



Devant : Juge Teresa Bravo
Greffe : Genève
Greffier : René M. Vargas M.

VEYRAT

Contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Victor Rodriguez

Conseil du défendeur :

Adrien Meubus, Section du droit administratif/BGRH, Secrétariat de l'ONU

Requête

1. Par requête déposée le 5 février 2017, le requérant conteste sa cessation de service avec préavis de trois mois et indemnité de licenciement conformément à la disposition 10.2(a)(viii), et en application du paragraphe c) de l'annexe III du Statut du personnel.

2. Le défendeur a soumis sa réplique le 6 mars 2017.

Faits

3. Le requérant est entré au service de l'Office des Nations Unies à Genève (« ONUG ») comme huissier, au grade G-2, en avril 1991, sur la base d'un contrat temporaire. Il a occupé diverses positions avant d'entrer, en 1997, au service du Bureau des Affaires Humanitaires (« OCHA »), Genève, où il a travaillé comme Assistant des Ressources Humaines, au grade G-6, à partir d'avril 2004. Son contrat a été converti en contrat permanent le 1^{er} juillet 2009.

4. En Novembre 2014, l'équipe du requérant à OCHA a été dissoute dans le cadre de la préparation de la mise en œuvre d'UMOJA. Le requérant a travaillé à la Section de la Gestion des Ressources Humaines, ONUG, pour une année, en prêt, afin de préparer la mise en œuvre d'UMOJA à OCHA, prévue pour juin 2015. À cette dernière date, l'UMOJA « go live » s'est avéré difficile et le personnel en charge de sa mise en œuvre—dont le requérant—a été exposé à un stress particulier.

5. Entre le 13 et 17 novembre 2015, trois ruches d'abeilles qui se trouvaient sur des socles positionnés derrière des arbres ont disparu de la Cour d'honneur du parc du Palais des Nations. Ces ruches, une donation de la Mission Permanente de la Suisse auprès de l'ONUG, étaient installées en contrebas de la Cour d'honneur depuis 2012, et chacune portait une plaquette nominative avec l'inscription « paix, coopération, sécurité, humanitaire, solidarité, droits de l'homme, justice, universalité, désarmement et environnement ».

6. Le 11 janvier 2016, le Service des bâtiments de l'ONUG a signalé au Service de la sécurité et de la sûreté (« SSS »), ONUG, la disparition des trois ruches en

question. Suite à une demande officielle du responsable du Service des bâtiments, le Chef, SSS, ONUG, a ordonné l'ouverture d'une enquête le 20 janvier 2016.

7. Le 4 février 2016, une quatrième ruche, avec l'inscription « justice », a disparu.

8. Les enquêteurs ont visionné les enregistrements du système de vidéosurveillance, qui, selon le rapport d'enquête, montrent que la quatrième ruche avait été enlevée par une personne seule, le 4 février 2016, dans la pénombre, entre 18h24 et 18h34. La personne, venue à pied, a traversé le champ en direction des ruches à deux reprises et est revenue avec un objet dans les bras, deux fois, pour transporter la ruche, en deux temps, dans son véhicule. Toujours selon le rapport d'enquête, les caméras de surveillance ont également filmé un seul véhicule qui était allée à et repartie de l'Allée du Secrétariat juste avant et immédiatement après l'enlèvement de la ruche. Cette voiture avait quitté le parking P16 de la villa le Bocage, avant de s'arrêter quinze minutes à l'Allée du Secrétariat, pour ensuite sortir, à 18h36, de l'Allée du Secrétariat et quitter l'ONUG par le portail du Chemin de fer en direction du lac. Les enquêteurs se sont alors rendus sur les parkings du Bocage afin d'identifier le suspect potentiel. Seule une voiture correspondant au style et forme de celle recherchée était garée quotidiennement sur le parking P16 (Villa Bocage), à savoir une KIA Rio blanche, dont la plaque d'immatriculation permettait d'identifier qu'elle appartenait au requérant.

9. Les enquêteurs se sont ensuite rendus au domicile du requérant le 15 février 2016, afin de vérifier depuis l'extérieur de la maison si les ruches de l'ONUG s'y trouvaient. Les enquêteurs n'ont pas vu les ruches de l'ONUG mais ont pu constater, par contre, que le fonctionnaire, ou un membre de sa famille, avait des connaissances en apiculture puisque deux ruches qui présentaient une structure différente de celles de l'ONUG étaient disposées dans son jardin.

10. Les enquêteurs sont retournés à la résidence du requérant le 14 mars 2016 afin de vérifier s'il avait, entre temps, installé une ou plusieurs des ruches de l'ONUG sur son terrain, ce qui n'était pas le cas.

11. Le 16 mars 2016, les enquêteurs ont convoqué le requérant à un entretien le même jour. La convocation indiquait, entre autre, ce qui suit :

Entre fin octobre 2015 et le 4 février 2016, quatre des dix ruches, implantées dans le parc de l'ONUG, ont disparu.

Au vu des éléments recueillis dans le cadre de l'investigation effectuée, nous souhaitons vous entendre sur procès-verbal, en qualité de témoin.

12. Dans le procès-verbal de l'entretien et les témoignages entendus lors de l'audience sur le fond, le requérant confirme ce qui suit :

J'ai parfaitement compris la raison de ma convocation ce jour, en l'occurrence la disparition de quatre ruches, patrimoine de l'ONUG. J'ai accepté de venir volontairement à votre bureau afin de répondre à vos questions et de m'expliquer sur les faits.

13. Aussi, dans le procès-verbal, à la toute première question, « Pensez-vous que nous vous avons convoqué par hasard dans le cadre de la disparition de ces quatre ruches ? », le requérant a répondu ce qui suit :

Je vais immédiatement vous dire la vérité. J'ai moi-même emmené ces ruches. Je ne peux pas vous préciser les dates exactes mais c'était entre fin octobre 2015 et début février 2016.

A chaque fois, je les ai chargées dans mon véhicule KIA Rio Je me garais dans l'allée du Secrétariat et faisais un ou deux aller-retour à pieds en traversant la partie herbeuse qui se trouve sous le parking de la Presse.

Je les ai emmenées à mon domicile à Sciez. Elles sont actuellement dans mon garage. J'avais l'intention de les installer dans mon jardin ultérieurement.

14. Il a également admis avoir repeint en blanc les côtés rouges des toits « chalet » des ruches et d'avoir jeté leurs plaques nominatives. Le requérant a restitué les quatre ruches le 17 mars 2016 et a réitéré ses excuses.

15. Le rapport d'enquête préliminaire sur la disparition des ruches à l'ONUG, mené par l'unité des investigations du SSS et daté du 23 mars 2016, a été transmis au Directeur, Division de l'Administration, ONUG, par memorandum du 29 mars 2016.

16. Le Directeur de l'Administration, ONUG, a envoyé le cas du requérant à la Sous-Secrétaire générale, Bureau de la Gestion des ressources humaines (« BGRH »), à New York, le 5 avril 2016, en demandant l'initiation d'une procédure disciplinaire conformément au Chapitre X du Règlement et Statut du personnel des Nations Unies, et le para. 5 de l'instruction administrative ST/AI/371/Amend.1 (Mesures et procédures disciplinaires révisées).

17. Dans une lettre d'excuse datée du 4 mai 2016, le requérant a essayé d'expliquer les circonstances entourant ses actes et a exprimé ses regrets et sa profonde désolation. La Chef des Ressources Humaines, OCHA, a remis cette lettre au BGRH à New York.

18. Par mémorandum du 19 juillet 2016, le Chef, Service des Politiques en matière de Ressources Humaines, BGRH, a notifié au requérant les allégations de faute portées à son encontre et lui accordant un délai de deux semaines pour y répondre. Le requérant a reçu ces allégations le 8 août 2016.

19. Le requérant et un juriste du bureau de l'assistance juridique du personnel ont soumis des réponses aux allégations de faute portées à l'encontre du requérant le 5 septembre 2016.

20. Par mémorandum du 18 octobre 2016, l'Administrateur chargé du Bureau de la Gestion des Ressources Humaines à New York a informé le requérant de l'imposition comme mesure disciplinaire de sa cessation de service avec indemnité en tenant lieu de préavis, et indemnité de licenciement. Dans le mémorandum, il était noté qu'en prenant cette décision, l'Organisation avait pris en compte comme facteurs atténuants le long service impeccable du requérant, son expression de regret, son admission du vol, et ses circonstances personnelles au moment des faits. Le mémorandum soulignait également que le fait que les ruches étaient une donation de la Mission Suisse rendait la faute du requérant autant plus grave.

21. Le requérant est suivi par un médecin depuis le 28 novembre 2016.

Arguments des parties

22. Les arguments du requérant sont les suivants :

- a. L'Administration n'a pas respecté son devoir de diligence vis-à-vis du requérant, qui lors de la mise en place du système UMOJA a été exposé à un stress et une tension considérable, ainsi qu'un volume de travail très important, avec une situation professionnelle incertaine ;
- b. Le stress dont a souffert le requérant au moment des faits, dont la cause était la mise en place d'UMOJA, ainsi que la bizarrerie de ses actes n'ont pas été réellement pris en compte dans la procédure et lors de la détermination de la mesure disciplinaire par le BGRH ; ces circonstances diminuaient ou excusaient sa responsabilité ;
- c. Il y a un vice de procédure car le requérant a été convoqué aux entretiens avec les enquêteurs comme témoin et non comme suspect ; au moment de sa convocation, les enquêteurs avaient déjà été au domicile du requérant deux fois, et avaient exclu les autres personnes avec une voiture correspondant à celle qu'ils avaient vue sur la vidéo de surveillance ; le fait d'avoir convoqué le requérant comme témoin, et non comme suspect, constitue alors une violation de ses droits à une procédure régulière ;
- d. La sanction imposée est profondément disproportionnée par rapport à la nature et à la gravité de la faute commise, en violation de la disposition 10.3 du Règlement du personnel, car les conséquences de la mesure disciplinaire appliquée dépassent de beaucoup la faute reprochée et ne tiennent pas vraiment compte des circonstances du requérant ; l'Administration a fait preuve d'absence de considérations d'humanité ;
- e. Que ce soit la sanction la plus sévère ou pas, la cessation de service avec préavis de trois mois et indemnité de licenciement constitue la mort professionnelle pour le requérant ; il a postulé à 59 postes dans les Organisations Internationales à Genève, mais avec la mesure disciplinaire et à 50 ans, il lui est impossible de trouver du travail dans ce qu'il a bien fait aux Nations Unies pendant 25 ans ; et
- f. La procédure était viciée et le requérant n'a pas pu bénéficier d'une procédure régulière dans l'examen de son cas ; il demande la clémence du

Tribunal, l'annulation de la mesure disciplinaire et donc sa réintégration, le paiement des salaires et bénéfices depuis le temps de sa séparation, ainsi que des dommages moraux.

23. Les arguments du défendeur sont les suivants :

a. La sanction imposée au requérant est proportionnée aux actes commis ; contrairement à ce qu'il dit, le requérant a agi avec préméditation, quand il a, sur une période de cinq mois et à quatre reprises, pris quatre ruches ; le fait qu'il les a repeintes et a enlevé leurs plaques nominatives démontre qu'il voulait les garder ;

b. Les ruches étaient une donation du gouvernement Suisse ; le lien de confiance entre le requérant et l'Organisation était mis en cause ; ses actes méritaient une sanction sévère ;

c. La sanction est conforme aux mesures imposées dans des cas similaires ; de façon générale, des cas impliquant la prise de possession sans autorisation de propriété de l'Organisation entraînent la cessation de service ;

d. Sa longue et satisfaisante carrière, l'expression de regrets et son aveu rapide, ainsi que ses circonstances personnelles au moment des faits—à savoir le stress auquel il était soumis—ont été pris en considération comme facteurs atténuants, ce qui a mené à une sanction moins sévère que le renvoi, en conformité avec la disposition 10.2(a)(ix) ;

e. Le requérant n'a pas démontré qu'il avait souffert d'une condition mentale au moment des faits ; le fait qu'il était stressé a été dûment pris en compte ; le témoignage du Docteur R. n'est pas pertinent et ne devrait pas être pris en considération car le requérant l'a consulté seulement en novembre 2016 ;

f. Les droits du requérant à une procédure régulière ont été respectés ; il peut bien être argumenté que lorsqu'il a été interviewé par les enquêteurs le 16 mars 2016, les preuves à son encontre n'étaient pas suffisantes pour le qualifier comme sujet de l'enquête ; lors de sa convocation, le 16 mars 2016,

il a été clairement informé—par écrit et oralement—de la matière sur laquelle allait porter l’entretien ;

g. Un fonctionnaire est en droit d’être informé par écrit des allégations formelles portées à son encontre uniquement lorsque l’enquête est achevée et la procédure disciplinaire entamée ;

h. Étant donné qu’il a été informé de l’objet de l’enquête, il a eu toutes les opportunités d’avancer sa version des événements et de proposer des preuves exonératoires ; il a aussi été en mesure de soumettre ses commentaires et des informations supplémentaires suite à la notification de la lettre des charges, conformément à l’instruction administrative ST/AI/371/Amend.1 ;

i. Si le Tribunal venait à trouver que les droits du requérant à une procédure régulière ont été violés, il n’a toutefois pas souffert de préjudice et ses demandes devraient être rejetées ; il a confessé immédiatement, comme c’était son obligation sous la disposition 1.2(c) du Règlement du personnel ; ses réponses n’auraient pas été différentes de celles qu’il a donné aux enquêteurs s’il avait été informé qu’il était le sujet de l’enquête ;

j. Les règles applicables prévoient qu’un fonctionnaire doit être informé de l’objet de l’enquête, ce qui a été fait dans le cas d’espèce ; elles ne prescrivent pas que la personne doit être informée spécifiquement de son statut comme « sujet » ; et

k. La décision constitue un exercice raisonnable du pouvoir discrétionnaire de l’Organisation et a été prise en conformité avec les règles applicables.

Jugement

24. De prime abord, il faut rappeler que le Statut du Tribunal lui octroie des pouvoirs limités en matière disciplinaire.

25. La jurisprudence du Tribunal d’appel des Nations Unies a constamment statué que, s’agissant d’une requête contestant des sanctions disciplinaires, le Tribunal

doit déterminer les éléments suivants (*Masri* 2010-TANU-098, *Shahatit* 2012-TANU-195, *Portillo Moya* 2015-TANU-523) :

- a. Les faits allégués ont-ils été établis selon le seuil de preuve applicable ? ;
- b. Les faits établis sont-ils constitutifs d'une faute professionnelle ou d'une inconduite ? ; et
- c. La mesure disciplinaire est-elle proportionnelle à la gravité de l'infraction ?

26. Le Tribunal doit également examiner la régularité de la procédure suivie.

27. Au moment de la décision contestée, les textes applicables en matière de sanctions disciplinaires étaient l'article 10.1a) du Statut du personnel (ST/SGB/2016/1)¹, selon lequel le Secrétaire général « peut appliquer des mesures disciplinaires à tout fonctionnaire en cas de faute professionnelle », ainsi que les dispositions 10.1 à 10.3 du Règlement du personnel, selon lesquelles :

¹ Annulée et remplacée par ST/STGB/2017/1.

Disposition 10.1**Faute**

a) Peut constituer une faute passible d'instance disciplinaire et de sanction disciplinaire le défaut par tout fonctionnaire de remplir ses obligations résultant de la Charte des Nations Unies, du Statut et du Règlement du personnel ou autres textes administratifs applicables, ou d'observer les normes de conduite attendues de tout fonctionnaire international.

b) S'il établit que tel fonctionnaire a commis une faute pour n'avoir pas rempli ses obligations ou observé les normes de conduite attendues de tout fonctionnaire international, le Secrétaire général peut exiger de l'intéressé qu'il répare, en tout ou en partie, le préjudice financier que l'Organisation a pu subir du fait de ses actes, s'il s'avère que lesdits actes ont été commis de propos délibéré, par imprudence ou lourde négligence.

c) La décision de diligenter une enquête sur toutes allégations de faute, d'ouvrir une instance disciplinaire ou d'appliquer des mesures disciplinaires relève du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général ou des personnes à qui les pouvoirs voulus sont par lui délégués.

Disposition 10.2**Mesures disciplinaires**

a) Par « mesures disciplinaires », on entend l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

i) Blâme écrit ;

ii) Perte d'un ou plusieurs échelons de classe ;

iii) Suspension, pendant une période déterminée, du droit à toutes augmentations de traitement ;

iv) Suspension sans traitement pendant une période déterminée ;

v) Amende ;

vi) Suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion ;

vii) Rétrogradation avec suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion ;

viii) Cessation de service, avec préavis ou indemnité en tenant lieu, nonobstant la disposition 9.7, et avec ou sans indemnité de licenciement en application du paragraphe c) de l'annexe III du Statut du personnel ;

ix) Renvoi.

...

Disposition 10.3

Droit au respect de la légalité en matière disciplinaire

a) Le Secrétaire général peut ouvrir une instance disciplinaire lorsque l'enquête conclut qu'il y a peut-être eu faute. Il ne peut être prononcé de mesure disciplinaire à l'encontre du fonctionnaire en cause à l'issue d'une enquête que si l'intéressé a été prévenu par écrit des allégations de faute retenues contre lui et qu'il a eu la possibilité de se défendre. Le fonctionnaire en cause doit aussi être informé qu'il a le droit de demander l'aide d'un conseil auprès du Bureau d'aide juridique au personnel ou, à ses frais, d'un conseil externe de son choix.

28. A la lumière de ces dispositions, le Tribunal va alors analyser la légalité de la procédure disciplinaire suivie et la proportionnalité de la mesure disciplinaire prise par l'Organisation à l'encontre du requérant, par rapport à la gravité de l'infraction.

Établissement des faits qui constituent la base des mesures disciplinaires

29. Le requérant a admis avoir pris, à quatre reprises et sans autorisation, un total de quatre ruches qui appartenaient à l'ONUG et de les avoir ramenés à son domicile, entre octobre 2015 et le 4 février 2016. Il a également admis de les avoir repeintes, d'avoir enlevé leurs plaques nominatives et de vouloir les installer dans son jardin. L'établissement des faits n'est alors pas contesté par le requérant.

Les faits établis sont-ils constitutifs d'une faute ?

30. Selon la lettre du 18 octobre 2016, les actes commis par le requérant seraient constitutifs d'une violation des articles 1.2(b) et (q) du Statut du personnel. Sous la section *Droits et obligations essentiels du fonctionnaire*, ces articles disposent ce qui suit :

Valeurs fondamentales

...

b) Le fonctionnaire doit faire preuve des plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Par intégrité on entend surtout, mais non exclusivement, la probité, l'impartialité, l'équité, l'honnêteté et la bonne foi dans tout ce qui a trait à son activité et à son statut.

...

Utilisation des biens et avoirs de l'Organisation

q) Le fonctionnaire ne peut utiliser les biens et avoirs de l'Organisation qu'à des fins officielles et doit faire preuve de discernement dans l'usage qu'il en fait.

31. Pour apprécier si l'enlèvement des quatre ruches par le requérant constitue une violation de la qualité d'intégrité sous l'article 1.2(b), il n'est pas indiqué d'évaluer si, par son comportement antérieur, le requérant avait *toujours* fait preuve d'intégrité. Afin de qualifier son comportement comme manquant d'intégrité un évènement unique suffit, qui, en l'occurrence, s'est d'ailleurs répété à quatre reprises. Le fait que le requérant n'avait jamais auparavant fait preuve d'un manque d'intégrité pourra être considéré ultérieurement dans le cadre des circonstances atténuantes.

32. Le Tribunal note que, lors de l'audience sur le fond, le Conseil du requérant a lui-même qualifié les actes commis par le requérant comme du vol. Si le requérant a soumis, dans sa requête, qu'il avait cru que les ruches étaient abandonnées, il a toutefois attesté avoir voulu les ramener au Palais des Nations, mais que cela lui avait été impossible car il ne pouvait pas passer la sécurité des Nations Unies à l'entrée du Palais avec les ruches dans sa voiture. Le Tribunal est de l'avis que l'enlèvement des ruches ne peut être qualifié autrement que comme un vol.

33. Par conséquent, le Tribunal est satisfait que le requérant, en s'appropriant les quatre ruches en question, a fait preuve d'un manque d'intégrité au sens de l'article 1.2(b) du Statut du personnel. Le vol des ruches constitue également un manque de discernement dans l'usage des biens appartenant à l'Organisation, sous l'article 1.2(q) du Statut du personnel. Par conséquent, le Tribunal est de l'avis que l'enlèvement des ruches est constitutif d'une faute au sens de l'article 10.1a) du Statut du personnel.

Régularité de la procédure

34. Le Tribunal a demandé aux parties de commenter sur si le fait que le requérant a été appelé le 16 et 17 mars 2016 par les enquêteurs comme témoin, plutôt que comme sujet, pouvait invalider la procédure suivie et la mesure disciplinaire prise à son encontre.

35. La jurisprudence de ce Tribunal et du Tribunal d'appel des Nations Unies a établi le standard concernant les droits de la défense dans le cadre des procédures disciplinaires sous les règles internes des Nations Unies. Le Tribunal d'appel des Nations Unies a notamment clarifié que les cas disciplinaires sont de nature administrative, non pas criminelle, et que, par conséquent, les standards d'une procédure légale de droit pénal ne s'appliquent pas aux cas disciplinaires (*Jahnsen Lecca* 2014-UNAT-408).

36. La jurisprudence interne a aussi confirmé que certains droits existent uniquement au stade de la procédure disciplinaire. Ainsi, dans l'affaire *Powell* 2013-UNAT-295 (disponible uniquement en anglais), le Tribunal d'appel des Nations Unies a statué que :

24. During the preliminary investigation stage, only limited due process rights apply. In the present case, the UNDT was correct in finding that there was no breach of Mr. Powell's due process rights at the preliminary investigation stage in that, by 21 December 2004, Mr. Powell had been apprised of the allegations against him and had been given the opportunity to respond. (note en bas de page omise)

37. Or, il ressort des dispositions de l'instruction administrative ST/AI/371 (Mesures et procédures disciplinaires révisées) que la procédure disciplinaire débute seulement lorsque, conformément au paragraphe 6 de ladite instruction, l'Administration informe le fonctionnaire par écrit des faits qui lui sont reprochés et de son droit d'y répondre. Aussi, l'enquête préliminaire à l'ouverture de la procédure disciplinaire n'est pas menée de façon contradictoire et le fonctionnaire a droit à un conseil uniquement à partir de la transmission de la lettre lui notifiant les allégations de faute à son encontre.

38. Le Tribunal a également pris note de la jurisprudence du Tribunal d'appel qui, dans une affaire récente (*Michaud* 2017-UNAT-761, disponible uniquement en anglais) a statué ce qui suit :

60. This is also one of those cases where the so-called “no difference” principle may find application. A lack or a deficiency in due process will be no bar to a fair or reasonable administrative decision or disciplinary action should it appear at a later stage that fuller or better due process would have made no difference. The principle applies exceptionally where the ultimate outcome is an irrefutable foregone conclusion, for instance where a gross assault is widely witnessed, a theft is admitted or an employee spurns an opportunity to explain proven misconduct.

39. Le Tribunal note également que le manuel *Investigators training handbook (Department of Safety and Security)*, dont il n'existe pas de traduction officielle en français, ne prévoit pas explicitement que lors de l'entretien, la personne interviewée soit informée de son statut de témoin ou de sujet/suspect. Toutefois, le manuel, dans plusieurs de ses sections, fait bien la différence entre un sujet/suspect et un témoin (cf. par exemple les paragraphes 25, 41, et 67). Le paragraphe 67 prévoit, par exemple, ce qui suit par rapport à l'audition de suspects :

Interviewing a Subject

67. They must be advised of the matter being investigated, but not entitled to the complainant's or other sources of information details. They have to be given the opportunity to speak and explain their account without constant interruptions from the investigator. They can provide evidence to support their account and name witnesses that support their version. Interviewers can question

subject on all aspects deemed relevant, in rhetorical manner, in free conversation or strict question and answer format.

40. De prime abord, le Tribunal relève l'argument du défendeur, selon lequel au moment de l'entretien du requérant le 16 février 2016, les preuves à son encontre n'étaient pas suffisantes pour le qualifier comme sujet de l'enquête. Il constate également que le Conseil du requérant a dit, dans sa déclaration finale, qu'au moment de l'entretien les enquêteurs n'avaient pas en leurs mains d'éléments de preuve matérielle à l'encontre du requérant, et ne disposaient que d'images floues et avaient visité le domicile privé du requérant deux fois sans résultat. Il serait alors raisonnable de conclure que lors du premier entretien du 16 mars 2016, faute de preuve concluante, il était dans la discrétion des enquêteurs de qualifier le requérant comme témoin, et non pas comme suspect. Toutefois, il en était autrement lors de l'entretien du 17 mars 2016 car le requérant avait avoué l'enlèvement des ruches lors de l'entretien du 16 mars 2016.

41. En tout état de cause, le Tribunal considère que le résultat aurait été le même si le requérant avait été appelé comme suspect le 16 et/ou 17 mars 2016 : lors de sa convocation à l'entretien du 16 mars, le requérant avait bien été informé par écrit et oralement de la matière sur laquelle portait l'enquête—à savoir la disparition des ruches—et a eu toute la possibilité de répondre, et de suggérer des témoins à sa décharge. Pourtant, le requérant a simplement, et immédiatement, avoué que c'était lui qui avait enlevé les ruches et qu'il les avait amenées chez lui. Il a ainsi rempli son obligation sous la disposition 1.2(c) du Règlement du personnel.

42. Le Tribunal est de l'avis que même s'il est envisageable d'avoir des situations dans lesquelles le fait qu'une personne soit appelée comme témoin, plutôt que comme sujet, puisse avoir un impact sur le résultat d'une enquête, il n'en était pas ainsi dans le cas d'espèce. Il s'ensuit qu'à la lumière de la jurisprudence *Michaud*, le fait d'avoir convoqué le requérant comme « témoin » n'a pas eu d'impact sur la procédure suivie et la mesure disciplinaire prise à l'encontre du requérant. Par conséquent, cette irrégularité—si elle en est une—ne porte pas à conclure à l'illégalité de la décision qui fait l'objet de la présente requête.

43. À toutes fins utiles, le Tribunal saisi cette occasion pour noter que d'autres organisations appliquent un standard un peu plus élevé en matière du droit de la défense, en particulier celui touchant le statut juridique sous lequel une personne est entendue dans le cadre d'une enquête disciplinaire.

44. En effet, les lignes directrices sur les procédures d'enquête à l'intention du personnel de l'Office Européen de lutte antifraude (« OLAF »)²—organe de l'Union Européenne (« UE ») chargé de détecter les cas de fraude concernant des fonds de l'UE, d'enquêter à leur sujet et d'y mettre un terme—font une différence entre l'audition d'un « témoin » et celle d'une « personne concernée » (suspect).

45. Dans leur Chapitre II (Enquêtes et dossiers de coordination), article 16 (Auditions) lesdites directrices prévoient ce qui suit :

...

16.4 S'il apparaît, lors d'une audition, qu'un témoin s'avère en réalité être une personne concernée, il est mis fin à l'audition. Le témoin est informé du fait qu'il sera considéré comme une personne concernée. Il est également informé de ses droits et reçoit, à sa demande, une copie de ses dépositions antérieures.

46. En outre, les paragraphes 16.2 et 16.4 des directrices prévoient des droits différents pour le « témoin » et pour la « personne concernée » respectivement. Le premier doit être informé de « son droit à ne pas s'incriminer » ; le deuxième de « son droit à ne pas s'incriminer et être assisté par la personne de son choix ». Finalement, et non moins important, le paragraphe 16.6 indique que lorsqu'une « personne concernée » a déjà été interrogée en tant que témoin, ses dépositions antérieures ne peuvent être utilisées contre elle de quelque manière que ce soit.

47. Malgré ce qui précède, le Tribunal ne peut que réitérer que sous les règles applicables au cas d'espèce, le fait d'avoir convoqué le requérant comme « témoin » ne mène pas à l'illégalité de la décision contestée, pour les raisons énoncées au paragraphe 41 above, y inclus sa confession libre et spontanée.

² Texte disponible au lien suivant : https://ec.europa.eu/anti-fraud/sites/antifraud/files/gip_fr.pdf.

Proportionnalité des mesures disciplinaires

48. Il reste pour le Tribunal d'apprécier si la sanction infligée est proportionnelle à la faute commise. À ce sujet, le Tribunal rappelle l'arrêt du Tribunal d'appel des Nations Unies dans l'affaire *Aqel* 2010-UNAT-040 (disponible uniquement en anglais) :

35. Having established misconduct and the seriousness of the incident, the Appeals Tribunal cannot review the level of sanction imposed. Such a decision, which falls within the remit of the Commissioner-General, can only be reviewed by the Appeals Tribunal in cases of obvious absurdity or flagrant arbitrariness, which has not been established.

49. Il résulte de la jurisprudence précitée, confirmée par plusieurs autres décisions juridictionnelles (voir e.g. *Sanwidi* 2010-UNAT-084, *Shahatit* 2012-UNAT-195), que le contrôle du juge sur la proportionnalité de la sanction est limité et qu'il peut annuler une sanction uniquement si elle est manifestement disproportionnée. Il convient donc d'analyser la proportionnalité de la sanction disciplinaire prise à l'encontre du requérant.

50. Le requérant invoque que la mesure appliquée constitue une mort professionnelle pour lui et était excessive, notamment à la lumière de son passé professionnel et disciplinaire—ayant toujours obtenu de bonnes évaluations et eu un comportement toujours exemplaire—ainsi que du contexte dans lequel il a pris les ruches.

51. Le Tribunal constate que les preuves au dossier et les témoignages obtenus lors de l'audience montrent que le requérant, tout comme les autres fonctionnaires chargés de la mise en place d'UMOJA, a été exposé à un niveau de stress particulièrement élevé. Le Tribunal est de l'avis que bien que l'Organisation ait pris certaines mesures pour soutenir ces fonctionnaires pour leur permettre de mieux gérer le stress, l'impact psychologique sur les personnes concernées semble avoir été sous-estimé.

52. Malgré la jurisprudence du Tribunal d'appel dans l'affaire *Ouriques* 2017-UNAT-745 (jugement disponible uniquement en anglais), le Tribunal a donc

décidé qu'il était approprié d'admettre le témoignage du docteur que le requérant avait consulté. Effectivement, dans l'affaire *Ouriques*, la majorité du Tribunal d'appel a jugé ce qui suit :

21. Further, it is our finding that all the relevant facts on which the sanction was based in this case had been satisfactorily established such that the decision-maker was in a position to adequately weigh all of them. The Administration fully complied with its duty to investigate the facts, which were established in the preliminary report. Contrary to the UNDT's reasoning, and as the Secretary-General submits, the mental health status of Mr. Ouriques was considered upon receipt of the information provided and the Administration was under no duty to inquire further into his mental state.

53. Toutefois, dans une opinion dissidente, la Juge Halfeld a noté que :

Unlawfulness: the failure of the Administration to fulfil its duty of care

6. The Organization has a duty of care towards its staff members. This duty of care required the Administration in this case, as the UNDT concluded, to inquire further into the staff member's mental health once it was on notice of its possible relevance prior to concluding the disciplinary investigation and to making a final determination vis-à-vis the staff members' disciplinary sanction. It is not good practice to separate a staff member suffering from a mental health condition without first fully discharging its duty of care.

54. C'est dans ce sens—et bien que le requérant ait consulté le Docteur R. pour la première fois plusieurs mois *après* l'enlèvement de la dernière ruche—que le Tribunal a décidé d'obtenir plus d'informations sur la situation médicale du requérant au moment des faits.

55. Le Docteur R. a attesté, en janvier 2017, que le requérant souffrait d'une « altération de son état psycho-émotionnelle qui était présente depuis plus d'un an ». Dans son témoignage au Tribunal, le Docteur a souligné que cette observation était essentiellement basée sur les dires du requérant au moment de la consultation, qui lui ont semblés tout à fait probants. Il a également confirmé qu'il lui était « quasiment impossible de valider la situation psychologique [du requérant] au moment des faits et du vol des ruches », parce qu'il « n'avait pas la possibilité

matérielle d'établir la situation d'une personne à plus d'une à deux semaines préalablement à l'entretien ». Selon le Docteur R., on pouvait faire des suppositions ou « établir des probabilités » mais « pas établir les faits à une distance aussi lointaine ». Le Docteur R. a également témoigné que lui-même n'était jamais sur le lieu de travail du requérant.

56. Sur la question si l'état psycho-émotionnelle du requérant aurait pu causer un manque de discernement par rapport aux actes illicites ou dans la détermination du « mal » et du « bien », le Docteur R. a répondu qu'il ne pensait pas que celui-ci pouvait, globalement, entraîner un mauvais jugement chez le requérant. Il a pourtant souligné que l'état qu'il avait diagnostiqué pour le requérant, sur la base de ses dires, pouvait créer un certain niveau d'irritation et d'impulsivité.

57. Le Tribunal rappelle de prime abord qu'au moment de l'enquête, ainsi que de la procédure disciplinaire, et de la prise de décision par le BGRH, le requérant n'avait pas consulté de médecin ; par conséquent, l'Administration ne pouvait pas se référer à un quelconque élément médical pouvant potentiellement exonérer le requérant. De surcroît, à la lumière du témoignage du Docteur R., le Tribunal est satisfait qu'il est établi que, au moment des faits, le requérant n'était pas dans un état qui l'empêchait de discerner le bien du mal et qui pourrait alors constituer une cause d'exonération. Si le requérant semble effectivement ne pas avoir réalisé les *conséquences* que son comportement pouvait entraîner, il avait bien saisi que les ruches n'étaient pas sa propriété, mais celle de l'Organisation, et qu'il n'avait pas le droit de les enlever et de les amener chez lui.

58. Quant à l'argument que le requérant aurait fait preuve d'un manque de discernement *singulier*, le Tribunal note qu'il n'est pas convaincant car le requérant a enlevé les quatre ruches à quatre reprises, sur une période de plusieurs mois ; il les a également repeintes et a enlevé leurs plaques nominatives. Le Tribunal est de l'avis que ces actes font preuve d'un certain degré de préméditation.

59. Le Tribunal est aussi satisfait que sur la base des informations disponibles au moment de la procédure disciplinaire et de la prise de décision par le BGRH, le stress dont avait souffert le requérant a été dûment et correctement pris en compte comme circonstance atténuante.

60. Le Tribunal rappelle que ce n'est pas son rôle de se substituer au Secrétaire général et de choisir la sanction disciplinaire qui lui semble la plus appropriée. Il est limité à examiner si, dans le choix de la mesure disciplinaire, le Secrétaire général a fait preuve d'un exercice raisonnable du pouvoir discrétionnaire dont il jouit en matière disciplinaire.

61. A la lumière de toutes les circonstances, atténuantes et aggravante—le fait que les ruches étaient une donation du gouvernement Suisse—le Tribunal est de l'avis que la cessation de service, avec préavis et indemnité de licenciement, bien qu'elle puisse paraître sévère, n'est pas manifestement disproportionnée à la nature et à la gravité de la faute commise par le requérant.

Décision

62. Par ces motifs, le Tribunal DECIDE :

La requête est rejetée dans son intégralité.

(Signé)

Juge Teresa Bravo

Ainsi jugé le 20 octobre 2017

Enregistré au greffe le 20 octobre 2017

(Signé)

René M. Vargas M., greffier, Genève