dans la région était devenu rare et le Gouvernement libanais exigeait que les citoyens libanais soient recrutés en priorité, y compris à des travaux journaliers. Ainsi, les emplois physiquement pénibles, comme celui de travailleur journalier dans un entrepôt, qui étaient auparavant considérés comme peu attrayants et principalement occupés par des étrangers, étaient désormais recherchés par la communauté locale. Par ailleurs, MY a témoigné à l'audience que le favoritisme était très répandu au Liban.

31. En ce qui concerne les témoignages du requérant, de MY et de TK, le Tribunal convient que le requérant a un fort intérêt personnel dans l'affaire, mais ses déclarations ne lui semblent pas indûment préparées. Le requérant a répondu aux questions de manière directe et franche, et n'a pas nié avoir recommandé des travailleurs journaliers à INTEROS. Il a au contraire ouvertement exposé les circonstances de l'affaire. Comme indiqué ci-dessus, le défendeur a également soumis le requérant à un contre-interrogatoire.

32. Le Tribunal constate que le requérant n'a semblé hésiter que lorsqu'on lui a demandé s'il avait été en contact avec MY et TK avant l'audience. Il serait au demeurant logique qu'ils aient eu de tels contacts puisqu'ils résident tous les trois dans la même région et que le requérant y est, de ses propres dires, une personnalité connue. De toute évidence, le requérant a également dû prendre contact avec MY et TK pour

leur demander s'ils étaient disposés à témoigner en sa faveur à l'audience. Il ressort en outre des témoignages que le requérant, MY et TK se rencontraient aussi, de temps à autre, par coïncidence.

33. S'il est donc possible que le requérant ait discuté avec MY et TK de la présente affaire avant l'audience, le Tribunal estime cependant que le défendeur n'a pas apporté la preuve qu'il ait coordonné leurs témoignages ou ait indûment influé sur eux de quelque autre manière. Les conseils du défendeur avaient la possibilité de vérifier leurs réponses lors du contre-interrogatoire, et elles l'ont fait. En outre, le fait que le requérant se tient au courant de ce qui se passe à l'entrepôt de Zahlé et ne souhaite pas révéler ses sources d'information à ce sujet ne fait aucune différence à cet égard. L'intérêt qu'il y porte n'est pas surprenant puisqu'il a participé à la création de l'entrepôt et y a depuis lors consacré beaucoup de temps et d'énergie.

34. Dans le même ordre d'idées, les contradictions alléguées dans les déclarations du requérant ne leur ôtent pas, par elles-mêmes, leur crédibilité. En effet, il était rationnel de sa part de déclarer que l'origine des travailleurs journaliers était importante ou qu'il ne recommandait personne en qui n'avait pas confiance. Nonobstant l'opinion du requérant, il était dans l'intérêt du HCR d'embaucher des personnes fiables sur le marché local, car, selon le témoignage du requérant, le Gouvernement libanais avait demandé au HCR d'engager des travailleurs libanais plutôt que des étrangers, même si, comme l'a déclaré TK, les travailleurs étrangers étaient souvent mieux préparés aux travaux pénibles. De même, les explications du requérant concernant les circonstances entourant l'attribution des tâches à HAA étaient convaincantes. Le HCR avait chargé le requérant de coordonner et de superviser le travail du personnel d'INTERMOS à l'entrepôt de Zahlé. La prise en compte de la situation personnelle particulière de certains travailleurs lors de l'attribution des tâches, comme dans le cas de HAA, était tout à fait raisonnable et propre à assurer l'harmonie sur le lieu de travail. Enfin, on pourrait sans aucun doute considérer que les liens familiaux entre ATS et le requérant étaient trop éloignés pour qu'ils soient considérés comme des parents, au moins proches – étant le neveu de son épouse, ATS n'avait pas de lien de parenté direct avec

le requérant. Il n'a finalement pas travaillé en tant que travailleur occasionnel, car il avait moins de 18 ans.

35. BK, BM et AD, qui ont déposé la plainte initiale contre le requérant, ont également un fort intérêt personnel dans l'issue de la présente affaire.

36. S'agissant en particulier de BM, le Tribunal estime que son témoignage était franc et crédible, et qu'il n'a eu aucune difficulté à fournir des réponses directes et précises aux questions posées par les conseils. De manière générale, BK n'appréciait manifestement pas le style de gestion du requérant et la manière dont celui-ci lui semblait vouloir influencer sur l'embauche de journaliers par INTERSOS.

37. BM, quant à lui, a indiqué avoir lui aussi l'impression que le requérant s'était indûment immiscé dans son travail en le poussant à engager certains travailleurs journaliers. Cependant, le reste de son témoignage était parfois incohérent et présentait aussi des contradictions avec le celui de BK. Cela peut tenir au moins partiellement au fait qu'il ne maîtrise pas parfaitement la langue anglaise, comme l'a également fait valoir le défendeur, mais le Tribunal note que celui-ci aurait pu l'éviter en demandant une interprétation arabe-anglais, ce qui a été fait pour d'autres témoins, à savoir AD, TK et MY.

38. BM a fourni des réponses incohérentes, exemple, sur les points suivants :

a. Le recrutement de travailleurs journaliers à l'entrepôt de Zahlé. BM semblait indiquer que toutes les embauches se faisaient uniquement à l'entrepôt de Zahlé, soit selon un système de roulement avec des travailleurs déjà connus, soit en recrutant des personnes qui se présentaient sur place de leur propre initiative. BK a au contraire indiqué que des travailleurs étaient également engagés sur recommandation, notamment de la part d'organisations non gouvernementales, ce que corroborent les témoignages du requérant et de MY ;

b. La possibilité pour BM de refuser d'embaucher des travailleurs journaliers recommandés par le demandeur. BM a semblé dire qu'il ne pouvait

pas le faire, mais BK a indiqué qu'ATS n'avait jamais été recruté, bien qu'il ait été recommandé par le requérant, parce que le service des ressources humaines d'INTEROSOS s'y était opposé en raison de son âge (moins de 18 ans). De même, aucun élément versé au dossier ne permet de conclure que l'une quelconque des autres personnes recommandées par le requérant, ainsi qu'il ressort des sms inclus dans l'exposé des faits constants, ait effectivement été engagée par INTEROSOS ;

c. La crainte de BM de perdre son emploi s'il rejetait les recommandations du requérant. BM a lui-même indiqué qu'il travaillait pour INTEROSOS et que son supérieur hiérarchique était BK. Il n'a pas pu expliquer comment le requérant, un fonctionnaire du HCR, aurait pu le licencier ou le faire renvoyer ;

d. Parents de membres du personnel d'INTEROSOS travaillant à l'entrepôt de Zahlé. BM a expliqué qu'il n'avait pas embauché son père pour qu'il travaille à l'entrepôt comme chauffeur, mais qu'une entreprise de transport routier l'avait fait. MY a quant à lui indiqué qu'on l'avait obligé à embaucher le père de BM. De plus, BM a déclaré que sa femme ne travaillait pas pour INTEROSOS à l'entrepôt, du moins pas en tant que journalière. Cette affirmation a été contredite par MY, qui a en outre déclaré que le frère et le beau-frère de BK avaient également été engagés par INTEROSOS pour travailler à l'entrepôt. BK a cependant déclaré que, même en l'absence de toute instruction écrite à ce sujet, les employés d'INTEROSOS ne pouvaient pas embaucher des membres de leur famille ou de leur entourage à l'entrepôt de Zahlé, car cela créerait un conflit d'intérêts.

39. En ce qui concerne le témoignage d'AD, le Tribunal constate que celui-ci a expliqué qu'il était en colère contre le requérant, qu'il tenait pour responsable de la perte d'un contrat de transport avec INTEROSOS. Il semble cependant qu'il ait perdu ce contrat pour d'autres raisons, importantes et sans rapport avec le requérant.

L'évaluation par le Tribunal des allégations factuelles faites dans la lettre de sanction

40. Le Tribunal recherchera dans les paragraphes qui suivent si le HCR a établi – avec des preuves claires et convaincantes – les deux allégations factuelles qui ont été portées dans la lettre de sanction et qui ont motivé le licenciement du requérant, à savoir :

- a. Le requérant aurait fait pression sur le personnel d'INTEROSOS pour qu'il embauche certaines personnes, dont au moins une était un membre de sa famille et trois autres provenaient de son village ;
- b. Il aurait, en juillet 2018 ou vers cette date, déclaré à des membres du personnel d'INTEROSOS qu'ils ne travaillaient ni pour INTEROSOS ni pour le HCR, mais pour son compte personnel.

41. Le défendeur soutient que BM et AD ont déclaré que certaines de ces personnes leur avaient dit qu'elles étaient de la famille du requérant et que d'autres encore appelaient ce dernier « Oncle Wassim ». BK, BM et AD « ont tous trois indiqué qu'ils se sentaient obligés d'embaucher ces personnes et qu'il ne s'agissait pas de simples recommandations, mais d'une pression qui devenait intolérable ». BM a déclaré qu'il avait « peur de perdre son emploi s'il ne se conformait pas aux ordres du requérant ». AD était convaincu que « son contrat avec INTEROSOS avait été résilié parce qu'il avait défié le requérant en refusant de donner à [OS] un emploi de chauffeur de camionnette, pour lequel n'y avait pas de besoin ». Cette crainte que le requérant « puisse avoir mis fin à leur emploi, ou qu'il l'ait effectivement fait, montre le degré d'intimidation auquel il les a soumis ».

42. Le défendeur affirme en outre que le requérant « a admis que ce n'était pas son rôle d'embaucher des travailleurs journaliers et a donné diverses explications contradictoires pour justifier son comportement ». Il a déclaré que c'était « dans le cadre de son rôle de mentor », mais BM et BK ont tous deux témoigné qu'ils « n'avaient pas demandé ni eu besoin d'aide pour l'embauche de travailleurs journaliers et que le spécialiste adjoint de l'approvisionnement du HCR actuellement

en poste ne leur avait jamais adressé des noms de personnes à recruter ». Le requérant « a allégué lors de l’audience que, selon la période, les Libanais intéressés par ce travail faisaient défaut ou étaient en surnombre », mais « les pressions exercées sur le personnel d’INTERSON se sont toutes produites pendant la même période lorsque, selon le requérant et [BM,] de nombreux Libanais cherchaient du travail ». Il a en effet déclaré devant le Tribunal que « les Libanais avaient commencé à venir les voir en “grand nombre” pour trouver du travail et que des gens “attendaient à la porte du bureau du HCR, cherchant du travail” ». Le requérant « a admis qu’il fallait mettre en place un roulement entre 50 travailleurs environ » ; pourtant, ses messages WhatsApp et les déclarations de BK et BM « démontrent qu’il insistait pour que les personnes en question soient appelées au travail tous les jours ». Le message d’un travailleur journalier « montre que le requérant lui avait dit d’aller travailler tous les jours ». Dans un autre cas, le requérant « a réagi avec surprise lorsqu’il a appris qu’un travailleur n’avait été appelé que pour une journée et a demandé à celui-ci pourquoi il ne le lui avait pas dit plus tôt ». Enfin, le requérant « a reconnu que les Libanais appelaient pour demander des faveurs, et [MY] a admis qu’« il était normal de recommander des travailleurs au Liban en raison du favoritisme ».

43. Le Tribunal doit essentiellement déterminer, dans cette appréciation des faits, si le défendeur a établi par des preuves claires et convaincantes que le requérant avait, dans ses communications avec les membres du personnel d’INTERSON, fait pression sur eux, en particulier BM, pour qu’ils embauchent certaines personnes en tant que travailleurs journaliers. Les questions des éventuels abus de pouvoir et conflit d’intérêts du requérant sont d’ordre juridique et seront donc examinées ci-dessous, à la rubrique des fautes professionnelles.

44. Les parties conviennent que le requérant a proposé à BM certaines personnes pouvant être employées par INTERSON dans l’entrepôt de Zahlé.

45. À cet égard, le Tribunal constate que les SMS adressés par le requérant à BM, qui sont cités dans l’exposé des faits constants ci-dessus, sont rédigés comme des ordres et

non des propositions : « je veux que tu appelles [ATS] et que tu t'occupes de lui... » ; « Nous voulons que [AMB] travaille à l'entrepôt ». « Cette [référence inconnue] le fait travailler tous les jours à l'entrepôt ». De même, dans les messages concernant ARS et HAA, le requérant donne l'impression de pouvoir décider quels travailleurs journaliers doivent être embauchés et à quel moment.

46. Cela indique que le requérant n'avait pas seulement l'intention de recommander au personnel d'INTERMOS d'embaucher certains travailleurs journaliers, mais qu'il essayait en réalité de le leur ordonner. Le défendeur n'a cependant pas établi que le requérant ait effectivement été en mesure d'exercer une pression réelle sur BM si ce dernier ne suivait pas ses recommandations, ni par quel moyen il l'aurait exercée.

47. Premièrement, les faits versés au dossier n'indiquent nullement que l'une quelconque des personnes mentionnées les SMS échangés entre le requérant et BM ait effectivement été embauchée par INTERMOS. Il semblerait bien qu'aucune ne l'ait été. ATS a été éconduit parce qu'il n'avait pas l'âge requis et il ne semble pas que les autres journaliers recommandés par le requérant aient été embauchés par INTERMOS ou y aient travaillé plus souvent par suite de ses messages.

48. Deuxièmement, BM a explicitement indiqué que BK, et non le requérant, était son supérieur hiérarchique et il n'a pas été en mesure d'expliquer pourquoi un salarié d'INTERMOS tel que lui risquait de perdre son emploi s'il ne suivait pas les instructions d'un fonctionnaire du HCR tel que le requérant. Il s'est borné à déclarer que le requérant était une personne influente dans l'entrepôt de Zahlé, mais n'a pas précisé d'où il tenait ce pouvoir, si ce n'est qu'il avait une voix forte.

49. Le Tribunal conclut que si BM a bien pu se sentir gêné par le requérant et son style de communication, le défendeur n'a pas établi par des preuves claires et convaincantes qu'il pouvait raisonnablement craindre de perdre son emploi à INTERMOS et donc se sentir obligé d'embaucher certains travailleurs journaliers.

50. À cet égard, BK, BM et AD ont tous trois fait référence à une réunion tenue à l'entrepôt de Zahlé en 2018, à laquelle le requérant leur aurait déclaré, ainsi que l'allègue le défendeur, qu'ils travaillaient pour lui et non pour le HCR ou INTERSOS. Même si l'on donne foi à cette allégation, BK, BM et AD savaient tous trois qu'une telle déclaration était sans fondement et incorrecte. Que la réunion susmentionnée ait eu lieu ou non n'a donc aucune incidence sur la question de savoir si le requérant a effectivement exercé des pressions sur BK, BM et AD. Tout au plus peut-on considérer, si elle a eu lieu, que le requérant a alors tenté de les influencer d'une manière qui n'a pas prêté à conséquence.

51. Le Tribunal constate en outre que le défendeur n'a pas été en mesure d'établir, au niveau de preuve requis, que tout autre motif que celui d'exercer ses fonctions de spécialiste adjoint de l'approvisionnement à l'entrepôt de Zahlé, décrites ci-dessus dans l'exposé des faits constants, ait animé le requérant lorsqu'il a fait l'une quelconque de ses recommandations d'embauche. Le requérant était notamment chargé de surveiller et de superviser le travail à l'entrepôt, et à cet égard il veillait au mieux aux intérêts du HCR en s'assurant que des travailleurs capables étaient recrutés sur le marché local car, selon lui, les personnes recommandées par ailleurs ou qui se présentaient à l'entrepôt n'étaient pas toutes aptes aux tâches à accomplir. À cet égard, JZ a déclaré qu'en réalité, la seule responsabilité du requérant était de veiller à ce qu'INTEROS exécute correctement les travaux à l'entrepôt. Le défendeur n'a pas établi, au niveau de preuve requis, que le requérant ait eu quelque autre motivation que celle d'exercer cette responsabilité.

52. En conséquence, le Tribunal constate que le défendeur a seulement pu établir par des preuves claires et convaincantes que le requérant entendait exercer sur BM une certaine pression, au demeurant inefficace, pour le recrutement des journaliers.

*Les faits établis sont-ils constitutifs de faute?*

53. Le défendeur se réfère au jugement du Tribunal du contentieux administratif dans l'affaire *Buyoya* UNDT/2022/002, qui, selon lui, « est semblable à la présente affaire ».



Il fait valoir que dans *Buyoya*, le Tribunal a conclu « qu'une fonctionnaire n'avait pas fait preuve des plus hautes qualités d'intégrité, s'était livrée à un abus de fonction et s'était mise en situation de conflit d'intérêts, parce qu'elle avait fait usage de sa position "d'influence et d'autorité" pour exiger d'un fournisseur qu'il recrute son frère et d'autres personnes qui "étaient ses protégés" ». Le Tribunal a également « constaté qu'elle avait "tenté de [les] enrichir en tirant parti de ses contacts officiels pour les faire recruter" et qu'en "suggérant l'éventualité de recruter son frère et les autres candidats qu'elle proposait et en se renseignant sur l'avancée du dossier, et ce à plusieurs reprises, elle [avait] exercé une pression indue sur [le fournisseur] pour que celui-ci cède à ses demandes" ».

54. Le défendeur fait valoir que le Tribunal a constaté, comme en l'espèce, « que le fournisseur n'[avait] pas demandé "l'aide de la requérante pour identifier des candidats" et que "ses actions [avaient] mis en péril la réputation et l'image de l'Organisation" ». De même, le requérant a « profité de sa position de pouvoir officielle pour obtenir d'un partenaire d'exécution du HCR qu'il procure du travail à des personnes qui étaient ses protégés, se mettant ainsi en situation de conflit d'intérêts et se rendant coupable d'un abus de fonction ». En effet, son « souci d'embaucher des personnes choisies dans sa communauté montre que sa motivation n'était pas professionnelle et que son intérêt personnel empiétait sur l'exercice de ses fonctions officielles ». Son comportement est « encore plus grave que celui de la requérante dans l'affaire *Buyoya*, car non seulement il a demandé que ses connaissances soient embauchées, mais il a également pratiqué l'intimidation et exercé des pressions indues, se livrant ainsi à un abus de pouvoir ». Les éléments de preuve établissent que « le requérant a intimidé les victimes, qui ont eu le sentiment de ne pouvoir résister à ses pressions sans en subir conséquences ».

55. Le défendeur fait valoir que le Tribunal, dans le jugement *Buyoya*, « a souligné qu'il était important, de la part des fonctionnaires exerçant des fonctions d'achat, comme c'est le cas du requérant, de "ne pas se livrer à une conduite susceptible de donner l'impression qu'ils favorisent des tiers, c'est-à-dire qu'ils [devaient] être et

apparaître comme étant irréprochables, en particulier dans leurs interactions avec des personnes ou des entités qui pourraient éventuellement se trouver en position de fournir des biens ou des services à l'Organisation, ou qui s'y trouvent déjà, comme des fournisseurs'' ».

56. Le Tribunal relève qu'aux termes de l'instruction administrative à laquelle le HCR se réfère dans la lettre de sanction, UNHCR/HCP/2014/4 du 29 août 2014 (UNHCR Policy on Harassment, Sexual Harassment, and Abuse of Authority), l'« abus d'autorité » (voir par. 3)

s'entend de l'utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité aux dépens d'un collègue ou groupe de collègues. Il consiste dans sa forme aggravée dans le fait pour l'auteur d'abuser de sa qualité pour influencer défavorablement la carrière ou les conditions d'emploi (nomination, affectation, renouvellement de contrat, évaluation du comportement professionnel, promotion, etc., l'énumération n'étant pas exhaustive) d'autrui. Il peut se manifester par un fait isolé ou par une série de faits. Il peut également consister dans le fait de créer au lieu de travail un climat d'hostilité ou de vexation, fait d'intimidation, de menaces, de chantage ou de coercition, cette énumération n'étant pas exhaustive.

57. Un seul aspect de cette définition réglementaire de l'abus d'autorité serait applicable en l'espèce, s'il était établi que le requérant a créé au lieu de travail, à l'égard de BK et BM, un climat d'hostilité ou de vexation, fait d'intimidation, de menaces ou de coercition. Il convient ainsi de noter que seules les situations de BK et BM sont à considérer dans ce contexte car il est seulement pris motif, dans la lettre de sanction, de pressions exercées par le requérant sur des membres du personnel d'INTEROS, dont ne faisait pas partie AD, qui était un fournisseur. En outre, BK et BM n'étaient pas des collègues du requérant (voir la première phrase du par. 3), le défendeur ne soutient pas que celui-ci ait abusé de son influence, de son pouvoir ou de son autorité pour influencer défavorablement leurs carrière ou conditions d'emploi (voir la deuxième phrase du par. 3) et aucune plainte pour chantage n'a été déposée (voir la troisième phrase du par. 3).

58. Le Tribunal note que BK et BM ont indiqué dans leurs dépositions qu'à la date de la réunion prétendument tenue par le requérant, eux-mêmes et AD, le climat au travail était devenu intolérable. De plus, le requérant parlait selon BK et BM d'une voix forte et le ton de ses SMS adressés à BM était péremptoire. En même temps, BK et BM ont tous deux explicitement reconnu que le requérant n'avait aucunement le pouvoir de leur donner des instructions et que, étant un fonctionnaire du HCR, il ne pouvait pas les licencier.

59. En outre, il ressort de l'exposé des faits constants qu'avant qu'INTERMOS ne reprenne en 2014 la gestion quotidienne de l'entrepôt, le requérant avait aidé à mettre en place le bureau du HCR à Zahlé ainsi que l'entrepôt et il était chargé d'embaucher les travailleurs journaliers. Lorsque la gestion de l'entrepôt a été transférée, l'embauche des journaliers s'est poursuivie selon la pratique établie et INTERMOS a également hérité du pool de travailleurs que le requérant avait précédemment constitué et utilisé.

60. Il n'a aucunement été établi qu'un supérieur hiérarchique du requérant au HCR lui ait jamais donné quelque indication quant au bien-fondé des pratiques qu'il avait mises en place pour l'embauche de journaliers à l'entrepôt de Zahlé. Il a semble-t-il reçu pour seule instruction celle d'embaucher de préférence des travailleurs libanais. En outre, ses recommandations concernant l'embauche de certains travailleurs journaliers n'ont fait l'objet d'aucune plainte avant que BK, BM et AD ne déposent la leur. Jusqu'alors, il n'avait donc aucune raison de penser que ses recommandations à INTERMOS posaient un problème.

61. En conséquence, le requérant a été très largement laissé à lui-même par ses supérieurs du HCR pour décider comment organiser et administrer son propre travail. Dans le même ordre d'idées, JZ, l'ancien chef du bureau auxiliaire du HCR à Zahlé, semblait selon le témoignage qu'il a donné ne pas savoir comment l'entrepôt était géré quotidiennement – il ne l'a visité que deux ou trois fois, alors qu'il n'était qu'à cinq minutes en voiture de son bureau. Il a spécifiquement déclaré ce qui suit : a) il n'a donné au requérant aucune instruction sur les procédures d'embauche de travailleurs

journaliers à l'entrepôt, b) aucune directive du HCR ne s'y appliquait et c) il n'a pas examiné comment le requérant s'y prenait dans la pratique. En ce qui concerne la plainte déposée par BK, BM et AD contre le requérant, il a seulement déclaré qu'il en avait discuté avec son homologue de l'administration d'INTEROSOS, alors qu'elle était déjà déposée. Le Tribunal est donc amené à penser que JZ n'a parlé des problèmes de l'entrepôt de Zahlé à personne ayant une connaissance de première main de la situation ou qu'il n'avait pas l'intention de mieux comprendre ce qui se passait ni même de régler la question à l'amiable.

62. Le Tribunal fait en outre observer que les autres jugements du Tribunal du contentieux administratif, tels que *Buyoya*, n'ont pour lui qu'une valeur convaincante (voir, par exemple, *Igbinedion* 2014-UNAT-410). En tout état de cause, les circonstances de l'affaire *Buyoya* diffèrent substantiellement de celles de la présente espèce, et les références au jugement rendu dans cette précédente affaire sont ici dénuées de pertinence.

63. Au vu de ces circonstances, le Tribunal estime que le comportement du requérant ne constituait pas un abus d'autorité au sens de la définition réglementaire du HCR.

64. Le conflit d'intérêts est quant à lui défini comme suit à l'alinéa m) de l'article 1.2 du Statut du personnel :

Il y a conflit d'intérêts lorsque, du fait de quelque action ou omission de sa part, l'intérêt personnel du fonctionnaire vient nuire à l'exercice de ses fonctions ou à l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que lui impose sa qualité de fonctionnaire international.

65. Le Tribunal conclut qu'aucun conflit d'intérêt n'a été créé par la recommandation, faite par le requérant, d'embaucher comme travailleurs journaliers le neveu de son épouse et trois autres personnes de son village. Le fait est que le Gouvernement libanais avait encouragé le HCR à embaucher des Libanais. Le fait que certains des travailleurs journaliers recommandés provenaient du village du requérant n'avait rien d'anormal étant donné que celui-ci résidait non loin de l'entrepôt de Zahlé et était une personnalité

bien connue de la communauté locale ; quant au neveu de son épouse, il ne peut être considéré comme un parent proche.

66. En conséquence, le Tribunal, considérant en référence à l'arrêt *Sanwidi* que la résiliation de l'engagement du requérant était manifestement incorrecte et a produit un résultat disproportionné, conclut à l'irrégularité de la décision contestée. Compte tenu de ce qui précède, point n'est besoin que le Tribunal aborde le troisième volet de son examen juridique, concernant la proportionnalité de la sanction, ni qu'il examine les observations du requérant sur les vices de procédure.

*Cadre réglementaire des recours devant le Tribunal du contentieux administratif*

67. Le Statut du Tribunal du contentieux administratif contient en son article 10.5 la liste complète des réparations que le Tribunal peut accorder :

5. « Dans son jugement, le Tribunal peut notamment ordonner :

(a) L'annulation de la décision administrative contestée ou l'exécution de l'obligation invoquée, étant entendu que, si la décision administrative contestée porte nomination, promotion ou licenciement, le Tribunal fixe également le montant de l'indemnité que le défendeur peut choisir de verser en lieu et place de l'annulation de la décision administrative contestée ou de l'exécution de l'obligation imposée, sous réserve des dispositions de l'alinéa b du présent paragraphe ;

(b) Le versement d'une indemnité qui ne peut normalement être supérieure à deux années de traitement de base net du requérant. Le Tribunal peut toutefois, dans des circonstances exceptionnelles et par décision motivée, ordonner le versement d'une indemnité plus élevée lorsque preuve est faite d'un préjudice.

*Annulation en application de l'alinéa a) de l'article 10.5 du Statut du Tribunal du contentieux administratif*

68. Le requérant demande principalement l'annulation de la décision contestée et sa réintégration au poste qu'il occupait. Le défendeur ne fait aucune observation sur les réparations, si ce n'est pour dire que le requérant n'a établi « aucune des quatre

bases sur lesquelles la mesure disciplinaire devrait être annulée ou une indemnité pour préjudice moral devraient être accordée ».

69. Ayant conclu à l'irrégularité de la décision attaquée, le Tribunal estime que la réparation la plus appropriée serait l'annulation de cette décision (à titre de comparaison, voir *Lucchini* 2021-UNAT-1121). Quant à la réintégration du requérant à son ancien poste, le Tribunal note que c'est impossible puisqu'il ressort des éléments de preuve qu'une nouvelle personne a été recrutée à ce poste (voir, par exemple, les témoignages de BK et BM).

*Indemnité compensatoire en application de l'alinéa a) de l'article 10.5 du Statut du Tribunal du contentieux administratif*

Principes généraux et éléments à prendre en considération dans le calcul du montant de l'indemnité compensatoire

70. En vertu de l'alinéa a) de l'article 10.5 du Statut du Tribunal du contentieux administratif, lorsque la décision contestée porte licenciement, comme c'est le cas en l'espèce, l'Administration peut choisir de verser une indemnité en lieu et place de son annulation.

71. Au paragraphe 63 de l'arrêt *Laasri* (2021-UNAT-1122), le Tribunal d'appel a indiqué que l'indemnisation avait pour objet de placer le fonctionnaire dans la situation qui aurait été la sienne si l'Organisation avait respecté ses obligations contractuelles. Il a en outre conclu que d'ordinaire, le Tribunal motivait sa décision et fixait un montant compensatoire qu'il considérait approprié à verser en lieu et place de l'annulation d'une décision ou de l'exécution d'une obligation spécifique dans une situation concrète donnée.

72. À cet égard, le Tribunal d'appel a retenu que les éléments ci-après, notamment, pouvaient être pris en considération [traduction non officielle] :

- a. La nature et la classe du poste précédemment occupé par le membre du personnel (engagement continu, temporaire ou de durée déterminée) ;
- b. La durée restant à courir du contrat ;
- c. Les chances de renouvellement du contrat.

Nature et classe du poste précédemment occupé par le requérant et durée restant à courir du contrat

73. Le Tribunal note que d'après l'exposé des faits constants et la requête, le requérant était, lorsqu'il a été licencié de son emploi au HCR, titulaire d'un engagement de durée déterminée d'un an, à la classe G-6, échelon 9, qui expirait le 31 décembre 2020.

Chances de renouvellement du contrat du requérant

74. Compte tenu des circonstances entourant le licenciement du requérant, le Tribunal estime peu probable que, dans l'hypothèse où le HCR n'aurait pas mis fin à l'engagement, celui-ci aurait été renouvelé au-delà du 31 décembre 2020.

Montant de l'indemnité compensatoire

75. Le requérant fait valoir qu'à défaut de sa réintégration, il devrait se voir accorder une indemnité correspondant à trois années de traitement de base net.

76. Le Tribunal note que selon la jurisprudence constante du Tribunal d'appel, l'indemnisation a pour objet de placer le requérant dans la situation qui aurait été la sienne si le HCR s'était acquitté de ses obligations (voir *Laasri* ainsi que, par exemple, l'arrêt de principe *Warren* (2010-UNAT-059), par. 10). Dans la mesure où l'indemnité ne constitue pas des dommages-intérêts compensatoires en réparation de pertes économiques [voir *Eissa* (2014-UNAT-469), confirmé dans *Zachariah* (2017-UNAT-764) et *Robinson* (2020-UNAT-1040)], le Tribunal prend pour point de départ

l'incidence financière réelle que la décision irrégulière contestée a eu sur la situation du requérant, d'autant qu'il ne peut octroyer de dommages-intérêts exemplaires ou punitifs aux termes de l'article 10.7 de son statut.

77. En l'espèce, on peut raisonnablement penser que le requérant aurait conservé son emploi jusqu'au 31 décembre 2020, date d'expiration de son engagement de durée déterminée, si celui-ci n'avait pas été irrégulièrement résilié le 4 juin 2020. Autrement dit, il aurait continué de recevoir normalement du HCR son traitement, y compris tous les avantages et prestations connexes, jusqu'à cette date.

*Dommages-intérêts pour préjudice non pécuniaire (préjudice moral)*

78. Le requérant demande, enfin, que lui soient accordée une indemnité adéquate au titre du préjudice moral, sans toutefois préciser quel serait ce préjudice.

79. Une telle indemnité ne peut être accordée qu'en application de l'alinéa b) de l'article 10.5 du Statut du Tribunal du contentieux administratif, dont il résulte que pour donner lieu à indemnisation, le préjudice doit être avéré. Le requérant n'ayant aucunement apporté la preuve d'un préjudice non pécuniaire (préjudice moral), le Tribunal estime que cette indemnité n'a pas lieu d'être accordée.

**Dispositif**

80. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE :

- a. D'annuler la décision contestée.
- b. Au titre de l'indemnité compensatoire prévue à l'article 10.5 a) de son statut, de verser au requérant l'intégralité du traitement, y compris tous les avantages et prestations connexes, qu'il aurait reçu jusqu'au 31 décembre 2020 si son engagement de durée déterminée n'avait pas été résilié ;



c. Les sommes octroyées à titre d'indemnité porteront intérêt au taux préférentiel des États-Unis d'Amérique à compter de la date à laquelle le présent jugement deviendra exécutoire jusqu'au versement desdites sommes. Ce taux préférentiel devant être majoré de 5 % à compter de soixante jours au-delà de cette date.

*(Signé)*

M<sup>me</sup> Joëlle Adda

Ainsi jugé le 30 juin 2022

Enregistré au Greffe le 30 juin 2022

*(Signé)*

Morten Albert Michelsen, Administrateur chargé du Greffe, New York