



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2022/16
Jugement n° UNDT/2023/072
Date : 19 juillet 2023
Français
Original : anglais

Juge : M^{me} Joelle Adda

Greffe : New York

Greffier : Isaac Endeley

KENNEDY

c.

LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

George G. Irving

Conseil du défendeur :

Albert Angeles, Section des recours de la Division du droit administratif du Bureau
des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Lucienne Pierre, Section des recours de la Division du droit administratif du Bureau
des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Par requête introduite le 1^{er} avril 2022, le requérant, agent de sécurité en poste au Département de la sûreté et de la sécurité (DSS) au Siège de l'ONU à New York, conteste la décision en date du 22 février 2022 par laquelle la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité lui a imposé la mesure disciplinaire de blâme écrit avec perte de quatre échelons de classe, aux motifs que, « ayant, le 17 mai 2017, imprimé des informations confidentielles de [l'Organisation des Nations Unies] intéressant des questions de sécurité consistant dans des échanges de courrier électronique, [le requérant] en a égaré le texte et n'en a signalé la perte à personne. Le contenu confidentiel de cette correspondance sera reproduit le lendemain dans [un blog privé en ligne] ».
2. Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision contestée pour « méconnaissance du principe de proportionnalité ».
3. Par réponse du 29 avril 2022, le défendeur soutient que la requête est dénuée de fondement et que la décision contestée reposait sur des faits établis de façon claire et convaincante.
4. Pour les motifs exposés ci-après, la requête est rejetée.

Rappel des faits et de la procédure

5. Les faits sur lesquels reposent la décision attaquée sont constants et identiques à ceux ayant fondé une première sanction consistant dans les mesures disciplinaires de blâme écrit, de perte de quatre échelons de classe et de suspension pendant deux ans, de la faculté de prétendre à une promotion, prononcée le 1^{er} octobre 2018. Le requérant ayant attaqué ladite décision du 1^{er} octobre 2018, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, a, dans son jugement n° UNDT/2020/209 daté du 15 décembre 2020, confirmé la décision de la Secrétaire générale adjointe. Le

requérant a interjeté appel de ladite décision devant le Tribunal d'appel des Nations Unies.

6. Le Tribunal d'appel a déclaré dans l'arrêt n° 2021-UNAT-1184 du 29 octobre 2021 que le Tribunal du contentieux administratif n'avait pas commis d'erreur en considérant que les faits commis par le requérant étaient constitutifs de faute, indépendamment de la question de savoir si lesdits actes caractérisaient ou non la faute lourde visée par la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2004/15](#). Il a également estimé qu'indépendamment de leur caractère de « faute lourde » au sens de la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2004/15](#), les faits en question n'en constituaient pas moins une violation de la norme de conduite attendue du fonctionnaire tel qu'elle résulte des alinéas b), i) et q) de l'article 1.2 du Statut du personnel et caractérisent de ce fait une faute au sens du Statut et du Règlement du personnel. Le Tribunal d'appel a toutefois jugé que les motifs exposés dans la lettre portant notification de la sanction et le dossier originels « n'étaient pas suffisants pour donner prise au contrôle juridictionnel, le conduisant ainsi à conclure qu'il n'avait été établi aucun lien de causalité ou rapport rationnel entre les éléments de preuve produits et la finalité de de la mesure disciplinaire. Il s'est ainsi trouvé dans l'impossibilité d'apprécier la proportionnalité et la régularité des sanctions disciplinaires prononcées contre le requérant. Par suite, tout en confirmant la conclusion du Tribunal du contentieux administratif selon laquelle le requérant avait commis une faute, le Tribunal d'appel a annulé la décision administrative contestée portant sanctions disciplinaires, ajoutant qu'il était « loisible à l'Administration de prendre une nouvelle décision administrative portant sanctions disciplinaires dûment motivée ».

7. Le 22 février 2022, comme suite à l'arrêt du Tribunal d'appel, la Secrétaire générale adjointe a pris la nouvelle décision administrative visée plus haut au paragraphe 1. Le Tribunal de céans est appelé à ce stade à apprécier si les sanctions disciplinaires prononcées contre le requérant sont proportionnées à la faute commise et régulières.

Examen

8. Le Tribunal rappelle que l'alinéa a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel, sur le fondement duquel les sanctions ont été imposées, envisage diverses mesures disciplinaires en sus de la cessation de service ou du renvoi : a) le blâme écrit ; b) la perte d'un ou plusieurs échelons de classe ; c) la suspension, pendant une période déterminée, du droit à toutes augmentations de traitement ; d) la suspension sans traitement pendant une période déterminée; e) l'amende ; f) la suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion ; g) la rétrogradation avec suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion. En l'espèce, la décision contestée imposait comme mesures disciplinaires uniquement « le blâme écrit avec perte de quatre échelons de classe ».

9. Le Tribunal d'appel a déclaré que tout choix de sanction approprié en présence de faute « conduit le décideur à faire quelque jugement de valeur et à envisager toute une série de facteurs », mais que le premier juge peut annuler telle sanction prescrite s'il l'estime plus qu'excessive au regard des circonstances de l'espèce. À cet égard, « [p]our apprécier si telle sanction est proportionnée à la faute, les principaux facteurs à prendre en considération sont notamment la gravité de la faute, l'ancienneté, les antécédents disciplinaires, l'attitude et le passé de l'employé, le contexte de la faute et la pratique de l'employeur en cette matière » (voir arrêt *Rajan* (2017-UNAT-781), par. 48). En outre, le choix des facteurs à retenir dépendra forcément des circonstances et de la nature de la faute. Peuvent notamment être pris en considération : a) l'intention de la personne mise en cause ou le caractère fortuit, imprudent, dangereusement imprudent ou délibéré de l'acte posé ; b) la nature de la faute ou son caractère mineur, technique, substantiel ou grave ; c) le dommage ou préjudice causé à l'Organisation, à l'employeur, aux collègues et autres fonctionnaires, et aux clients et au public ; e) les antécédents ou le risque futur disciplinaires de la personne mise en cause, à savoir si elle a précédemment manqué aux règles de discipline ou commis quelque autre faute et fait l'objet de quelque sanction (voir arrêt *Kennedy* (2021-UNAT-1184), par. 69).

10. Suivant en cela l'arrêt rendu par le Tribunal d'appel en la précédente affaire et relevant qu'il est déjà établi de façon claire et convaincante que le requérant a commis une faute, la Secrétaire générale adjointe a procédé dans la décision contestée à une « analyse de proportionnalité » de divers « facteurs » relativement à la gravité de la faute établie et à l'opportunité des mesures disciplinaires correspondantes. Le Tribunal envisagera chacun des huit « facteurs » que la Secrétaire générale adjointe a pris en compte pour apprécier si la sanction était proportionnelle, en gardant à l'esprit qu'« il n'appartient au Tribunal du contentieux administratif ni d'apprécier le bien-fondé du choix que le Secrétaire général a fait parmi les différentes possibilités qui s'offraient à lui » ni « de substituer sa propre décision à celle du Secrétaire général » (voir arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084), par. 40), devant au contraire « s'intéresser à la manière dont le décideur est parvenu à la décision contestée et non au bien-fondé de sa décision » (voir arrêts *Sanwidi*, par. 42, et *Samandarov* (2018-UNAT-859), par. 23 à 25).

11. En examinant les « facteurs » retenus dans la décision contestée, le Tribunal recherchera si celle-ci est suffisamment motivée pour lui permettre d'apprécier si les sanctions prononcées satisfont au principe de proportionnalité et si elles sont proportionnées à la faute constatée.

« Sur le point de savoir si l'acte en cause était fortuit, irréfléchi, imprudent ou délibéré »

12. La Secrétaire générale adjointe a estimé que le requérant a agi d'une manière constitutive de « faute lourde » et failli aux exigences d'intégrité et de compétence à lui faites en ne traitant pas avec soin des communications confidentielles de l'Organisation. Elle a considéré que le requérant avait violé l'alinéa b) de l'article 1.2 du Statut du personnel en n'ayant pas, au mépris total des obligations liées à sa fonction, fait preuve des plus hautes qualités d'intégrité et de compétence attendues du fonctionnaire. Elle a également estimé qu'il avait violé l'alinéa i) de l'article 1.2 du Statut du personnel en n'observant pas la plus grande discrétion sur toutes les questions officielles ainsi que l'alinéa q) de l'article 1.2 du Statut du personnel en ne faisant pas

preuve de discernement dans l'usage des biens et avoirs de l'Organisation. En outre, elle a considéré que le requérant avait violé les paragraphes b) et c) de la section 5.1 de la circulaire du Secrétaire général [ST/SBG/2004/15](#) (Utilisation des moyens et des données informatiques et télématiques) en ayant, par suite de faute lourde, permis à des personnes non autorisées de se servir de moyens ou données informatiques ou télématiques et agi d'une manière contraire aux droits et obligations attachées à sa qualité de fonctionnaire. La Secrétaire générale adjointe a jugé constant que le requérant « n'avait même pas fait preuve de prudence élémentaire », quand bien même il aurait pu prévenir la diffusion non autorisée d'informations confidentielles en adoptant des mesures élémentaires, par exemple en transmettant pas courrier électronique ou oralement les informations en question, ou en les sauvegardant sur un support crypté ou en les gardant en lieu sûr. Le requérant a ainsi ouvertement failli aux normes de conduite attendues de tout fonctionnaire de l'ONU ayant à son actif plus de 20 années d'expérience du traitement de questions relevant du domaine de la sûreté et de la sécurité et censé être au fait de l'obligation qui lui incombe de faire preuve de discernement dans l'usage des biens et avoirs de l'Organisation.

13. Le requérant soutient que, si l'arrêt du Tribunal d'appel invitant l'Administration à prendre une nouvelle décision motivée « impliquait davantage qu'une pure formalité » pour lui imposer de nouveau la même sanction disciplinaire, la Secrétaire générale adjointe s'est contentée, comme motif principal, de répéter l'expression « faute lourde » et que la décision nouvelle « a toutes les allures de la décision originelle adossée à des motifs douteux ». Il conteste l'affirmation de la Secrétaire générale adjointe selon laquelle le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel ont l'un et l'autre confirmé qu'il avait commis « une faute lourde » et prétend avoir été uniquement convaincu d'avoir failli aux normes de conduite édictées par l'article 1.2 du Statut du personnel prescrivant au fonctionnaire de faire preuve de discernement. Selon lui, il est gratuit de donner à la légère cette qualification à un acte reconnu comme étant non intentionnel et aux conséquences imprévues en vue de justifier une sanction plus sévère. Invoquant le *Black's Law Dictionary*, qui définit

la « faute lourde » comme « le défaut par quiconque, agissant de propos délibéré, de s'acquitter d'une obligation évidente en méconnaissant par imprudence les conséquences de son acte pour la vie et les biens d'autrui », il fait valoir que l'absence d'intention de sa part est un facteur important à retenir pour apprécier la proportionnalité de la sanction à sa faute.

14. Le Tribunal observe que, envisagée dans le contexte des paragraphes b) et c) de la section 5.1 de la circulaire [ST/SBG/2004/15](#), l'expression « faute lourde » peut être regardée comme alternative de l'adverbe « sciemment » et que tel acte peut être qualifié de « faute lourde » si son auteur, sans être animé d'une intention coupable et sans avoir conscience de commettre une faute, a néanmoins agi d'une manière manifestement imprudente. Ainsi, s'il n'est pas contesté que le requérant n'a pas intentionnellement égaré des informations confidentielles de l'Organisation, il a agi d'une manière manifestement imprudente. D'après sa propre relation des faits, « il a posé l'enveloppe contenant les imprimés de courriers électroniques [comportant les informations confidentielles] sur le banc situé devant son casier dans les vestiaires du personnel de sécurité. S'étant aperçu par la suite qu'il n'avait pas l'enveloppe sur lui après en être parti, il est retourné aux vestiaires à la fin de son tour de garde pour constater que l'enveloppe avait disparu » (voir arrêt *Kennedy* (2021-UNAT-1184), par. 11). En outre, le fait de ne pas signaler la perte ne saurait être qualifié d'erreur par inadvertance. Cela étant, vu l'ancienneté du requérant au service de l'Organisation, sa qualité de responsable et son expérience générale, il n'est pas injuste de conclure qu'il a commis une « faute lourde » en ne prenant pas des mesures raisonnables pour prévenir la perte d'informations confidentielles de l'Organisation et faute d'en avoir signalé la perte (dans ce sens, voir, par exemple, jugement *Kanganathan* (UNDT/2016/017), par. 51). Le Tribunal observe également que, contrairement à ce que le requérant affirme, le Tribunal d'appel n'a pas expressément déclaré que la faute du requérant n'était pas constitutive de « faute lourde ».

15. Le Tribunal conclut donc que la Secrétaire générale adjointe a examiné dans leur ensemble les circonstances qui ont entouré la faute du requérant et suffisamment

motivé sa conclusion selon laquelle ce dernier avait commis une « faute lourde » en traitant des informations confidentielles de l'Organisation en question en l'espèce.

« Sur le point de savoir si le fonctionnaire a pleinement informé en temps utile un supérieur hiérarchique direct ou indirect, s'il a suivi les procédures opérationnelles applicables relativement à la faute et s'il avait personnellement conscience de sa conduite »

16. La Secrétaire générale adjointe relève que le requérant n'a signalé la perte des communications renfermant des informations confidentielles ni dès qu'il s'en est aperçu ni après que le contenu desdites communications a été publié sur un blog privé. « Faute d'avoir signalé la perte d'informations confidentielles [de l'Organisation] à une seule personne, [le requérant] a violé le paragraphe b) de l'article 1.2 du Statut en ceci que, ce faisant, il n'a pas fait preuve des plus hautes qualités d'intégrité et de compétence » attendues du fonctionnaire. Le requérant reconnaîtra par la suite que, ayant commis là une erreur, il aurait dû signaler cette perte. En outre, le requérant occupait un poste de responsabilité au sein du syndicat du personnel du Siège et aurait dû, de par cette qualité, mesurer l'intérêt et le caractère singulièrement sensible des informations confidentielles contenues dans les communications en question et les conséquences de leur perte.

17. Le requérant soutient que la décision contestée méconnaît les raisons qu'il a avancées pour expliquer qu'il n'ait pas immédiatement signalé la perte, notamment le fait qu'il avait enchaîné deux tours de garde le jour de la perte et qu'il était préoccupé par un problème psychologique de famille. Il est allé en congé annuel peu de temps après présumant toujours que l'on avait jeté l'enveloppe contenant les informations confidentielles. Il ajoute que l'article étant paru sur le blog privé le lendemain (18 mai 2017), quand bien même il aurait signalé la perte desdites informations par la suite il n'aurait pu en empêcher la publication du contenu. De plus, la décision contestée méconnaît ceci que, ayant appris ce qui s'était passé à son retour de congé, il avait été franc et avait présenté des excuses.

18. De l'avis du Tribunal, la Secrétaire générale adjointe a démontré que le requérant avait failli à l'obligation qui lui était faite par le paragraphe b) de l'article 1.2 du Statut du personnel de satisfaire aux plus hautes qualités d'intégrité et de compétence en ne signalant pas immédiatement la perte d'informations confidentielles de l'Organisation. Le requérant avait eu largement la possibilité de signaler la perte, notamment lorsqu'il s'en était aperçu, après qu'un article en ligne soit venu en parler ou avant d'aller en congé. Ainsi que le Tribunal du contentieux administratif l'a fait observer dans la première affaire, « [s]i le Tribunal ne peut se livrer à des conjectures sur ce qui se serait produit s'il l'avait fait, en signalant la perte il aurait en tout état de cause permis à l'Administration de gérer la perte et de parer à toute éventualité » (jugement *Kennedy* (UNDT/2020/209), par. 48).

19. Le Tribunal conclut en conséquence que la Secrétaire générale adjointe a régulièrement exercé le pouvoir discrétionnaire qui est le sien en concluant que le requérant avait violé le paragraphe b) de l'article 1.2 du Statut du personnel en ne signalant pas sa faute sans détour ni retard. Le Tribunal considère également que la Secrétaire générale adjointe a démontré que le requérant n'avait pas suivi les procédures opérationnelles normales applicables dans une telle situation, qui l'auraient conduit à informer immédiatement ses supérieurs hiérarchiques de la perte des informations confidentielles.

« Sur le point de savoir si la faute du requérant résulte d'un acte irréfléchi ou d'une passagère erreur de jugement »

20. La Secrétaire générale adjointe affirme que les actes posés par le requérant ne procèdent pas d'une simple erreur de jugement quand on sait qu'il avait précédemment transmis à des personnes non autorisées des courriers électroniques contenant des informations confidentielles. En outre, s'il croyait sincèrement avoir agi par simple erreur de jugement, le requérant aurait immédiatement signalé la perte à ses supérieurs hiérarchiques pour leur permettre ainsi d'entreprendre de retrouver la correspondance électronique perdue. Or, le requérant n'en a rien fait et n'a pas signalé la perte des

communications confidentielles de l'Organisation, même après qu'il a appris qu'un blog privé en avait publié le contenu.

21. Le requérant fait valoir qu'il n'a jamais été contesté qu'il avait agi par inadvertance et de manière non intentionnelle ou que, pris dans leur ensemble, ses états de service avant et après le fait en cause avaient été exemplaires. Il fait valoir également que la critique selon laquelle, étant représentant du syndicat du personnel, il avait précédemment communiqué des informations à autrui est dénuée de pertinence et mal à propos et ne faisait nullement partie des charges retenues contre lui.

22. Toute en convenant avec lui que le reproche d'avoir précédemment transmis des courriers électroniques contenant des informations confidentielles à des personnes non autorisées à lui adressé par la Secrétaire générale adjointe ne doit pas être retenu contre lui, le Tribunal estime que si la perte de communications contenant des informations confidentielles de l'ONU procédait uniquement d'une passagère erreur de jugement, le requérant l'aurait signalé à qui de droit dès qu'il s'en était aperçu afin de permettre à l'intéressé de prendre toute mesure nécessaire. Il aurait également pu signaler la perte après qu'il a su qu'un blog privé avait consacré un article auxdites communications, mais ne l'a pas fait.

23. Le Tribunal conclut de là que la Secrétaire générale adjointe était fondée à conclure que la faute du requérant ne procédait pas uniquement de quelque acte impulsif ou passagère erreur de jugement.

« Sur le point de savoir si la faute était mineure ou technique, substantielle ou grave ou résultait d'un faux-pas mineur ou d'une erreur honnête ou d'un manque de savoir-faire ou d'expérience, si la conduite en cause était contraire aux droits et obligations exprès et tacites attachés à la qualité de fonctionnaire »

24. Selon la Secrétaire générale adjointe, la conduite du requérant ne résulte ni d'un faux-pas mineur ni d'un manque de savoir-faire ou d'expérience. Au moment où il a commis la faute, le requérant avait à son actif plus de 20 ans d'expérience comme agent de sécurité au service de l'Organisation et était donc censé être au fait de l'obligation

qui lui incombait en sa qualité de fonctionnaire de protéger les biens et avoirs de l'Organisation, y compris les moyens tels que les échanges de courriers électroniques dont il a imprimé et perdu le texte. Le requérant savait ou était censé savoir qu'en sa qualité de fonctionnaire affecté à des fonctions intéressant la sûreté et la sécurité, il avait pour obligation de veiller à la sûreté et à la sécurité de l'Organisation et de prévenir toute utilisation non autorisée de ses biens et avoirs. Il a toutefois failli à ses obligations et à la conduite attendue de lui.

25. Le requérant soutient avoir commis une erreur de jugement non pas dans l'exercice de ses fonctions d'agent de sécurité mais au contraire à l'occasion de l'accomplissement d'activités protégées en sa qualité de représentant du personnel, parce que la documentation mal rangée intéressait des questions précédemment soulevées par les syndicats du personnel. Il fait valoir que, loin de constituer une circonstance aggravante, son activité syndicale aurait dû être retenue comme circonstance atténuante de la sanction et avertit que les mesures prises par l'Administration sont de nature « à refroidir l'ardeur syndicale dans l'ensemble ». Le requérant soutient également que la décision contestée remet fondamentalement en cause les protections accordées aux représentants du personnel dans l'exercice de leurs fonctions en ce qu'elle méconnaît qu'il a commis la faute en cause dans l'exercice de sa mission syndicale protégée par l'alinéa e) de la disposition 8.1 du Règlement du personnel et consacrée par les Normes de conduite de la fonction publique internationale.

26. Le Tribunal considère que les arguments avancés par le requérant touchant sa mission de représentant du personnel sont inopérants en l'espèce. Le fait d'avoir « imprimé un fil de courriels résultant de l'exercice de sa qualité de vice-président du syndicat du personnel dans l'intention de le transmettre à la direction nouvellement élue du syndicat n'a jamais été qualifié de faute en l'espèce. La faute qualifie uniquement le fait d'avoir égaré par la suite le contenu de ce fil de courriels et de ne pas en avoir signalé la perte. Rien dans le dossier ne vient prouver que la décision de la Secrétaire générale adjointe constituait une « ingérence injustifiée » dans

l'administration des syndicats ou associations du personnel. Au contraire, la sanction trouvait sa justification dans l'ancienneté du requérant à l'Organisation, son expérience et son savoir-faire.

27. Le Tribunal conclut en conséquence que la Secrétaire générale adjointe a suffisamment motivé sa conclusion selon laquelle la faute reprochée au requérant ne résultait pas d'un manque de savoir-faire ou d'expérience de sa part et que, par sa conduite, celui-ci a failli aux droits et obligations exprès ou tacites attachés à la qualité de fonctionnaire.

« Sur le point de savoir si la conduite en cause consiste dans un ou plusieurs actes et/ou dans des agissements systématiques, si elle s'analyse en des manquements multiples liés ou non entre eux »

28. La Secrétaire générale adjointe soutient que, contrairement à ce qu'il affirme, les agissements du requérant n'ont pas consisté dans « le seul fait d'avoir par mégarde mal rangé une enveloppe » ou « le seul fait de n'avoir pas mesuré des conséquences imprévues ». Au contraire, le requérant a posé au moins deux actes, à savoir celui d'avoir égaré des documents contenant des informations confidentielles de l'Organisation et celui de n'avoir pas signalé la perte desdits documents, violant, de ce fait, plus d'une fois le texte du Statut du personnel et de la circulaire [ST/SGB/2004/15](#) (Utilisation des moyens et des données informatiques et télématiques), ce qui était constitutif d'une « double faute ». De plus, pour décider de la sanction appropriée, la Secrétaire générale adjointe, a examiné la pratique antérieure de l'Organisation en présence de faute comparable. Elle a relevé que, dans les cas où le fonctionnaire avait intentionnellement détourné de leur finalité des biens et avoirs, y compris des informations confidentielles de l'Organisation, les sanctions disciplinaires prononcées étaient le renvoi ou le licenciement, tandis que, dans les cas où le fonctionnaire avait violé le texte du Statut et du Règlement du personnel par suite de faute lourde ou commis des faits constitutifs d'une faute lourde, les mesures imposées étaient le renvoi, le licenciement ou la rétrogradation.

29. Le requérant soutient également que c'est en vain que la Secrétaire générale adjointe invoque toute pratique antérieure, dans la mesure où les affaires en question concernent pour la plupart le détournement intentionnel d'avoirs de l'Organisation ou quelque intention dolosive et ne sont pas comparables à la présente espèce. Il fait remarquer qu'« il n'est nullement question ni de dol ni de méconnaissance de quelque mise en garde ou instruction » et que la Secrétaire générale adjointe est mal fondée à parler de « double faute », car elle ne fait que répéter les mêmes allégations résultant de l'incident en cause qui constitue un fait unique. Il ajoute qu'il n'existe pas d'affaires comparables en présence de laquelle une erreur de jugement isolée a donné lieu à une si lourde sanction.

30. Le Tribunal relève que, pour parvenir à la décision contestée, la Secrétaire générale adjointe a passé en revue au moins huit cas de faute ayant donné lieu à des mesures disciplinaires. Si le requérant a raison de dire que la plupart des affaires envisagées concernaient des cas de détournement intentionnel d'avoirs de l'Organisation de leur finalité ou quelque intention dolosive et ne sont donc pas comparables à sa situation, à la vérité chaque affaire a des circonstances qui lui sont propres et n'est à nulle autre identique. En outre, tels fonctionnaires convaincus de dol ou de méconnaissance de quelque instruction ont fait l'objet de sanctions plus lourdes que le requérant, notamment celles de renvoi ou de cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. Le Tribunal estime donc qu'en lui imposant les seules mesures disciplinaires de blâme écrit avec perte de quatre échelons de classe, la Secrétaire générale adjointe a tenu compte de ce que la faute commise par le requérant était relativement moins grave que celles constatées dans les affaires visées (voir, par exemple, arrêt *Specker* (2022-UNAT-1298), par. 28).

31. La qualification de « double faute » est d'autant plus justifiée que le requérant a, d'une part, perdu des informations confidentielles en ne faisant pas preuve de discernement dans l'usage des moyens de l'Organisation, et, d'autre part, omis de signaler la perte desdites informations. De ce fait, on ne saurait comparer son cas à tout autre où l'on serait en présence de quelque « erreur de jugement isolée ». Au surplus,

dès lors que les deux parties conviennent qu'il n'existe pas de précédent parfaitement identique à la présente espèce, la Secrétaire générale adjointe n'avait pas d'autre solution que de viser des affaires plus ou moins analogues sans être rigoureusement identiques et d'adapter la sanction aux circonstances propres à l'espèce.

32. Le Tribunal conclut en conséquence que la Secrétaire générale adjointe a suffisamment motivé sa conclusion selon laquelle la faute du requérant a consisté non pas tant dans un acte unique que dans des manquements multiples.

« Sur le point de savoir si de la faute du requérant il est résulté ou non quelque préjudice ou dommage appréciable à l'Organisation, à l'employeur, à des collègues et à d'autres fonctionnaires, à des clients et au public et quel est le nombre de personnes lésées »

33. La Secrétaire générale adjointe soutient que, par sa conduite, le requérant a exposé l'Organisation à un risque potentiel pour sa réputation, ce qu'il a reconnu. En outre, ainsi que le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel l'ont, l'un et l'autre, fait observer précédemment, du fait de la fuite d'informations confidentielles résultant de sa faute, le requérant a mis en danger certains membres du personnel de l'ONU mentionnés dans les communications.

34. Selon le requérant, la Secrétaire générale adjointe n'a rapporté la preuve ni de « quelque conséquence grave pour l'Organisation ou pour toute personne résultant de la publication des documents en question » dans la mesure où ces documents traitaient d'une question dépassée, ni davantage de ce que la critique adressée à un haut fonctionnaire de l'ONU dans lesdits documents était contraire à la vérité ou mal fondée.

35. Le Tribunal observe que les actes posés par le requérant sont de nature à exposer certains membres du personnel de l'ONU à quelque risque, mais la publication de communications mal conservées sur un blog en ligne privé le 18 mai 2017 représente également un danger non négligeable. Une telle publication non autorisée de communications confidentielles de l'ONU, y compris de communications avec les États Membres, mettant à nu certaines failles de sécurité est manifestement grosse de

risques pour la réputation de l'Organisation, pouvant également entraîner une perte de confiance en elle et rendre les États Membres moins enclins à partager des informations sensibles avec l'Organisation dans l'avenir.

36. Le Tribunal conclut de là que la Secrétaire générale adjointe a suffisamment exposé dans la décision contestée les motifs l'autorisant à conclure que le requérant a, par sa faute, exposé l'Organisation à un risque potentiel pour sa réputation.

« Sur le point de savoir si le requérant a des antécédents disciplinaires (manquements et sanctions), si la faute en question est un premier manquement ou s'inscrit dans un ensemble de manquements systématiques et si le fonctionnaire est en état de récidive »

37. La Secrétaire générale adjointe concède que c'est là la première infraction commise par le requérant.

38. Le requérant fait valoir que, pris dans leur ensemble, ses états de service avant et après les faits en cause ont été exemplaires, mais qu'il n'en a pas été tenu compte dans la sanction prononcée contre lui. Il affirme qu'aucun nouveau blâme écrit ne lui a été adressé et que la perte de quatre échelons de classe n'est pas expliquée ou justifiée. Il affirme également que, si l'on en juge par sa « longue et exemplaire carrière et la sévérité de la sanction imposée, force est de conclure à quelque intention d'exercer des représailles contre sa personne ».

39. Le Tribunal est convaincu que, pour décider de la sanction appropriée à la faute constatée, la Secrétaire générale adjointe a tenu compte de ce que le requérant a à son actif une longue carrière au service de l'Organisation, qu'il s'est sincèrement repenti et qu'il n'avait pas d'antécédent disciplinaire. Le Tribunal n'est cependant pas convaincu par l'argument du requérant selon lequel la décision contestée est inspirée de quelque « intention de représailles ».

« Sur le point de savoir s'il résulte de sa carrière professionnelle des circonstances atténuantes en faveur du fonctionnaire et si celui-ci s'est engagé à œuvrer à ne ni commettre de nouveau la faute en cause ni persister à la commettre »

40. La Secrétaire générale adjointe a relevé que le requérant avait à son actif plus de 20 ans de carrière au service de l'Organisation au moment où il s'était vu imposer la mesure disciplinaire et que ses supérieurs hiérarchiques l'avaient félicité pour son travail, tel qu'il résulte des rapports d'évaluation de son comportement professionnel. Elle a tenu compte de ce que le requérant avait exercé une mission syndicale au service du syndicat du personnel, de ce qu'il s'était sincèrement repenti, de ce qu'il avait expliqué la situation qu'il vivait personnellement à l'époque des faits et de ce qu'il était soutien de famille. Elle a toutefois retenu que, de la longue carrière du requérant, il ressortait notamment qu'il était au fait des prescriptions du Statut et du Règlement du personnel et des autres textes administratifs de l'Organisation et en comprenait le sens, de même qu'il était apte à répondre aux attentes placées en lui en sa qualité de fonctionnaire affecté à des fonctions intéressant la sûreté et la sécurité et qu'il n'ignorait pas les conséquences et incidences de ses actes, concluant par suite, que sa longue carrière ne le déchargeait pas de la responsabilité résultant de sa faute.

41. Le requérant fait valoir que, pris ensemble, ses états de service avant et après les faits en cause sont exemplaires et que, même si la Secrétaire générale adjointe est totalement mal fondée à dire qu'elle aurait dû lui imposer la rétrogradation, cette mesure aurait néanmoins emporté une sanction financière moins lourde que celle résultant de la plus sévère mesure de perte de quatre échelons de classe imposée. Il fait valoir également que la décision de maintenir mais non de prolonger la période de suspension de la faculté de prétendre à une promotion a, en fait, pour seul effet de maintenir la sanction originelle qui « aurait dû être rapportée ».

42. Le Tribunal considère que, pour prendre la décision contestée, la Secrétaire générale adjointe s'est efforcée de bonne foi de tenir compte de tous facteurs pertinents, de motiver pleinement son raisonnement et de veiller à imposer au requérant une mesure disciplinaire proportionnée à la faute commise.

43. La Secrétaire générale adjointe a estimé que, par ses actes, le requérant avait exposé l'Organisation à un risque pour sa réputation et mis en danger la personne de certains membres de son personnel mentionnés dans les communications confidentielles. Elle a également considéré que, pour décider de la mesure disciplinaire à lui imposer, il lui était loisible de tenir compte de ce que, en sa qualité de vice-président du syndicat du personnel, le requérant avait eu accès à des informations protégées et confidentielles.

44. De l'avis de la Secrétaire générale adjointe, vu la gravité de la faute, la rétrogradation aurait été la sanction appropriée. Toutefois, ayant tenu compte de ce que le requérant avait à son actif plus de 20 ans de carrière et de ce qu'il s'était sincèrement repenti, elle a conclu que les mesures disciplinaires de blâme écrit avec perte de quatre échelons de classe et suspension, pour deux ans, de la faculté de prétendre à une promotion à lui précédemment imposées par application des alinéas i), ii) et vi) du paragraphe a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel auraient satisfait au principe de proportionnalité en la présente espèce. Toutefois, tenant compte de ce qu'il s'était écoulé plus de deux ans depuis que le requérant avait été sanctionné une première fois pour sa faute, la Secrétaire générale adjointe a décidé de ne pas lui imposer de nouveau la mesure disciplinaire de la suspension, pour deux ans, de la faculté de prétendre à une promotion.

45. Au surplus, le Tribunal constate qu'il apparaît que les mesures disciplinaires que sa faute lui ont valu n'ont pas eu de conséquences professionnelles excessivement graves pour le requérant. Au contraire, celui-ci s'est apparemment vu confier de hautes responsabilités de sécurité, ayant été notamment affecté à la protection de la résidence du Secrétaire général.

Conclusion

46. Ayant examiné tous les facteurs pris en compte pour décider de la sanction à prononcer contre le requérant au regard de la faute commise, le Tribunal conclut que la Secrétaire générale adjointe a suffisamment motivé la décision contestée et établi l'existence d'un lien de causalité ou rapport rationnel entre les éléments de preuve produits et la finalité de la sanction disciplinaire.

47. Ainsi que le Tribunal d'appel l'a déclaré, l'Administration jouit d'un pouvoir discrétionnaire s'agissant de décider de la mesure disciplinaire à imposer à tout fonctionnaire eu égard aux circonstances de l'espèce et aux agissements et à la conduite de l'intéressé(e), le Tribunal du contentieux administratif ne devant remettre en cause l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire que lorsque la sanction imposée est « manifestement illégale, arbitraire, outrepassé les limites prescrites par les normes applicables, excessive, abusive, discriminatoire ou d'une sévérité absurde » [voir arrêts *Portillo Moya* (2015-UNAT-523), par. 19 à 21, et *Specker* (2022-UNAT-1298), par. 26, ainsi que *Sall* (2018-UNAT-889) et *Nyawa* (2020-UNAT-1024)].

48. Le Tribunal constate que la décision contestée impose la seule sanction du « blâme écrit avec perte de quatre échelons de classe », qui est l'une des deux plus clémentes options découlant de la liste des mesures disciplinaires envisagées par l'alinéa a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel. Au vu des circonstances de la cause, le Tribunal conclut que ces mesures disciplinaires sont proportionnées à la faute constatée et ne sont pas excessives.

49. Par ces motifs, le Tribunal rejette la requête.

(Signé)

M^{me} Joelle Adda, juge

Ainsi jugé le 19 juillet 2023

Enregistré au Greffe le 19 juillet 2023

(Signé)

Isaac Endeley, Greffier, New York