



TRIBUNAL
DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NY/2016/062
Jugement n° : UNDT/2018/056
Date : 4 mai 2018
Français
Original : anglais

Juge : La Juge Alessandra Greceanu
Grefe : New York
Greffier : Anne Eyrignoux, fonctionnaire chargée du Greffe

SALL

c.

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Abbe Jolles, PC

Conseil du défendeur :

Jonathan Croft, Section du droit administratif du Bureau de
la gestion des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Susan Maddox, Section du droit administratif du Bureau de
la gestion des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Le requérant, ancien fonctionnaire de l'Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour (MINUAD), conteste, par une requête déposée auprès du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, la décision de lui imposer la mesure disciplinaire de cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. À titre de réparation, le requérant demande sa réintégration et le versement d'arriérés de traitement et des prestations correspondantes.

2. Le défendeur demande que la requête soit rejetée.

Rappel de la procédure

3. Le 29 juillet 2016, le requérant a saisi le Tribunal du contentieux administratif à Nairobi. Sa requête a été enregistrée sous le numéro d'affaire UNDT/NBI/2016/057.

4. Le 1^{er} septembre 2016, le défendeur a déposé sa réponse.

5. Après la décision rendue par les juges du Tribunal du contentieux administratif en séance plénière, en mai 2016, il a été proposé de renvoyer la présente affaire au Greffe de New York afin de répartir de manière plus équilibrée la charge de travail du Tribunal.

6. Par l'ordonnance n° 471 (NBI/2016) du 3 novembre 2016, les parties ont été invitées à faire part de toute éventuelle observation relative au renvoi de l'affaire le 10 novembre 2016 au plus tard.

7. Il ressort de l'ordonnance n° 485 (NBI/2016) du 18 novembre 2016 qu'aucune des parties ne s'est opposée au renvoi de l'affaire et, conformément à l'article 19 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif, l'affaire a donc été renvoyée au Greffe de New York, où elle a été enregistrée sous le numéro UNDT/NY/2016/062.

8. Le 21 novembre 2016, l'affaire a été confiée à la juge soussignée.
9. Par l'ordonnance n° 11 (NY/2017) du 17 janvier 2017, le Tribunal a ordonné aux parties d'assister à une conférence de mise en état dans la salle du Tribunal le 26 janvier 2017, précisant que, si nécessaire, le conseil du requérant pouvait y participer par téléphone, Skype ou vidéoconférence.
10. À la conférence de mise en état du 26 janvier 2017, les deux conseils, M^{me} Abbe Jolles pour le requérant et M. Jonathan Croft pour le défendeur, se sont présentés en personne.
11. Par l'ordonnance n° 19 (NY/2017) du 27 janvier 2016, le Tribunal a :
 - a) renvoyé l'affaire à la Division de la médiation du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies pour examen, conformément à l'article 15 de son règlement de procédure ;
 - b) suspendu l'instance jusqu'au 27 avril 2017 ;
 - c) demandé aux parties de tenir le Tribunal informé du déroulement de la procédure de médiation au plus tard le 28 avril 2017.
12. Le 10 février 2017, le défendeur a fait savoir au Tribunal qu'il retirait son consentement à la médiation, car l'objet du litige ne se prêtait pas aux modes alternatifs de règlement et, à l'instar du Tribunal, il estimait qu'il importait d'économiser les ressources précieuses de l'Organisation.
13. Par l'ordonnance n° 35 (NY/2017) du 21 février 2017, le Tribunal a donné pour instruction aux parties d'assister à une conférence de mise en état le 7 mars 2017.
14. À la conférence de mise en état du 7 mars 2017, les deux conseils, M^{me} Abbe Jolles pour le requérant et M. Jonathan Croft pour le défendeur, se sont présentés en personne. Le conseil du requérant a émis le souhait que le requérant, ainsi que plusieurs autres témoins, puissent être entendus lors d'une audience, et fait part de son intention de déposer d'autres demandes sur des points relatifs à l'affaire. Le conseil du défendeur a affirmé qu'il ne s'opposerait pas à la tenue d'une audience, même s'il estimait que l'affaire pourrait être jugée sur pièces.

15. Par l'ordonnance n° 42 (NY/2017) du 8 mars 2017, le Tribunal a ordonné aux parties ce qui suit (souligné dans l'original) :

... Les parties doivent fournir, au plus tard le 28 avril 2017 à 17 heures, soit dans une déclaration cosignée soit dans des déclarations séparées, les renseignements suivants :

- a. La ou les date(s) arrêtée(s) pour l'audience ;
- b. Le nom et la fonction de chaque témoin que chacune des parties prévoit de citer ;
- c. La raison d'être de chaque témoignage, en exposant dans les grandes lignes les faits qu'il est censé démontrer ;
- d. Le mode de déposition devant le Tribunal, en fournissant :
 - i. Des informations relatives à la vidéoconférence si le témoin a accès à l'installation nécessaire, par exemple dans un bureau des Nations Unies ;
 - ii. Un identifiant Skype ;
 - iii. Des numéros de téléphone (de préférence deux numéros : un numéro de téléphone portable et un numéro de téléphone fixe).

16. Par une requête du 27 avril 2017, le conseil du requérant a demandé que l'audience se tienne les 14, 15 et 16 novembre 2017, comme convenu avec le défendeur. Le conseil a en outre demandé qu'un délai lui soit accordé jusqu'au 15 septembre 2017, afin qu'elle puisse déterminer où se trouvaient les témoins, soumettre les témoignages proposés et déposer toute autre requête nécessaire dans l'intérêt de la justice.

17. Par une requête du 28 avril 2017, le conseil du requérant a une nouvelle fois demandé qu'on lui accorde un délai jusqu'au 15 septembre 2017 afin qu'elle puisse déterminer où se trouvaient les témoins, soumettre les témoignages proposés et déposer toute autre requête nécessaire dans l'intérêt de la justice, et a également demandé qu'il soit ordonné au défendeur de répondre à cette demande au plus tard le 15 mai 2017.

18. Le 28 avril 2017, le conseil du défendeur a déposé des écritures, conformément à l'ordonnance n° 42 (NY/2017), dans lesquelles il proposait les témoins suivants :

M^{me} RA (nom omis), ancienne assistante au budget à la MINUAD et actuelle assistante aux fournitures à la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine (MINUSCA) ; le docteur KJ (nom omis), médecin à la MINUAD ; M. BS (nom omis), Directeur de la Division des investigations du Bureau des services de contrôle interne (BSCI), ou M^{me} SS (nom omis), Chef de la Section des normes et de l'appui opérationnels de la Division des investigations du BSCI ; M^{me} SaS (nom omis), ancienne Volontaire des Nations Unies.

19. Le 9 mai 2017, le conseil du défendeur a informé le Greffe par téléphone que le défendeur ne s'opposait pas à ce que le délai soit prolongé jusqu'au 15 septembre 2017, comme l'avait demandé le requérant afin de pouvoir déterminer où se trouvaient les témoins, soumettre les témoignages proposés et déposer toute autre requête nécessaire dans l'intérêt de la justice.

20. Par l'ordonnance n° 89 (NY/2017) du 10 mai 2017, le Tribunal a ordonné ce qui suit (souligné dans l'original) :

... L'audience devra se tenir les 14, 15 et 16 novembre 2017 ;

... La demande déposée par le requérant le 26 avril 2017 est accueillie et le requérant a jusqu'au 15 septembre 2017 pour se conformer à l'ordonnance n° 42 (NY/2017) concernant :

- a. Le nom et la fonction de chacun des témoins qu'il prévoit de citer ;
- b. La raison d'être de chaque témoignage, en exposant dans les grandes lignes les faits qu'il est censé démontrer.

21. Le 15 septembre 2017, le conseil du requérant a demandé à pouvoir bénéficier d'un délai supplémentaire pour produire les informations demandées dans l'ordonnance n° 89 (NY/2017), jusqu'au 20 octobre 2017, expliquant qu'elle n'avait pas réussi à déterminer où se trouvaient tous les témoins essentiels et à en dresser la liste, et qu'elle avait une urgence familiale grave.

22. Par l'ordonnance n° 202 (NY/2017) du 26 septembre 2017, le Tribunal a fait droit à la nouvelle demande de délai du requérant et émis les ordres supplémentaires suivants :

... En exécution de l'ordonnance n° 89 (NY/2017), le requérant doit, au plus tard le 20 octobre 2017 à 17 heures, se conformer à l'ordonnance n° 42 (NY/2017) concernant les points suivants :

- a. Le nom et la fonction de chacun des témoins qu'il prévoit de citer ;
- b. La pertinence des informations que chaque témoin proposé devrait fournir ;
- c. Les modalités de chaque témoignage (en personne devant le Tribunal, par Skype ou par téléphone).

23. Le 20 octobre 2017, le requérant a soumis une liste de témoins proposés, les témoignages anticipés et une demande de changement de la date de l'audience, déclarant aux paragraphes 1 à 4, ce qui suit (appels de note de bas de page omis) :

... Le requérant prévoit de citer les témoins potentiels suivants mais n'a pas encore reçu confirmation qu'ils témoigneront.

1. M. MS (nom omis), ancien Directeur de la Division des investigations du BSCI. Le témoignage de M. MS portera sur son mémorandum mettant un terme à l'enquête sur le requérant [le mémorandum de MS]. Il est prévu que M. MS témoigne en personne.
2. M. PG (nom omis), ancien enquêteur du BSCI et lanceur d'alerte, qui a témoigné devant le Congrès des États-Unis. Le témoignage de M. PG portera sur la procédure du BSCI relative à la conduite et à la clôture des enquêtes et sur le mémorandum de MS. Il est prévu que M. PG témoigne en personne.
3. M. AB (nom omis), ancien Sous-Secrétaire général à l'appui aux missions. Il est prévu que son témoignage porte sur ses mémorandums relatifs au requérant. Nous prévoyons en outre qu'il témoigne du fait qu'en raison d'une gestion catastrophique, l'ONU est vouée à l'échec. Il est prévu qu'il déclare également qu'il est impossible de démettre de leurs fonctions des cadres de l'Organisation en cas de mauvaise performance et que les décisions sont guidées par des intérêts politiques et non par les faits. Il devrait en outre témoigner que la gestion de l'ONU est constituée d'un mélange de mises en garde orwelliennes et d'une logique digne de Lewis Carroll. Il devrait aussi témoigner qu'une équipe de génies malfaisants enfermés dans un laboratoire ne pourraient pas concevoir une bureaucratie aussi kafkaïenne, exigeant tant d'efforts pour finalement ne pas produire le résultat escompté. Il signalera en outre que les décisions relatives au personnel sont dysfonctionnelles et les responsabilités en la matière limitées.

Alors que pratiquement aucun effort n'a été fait pour enquêter sur les viols commis sur des enfants par des fonctionnaires des Nations Unies et des civils et en poursuivre les auteurs, beaucoup d'énergie a été déployée pour accuser le requérant et le licencier pour un différend domestique privé. M. AB recommandera qu'un comité externe indépendant examine et remanie entièrement le système du personnel des Nations Unies. Il est prévu que M. AB témoigne en personne.

... Il est prévu que tous les témoins déclarent que la décision d'imposer une mesure disciplinaire et la cessation de service au requérant était irrégulière et contraire à l'alinéa viii) du paragraphe a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel.

... Le requérant demeure ouvert à la médiation, conformément à la recommandation qui a été faite.

... Le requérant demande que l'audience relative à cette affaire soit tenue les 16, 17 et 18 janvier 2018 dans le lieu où il était convenu qu'elle se déroule en novembre 2017.

24. Le 23 octobre 2017, le Tribunal a enjoint au défendeur, par courriel, de répondre aux arguments du requérant au plus tard le 30 octobre 2017.

25. Le 27 octobre 2017, le défendeur a déposé des écritures concernant la liste de témoins proposés par le requérant et les témoignages prévus, ainsi que la demande de changement de date. Il a déclaré que le requérant n'avait fourni aucun argument justifiant de repousser la date de l'audience et, faisant remarquer que le requérant avait déjà bénéficié de multiples prolongations de délai, s'est dit opposé à tout report non justifié.

26. Le 1^{er} novembre 2017, le Tribunal a enjoint au défendeur de confirmer si M^{me} SaS (témoin supplémentaire proposé) témoignerait en l'espèce. À la même date, le défendeur a fait savoir au Tribunal qu'il n'avait pas encore réussi à joindre M^{me} SaS.

27. Par l'ordonnance n° 245 (NY/2017) du 2 novembre 2017, le Tribunal a ordonné ce qui suit (souligné dans l'original) :

... Le défendeur doit déposer, au plus tard le 9 novembre 2017 à 17 heures, les pièces écrites supplémentaires suivantes :

- a. Toute la correspondance que la MINUAD a fait parvenir au BSCI sur l'affaire n° 0300/13 sous le numéro de référence UNAMID 20121103-492 ;
- b. Des éclaircissements et les autres éléments de preuve ayant amené celui qui était alors Directeur du BSCI à considérer l'affaire comme close le 25 août 2015.

... Il est partiellement fait droit à la demande des parties concernant l'audition de témoins. Une audience sur le fond aura lieu les 14 et 15 novembre 2017, à laquelle assisteront les parties et les témoins suivants : M^{me} RA et le docteur KJ ;

... La demande de report de l'audience déposée par le requérant est rejetée ;

... Les parties doivent déposer, le 9 novembre 2017 à 17 heures au plus tard, une déclaration cosignée indiquant l'heure de l'audience et confirmant le lieu depuis lequel interviendront le requérant et les témoins, et leur ordre d'apparition. Si les parties estiment que ces trois témoignages peuvent être entendus en une seule journée – le 14 novembre 2017 –, elles doivent en informer le Tribunal.

... Le Tribunal se prononcera sur la recevabilité des témoignages de M. MS, M. PG, M. BS et M. AB après avoir examiné les éléments de preuve supplémentaires demandés au défendeur.

28. Le 3 novembre 2017, le requérant a demandé que les témoins du défendeur ne soient pas autorisés à témoigner, que son conseil puisse être entendu par Skype et qu'on excuse son apparence ou que la procédure soit suspendue au profit d'une médiation.

29. Le 9 novembre 2017, conformément à l'ordonnance n° 245 (NY/2017), les parties ont déposé des écritures conjointes dans lesquelles elles déclaraient ce qui suit :

Conformément à l'ordonnance n° 245 rendue dans l'affaire UNDT/NY/2016/062 et nonobstant toute écriture leur restant à déposer, les parties déclarent ce qui suit :

- a. Elles conviennent qu'il n'y a pas lieu de tenir une audience en l'espèce.
- b. Elles demandent que le Tribunal autorise le dépôt d'une conclusion écrite, due le 14 décembre 2017 à 17 heures au plus tard.

30. À la même date, le 9 novembre 2017, le défendeur a déposé des pièces écrites supplémentaires en exécution de l'ordonnance n° 245 (NY/2017).

31. Par l'ordonnance n° 252 (NY/2017), rendue le 10 novembre 2017, le Tribunal a informé les parties que l'audience sur le fond prévue les 14 et 15 novembre 2017 était annulée et leur a enjoint de déposer leurs conclusions finales le 14 décembre 2017 à 17 heures au plus tard, en s'appuyant uniquement sur les pièces écrites versées au dossier. Les conclusions finales du requérant devaient être signées par le requérant et par son conseil.

32. Le 14 décembre 2017, les deux parties ont déposé leurs conclusions finales.

33. Le 18 décembre 2017, le requérant a déposé, en complément à sa conclusion finale, la dernière page de ladite conclusion signée par lui-même et par son conseil, comme demandé dans l'ordonnance n° 252 (NY/2017).

34. Par un courriel envoyé le 18 décembre 2017, le défendeur a été enjoint de produire une copie de la dernière lettre de nomination du requérant, qui a été versée au dossier le 19 décembre 2017.

Rappel des faits

35. Dans sa requête, le requérant présente les faits comme suit (souligné dans l'original) :

... Le requérant était affecté à El-Fasher, où il occupait le poste d'assistant aux achats à la MINUAD. Il était titulaire d'un engagement de durée déterminée.

... Le requérant a plus de 25 ans d'expérience dans les domaines des achats, de la gestion de contrats, de la logistique, des finances et du budget, aux niveaux national et international, dont plus de 14 ans au service des Nations Unies. Il a un dossier vierge à l'Organisation des Nations Unies, ses états de service dans les zones de conflit étant irréprochables.

... Le 19 janvier 2016, le requérant était chez lui à El-Fasher lorsqu'on lui a délivré plusieurs centaines de pages de documents de l'ONU. La quasi-totalité de ces documents contenaient des informations de deuxième, voire de troisième main, et avaient été rédigés plus d'un an après la faute présumée.

... Les documents susmentionnés exposaient en détail une agression sexuelle que le requérant aurait commise contre sa petite-amie de longue date, M^{me} SaS. Le 11 décembre 2013, M^{me} VN (nom omis), agente responsable de la sécurité au service de sécurité de la MINUAD, a envoyé à M. MAR (nom omis), fonctionnaire responsable du Groupe des enquêtes spéciales de la MINUAD, un additif concernant l'agression physique qui aurait été commise par le requérant contre M^{me} SaS (ci-après « résumé de M^{me} VN »). M^{me} VN y résumait une déposition de témoin en indiquant souvent l'année 2013 comme l'année des faits présumés.

... Plusieurs déclarations et photos étaient jointes au résumé de M^{me} VN. Il n'était pas possible de déterminer quand ou par qui les photos avaient été prises, ni même qui apparaissait sur les photos. Une de ces photos montrait soi-disant « le soutien-gorge déchiré de M^{me} SaS ». D'autres, intitulées « photos de l'habitation mise à sac », n'indiquaient ni quand elles avaient été prises, ni par qui, ne permettaient pas d'établir de lien entre les photos et la victime, et ne montraient pas une « habitation mise à sac ». Il s'agissait de photos de ce qui semblait être un plancher indéterminé. D'autres photos montraient de la vaisselle soigneusement rangée sur un comptoir.

... Aucune des photos ne constituait une preuve pertinente et crédible.

... Il était expliqué dans le résumé de M^{me} VN que l'enquêteur, M. MF (nom omis), qui avait réalisé toutes les premières auditions, était parti en congé le 4 novembre 2012 (le lendemain matin de l'agression présumée) sans avoir établi un quelconque rapport ni avoir transféré son enquête à un collègue. Le 23 novembre 2012, alors qu'il était en congé loin du lieu des faits, M. MF avait transmis une déclaration à la nouvelle enquêtrice chargée de l'affaire en cause.

... Le résumé de M^{me} VN contenait donc des informations de troisième main. M^{me} VN résumait la déposition faite par M. MF (dix jours après la faute présumée de 2012 alors qu'il était en congé hors de la mission) sur ce qu'il avait entendu au sujet de l'état de santé de la victime [de la part du fonctionnaire] dix jours plus tôt. Aucune déposition de témoin oculaire ne figurait dans l'enquête dont M^{me} VN faisait la synthèse. Personne n'avait pris contact avec les témoins après décembre 2012.

... M^{me} SaS a quitté la mission il y a plusieurs années et n'a plus donné de nouvelles. Aucune autre allégation n'a été portée contre le requérant, avant ou après les faits en cause.

... Il n'y a aucune preuve par l'ADN.

... Le 25 août 2015, près de trois ans après la faute présumée de 2012, M. MS, alors Directeur des enquêtes du BSCI, a examiné le

dossier et recommandé qu'il soit clos sans suite en raison de l'absence de preuve démontrant de façon crédible la faute du requérant.

... Après que M. MS n'a trouvé aucune preuve crédible d'agression sexuelle et a fermé le dossier, le 11 septembre 2015, M. AB, alors Sous-Secrétaire général à l'appui aux missions, a transmis le dossier sur la faute présumée de 2012 à M^{me} CWW (nom omis), Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines, recommandant le licenciement du requérant. M. AB fondait sa recommandation sur un certificat médical faisant état de blessures présumées mais ne mentionnant pas d'agression sexuelle. Le médecin qui avait signé le certificat n'avait pas réalisé d'examen concernant l'agression sexuelle présumée. Il semblerait qu'il s'agissait d'un certificat concernant une autre agression, ce qui signifie que ledit certificat n'avait aucun lien avec l'affaire du requérant.

... Le 19 janvier 2016, l'enquête sur l'agression présumée de 2012 a été notifiée au requérant.

36. Dans sa réponse, le défendeur présente les faits relatifs à l'agression sexuelle comme suit (appels de note de bas de page omis) :

... Le requérant a commencé à travailler pour l'Organisation le 1^{er} juillet 2005, jusqu'à sa démission, qui a pris effet le 28 mai 2008. Il a recommencé à travailler pour l'Organisation le 14 juin 2008 et, avant sa cessation de service en mai 2016, était titulaire d'un engagement de durée déterminée en qualité d'assistant aux achats (FS-4) à la Section des achats de la MINUAD, à El-Fasher.

... Depuis avril 2011, M^{me} SaS entretenait une relation amoureuse avec le requérant. Celui-ci avait une clé de sa chambre et vice-versa. M^{me} SaS a déclaré que, le 3 novembre 2012 aux alentours de 14 h 20, elle avait quitté son bureau pour aller chercher un objet dans sa chambre, dans le camp géant d'El-Fasher, et qu'en entrant dans l'habitation, elle avait vu le requérant debout au milieu de la pièce, en train de parler dans son téléphone portable. M^{me} SaS avait demandé au requérant ce qu'il faisait dans sa chambre et, selon M^{me} SaS, le requérant avait répondu qu'il cherchait son permis de conduire et ses clés de véhicule. Elle a également déclaré que, ce faisant, il avait mis sa chambre sens dessus-dessous. M^{me} SaS a déclaré avoir pris ce dont elle avait besoin et avoir tenté de partir, quand le requérant avait sauté devant elle et verrouillé la porte, refusant de la laisser sortir tant qu'elle ne lui aurait pas donné son permis de conduire et ses clés.

... M^{me} SaS a déclaré qu'elle avait commencé à crier lorsque le requérant l'avait poussée sur le lit, et que le requérant lui avait alors dit de se taire. M^{me} SaS a ajouté que le requérant l'avait violemment battue et avait appuyé sur sa bouche avec force, à la suite de quoi le côté gauche

de sa mâchoire avait été douloureux et enflé. Lorsque le requérant avait vu qu'elle criait plus fort, il avait pris l'oreiller et couvert la bouche de M^{me} SaS. Celle-ci avait alors fait semblant de perdre connaissance et le requérant avait retiré l'oreiller de son visage.

... M^{me} SaS a déclaré que le requérant s'était alors levé et avait à nouveau demandé où se trouvait son permis de conduire. Le requérant avait ensuite agrippé et arraché le T-shirt de M^{me} SaS, ainsi que sa brassière.

... M^{me} SaS a déclaré que le requérant l'avait ensuite poussée à l'extérieur. Elle avait commencé à crier et, alors que le requérant tentait de la faire rentrer dans la chambre, elle avait tenté de s'enfuir, mais elle avait trébuché et était tombée. M^{me} SaS a déclaré que le requérant l'avait alors rattrapée et traînée sur le sol nu. Il avait ensuite couvert sa bouche car elle appelait à l'aide et M^{me} SaS avait mordu son pouce. Il est noté dans un certificat médical daté du 7 novembre 2012 que le requérant portait deux blessures mal définies sur le côté et le milieu du pouce.

... Le requérant avait ensuite violemment mordu l'avant du crâne de M^{me} SaS, ce qui l'avait forcée à lâcher son pouce. Un certificat médical daté du 6 novembre 2012 a établi que M^{me} SaS portait sur son corps de multiples traces de blessure, notamment une trace de morsure sur son cuir chevelu.

... M^{me} SaS a déclaré qu'une dame vivant à côté, M^{me} RA (nom omis), assistante au budget de la MINUAD, était sortie de chez elle et que le requérant s'était enfuit. M^{me} RA a expliqué qu'elle se trouvait dans sa chambre aux environs de 14 h 45 ce jour-là et que, entendant quelqu'un crier sans discontinuer, elle était sortie en courant. Elle avait alors vu M^{me} SaS assise par terre, semblant se défendre contre quelqu'un ou quelque chose que M^{me} RA ne pouvait pas voir. M^{me} SaS avait commencé à appeler à l'aide.

... M^{me} SaS avait d'abord fait signe à M^{me} RA de venir vers elle mais M^{me} RA, effrayée, avait fait signe à M^{me} SaS de s'approcher d'elle. M^{me} SaS avait rapidement rejoint M^{me} RA et toutes les deux avaient couru dans la chambre de M^{me} RA et verrouillé la porte.

... M^{me} SaS avait noté qu'elle portait de multiples blessures. M^{me} RA avait vu que M^{me} SaS avait été violemment battue, qu'elle saignait aux lèvres, à la main, à la jambe et à la cheville, et qu'elle pleurait abondamment et hystériquement. M^{me} SaS avait dit à M^{me} RA que le requérant était l'auteur de ces blessures.

... M^{me} RA avait proposé d'appeler la sécurité, mais M^{me} SaS lui avait demandé de ne pas le faire car cela ne ferait qu'aggraver la situation. M^{me} SaS a expliqué qu'elle ne voulait pas que M^{me} RA appelle la sécurité dans un premier temps car elle craignait que le requérant ne blesse M^{me} RA ou ses enfants en représailles. M^{me} SaS avait demandé à

M^{me} RA d'appeler plutôt M. AK (nom omis), un de ses « frères libériens », membre du personnel de la Section des communications et de l'informatique. M^{me} RA avait prêté des vêtements à M^{me} SaS. M^{me} SE (nom omis), amie de M^{me} RA qui travaillait également à la Section des communications et de l'informatique, était arrivée aux alentours de 14 h 55. Elle a déclaré que M^{me} SaS était sale et pieds nus, et paraissait souffrir énormément.

... M. AK était arrivé aux environs de 15 h 5. Il a déclaré qu'il avait trouvé M^{me} SaS assise, qu'elle portait des traces de sang sur les mains et les jambes et que le côté gauche de sa tête était partiellement enflé. M^{me} RA, M^{me} SE et M. AK avaient emmené M^{me} SaS à l'hôpital. En chemin, M^{me} SaS avait demandé à M. AK ce qu'elle devrait dire aux médecins. Elle avait, dans un premier temps, dit aux médecins de l'hôpital qu'elle avait glissé et était tombée.

... Il a été déterminé, dans un certificat médical daté du 6 novembre 2012, établi sur la base d'un contrôle effectué le 5 novembre 2012, que le corps de M^{me} SaS portait la trace de multiples blessures, notamment une marque de morsure sur le cuir chevelu et des blessures sur la joue, la muqueuse buccale, la fesse, la cuisse, le bras, le poignet, le genou, le pouce et l'auriculaire, y compris une avulsion partielle de l'ongle de l'auriculaire de la main droite. De multiples abrasions et des contusions graves, ainsi que des blessures des tissus mous, ont été observées chez M^{me} SaS.

... M. CD (nom omis), membre du personnel de la Section des communications et de l'informatique, a déclaré qu'aux alentours de 15 h 15, il avait reçu un appel de M. AK au sujet de l'admission de M^{me} SaS à l'hôpital. M. CD était allé chercher M^{me} SaS à l'hôpital et l'avait ramenée chez elle aux alentours de 15 h 50. M^{me} SaS lui avait demandé à ce moment-là, ainsi qu'à M. AK, de ne pas faire de rapport officiel sur l'agression qu'elle avait subie. Alors qu'il était dans l'habitation de M^{me} SaS, M. CD avait remarqué la présence de taches de sang sur un oreiller et sur le miroir de la coiffeuse. Les enquêteurs ont constaté que des objets étaient éparpillés dans la chambre de M^{me} SaS, ce qui correspondait des signes de lutte. Des traces de sang ont été trouvées sur un oreiller de la chambre de M^{me} SaS et sur un verre et un couvre-lit dans la chambre de M^{me} RA.

... Le requérant avait alors été appelé dans la chambre de M^{me} SaS. Lorsqu'on lui avait demandé s'il avait agressé M^{me} SaS, il n'avait pas donné de réponse directe, mais avait engagé une vive dispute ou un vif échange de mots au sujet de clés de voiture et d'un permis de conduire. Peu après, M. WH (nom omis), Chef de l'Équipe déontologie et discipline était venu s'entretenir avec le requérant, et M^{me} SaS avait été emmenée au bureau du Groupe des enquêtes spéciales.

... M^{me} SaS a déclaré que lorsqu'elle avait officiellement signalé les faits, elle avait subi une pression énorme de la part du requérant et d'autres personnes qui lui demandaient de retirer sa plainte. Plus précisément, M^{me} SaS a expliqué que le requérant lui avait dit que ce qui avait une incidence sur lui et ses enfants aurait également une incidence sur elle et ses enfants.

... Le soir des faits, M^{me} SaS a déclaré que le requérant lui avait demandé de revenir sur sa déclaration et que, effrayée, elle avait passé la nuit avec deux amis. M^{me} SaS a déclaré que, le lendemain, le requérant l'avait appelée deux fois mais qu'elle n'avait pas répondu et qu'elle avait informé le Groupe des enquêtes spéciales, qui avait demandé au requérant de ne plus tenter d'entrer en contact avec M^{me} SaS.

... Il est noté qu'il a été constaté, dans un certificat médical daté du 7 novembre 2012, que le requérant portait deux blessures mal définies sur le côté et le milieu du pouce.

... M^{me} SaS a déclaré que, le 29 novembre 2012, la femme du requérant avait appelé son fiancé. M^{me} SaS a expliqué que pendant cette conversation, la femme du requérant avait dit au fiancé de M^{me} SaS que, avec l'aide du requérant, elle ferait de la vie de M^{me} SaS un enfer et la ferait souffrir. M^{me} SaS a déclaré que, le 1^{er} décembre 2012, le requérant avait appelé le fils de M^{me} SaS et lui avait envoyé un SMS mais qu'il ne lui avait pas parlé.

... M^{me} SaS a quitté la MINUAD le 31 mars 2015.

Compte rendu fait par le requérant pendant l'enquête

... Quand les enquêteurs ont auditionné le requérant, celui-ci a nié avoir agressé ou battu M^{me} SaS et l'avoir poussée hors de sa chambre le 3 novembre 2012. Il a en outre nié avoir jamais battu M^{me} SaS, déclarant qu'à une occasion M^{me} SaS avait glissé et était tombée.

... Le requérant a affirmé que, le 3 novembre 2012, il avait vu M^{me} SaS le matin avant de se rendre au marché avec M. AD (nom omis), membre du personnel de la Section des communications et de l'informatique. Il a déclaré qu'en revenant du marché avec M. AD, il avait vu M^{me} SaS à l'entrée du secteur résidentiel dans lequel il vivait. M. AD a nié être allé au marché avec le requérant ce jour-là.

... Le requérant a affirmé qu'il s'était accidentellement coupé le pouce et l'auriculaire en préparant à manger le 3 novembre 2012 dans l'après-midi.

... Le requérant a affirmé que, plus tard dans l'après-midi, M. H (nom omis) était venu dans sa chambre avec M^{me} SaS et l'avait informé qu'il faisait l'objet d'une plainte.

... Le requérant a confirmé que sa femme avait appelé le fiancé de M^{me} SaS le 29 novembre 2012 et déclaré que sa femme n'avait pas formulé de menaces. Il a nié avoir demandé à sa femme de passer cet appel. Le requérant a également confirmé qu'il avait appelé le fils de M^{me} SaS mais que la communication était très mauvaise, et a affirmé que cet appel était involontaire. Le requérant a déclaré qu'il avait envoyé un SMS au fils de M^{me} SaS pour lui dire qu'il ne l'entendait pas clairement.

... Sur la base des informations recueillies pendant l'enquête, l'affaire a été transmise au Bureau de la gestion des ressources humaines par un mémorandum daté du 11 septembre 2015. Un rapport d'enquête établi par le Groupe des enquêtes spéciales de la MINUAD au sujet du comportement présumé du requérant le 3 novembre 2012 était joint au mémorandum.

Moyens des parties

37. Les arguments invoqués par le requérant sont les suivants (souligné dans l'original) :

... Les faits présumés se sont produits le 3 novembre 2012. L'enquête s'est terminée en décembre 2012. Des rapports ont ensuite été rédigés sur la base d'informations de deuxième et de troisième main. Il n'y a aucune preuve d'ordre médical, ni aucune photographie établissant les faits de manière crédible.

... La victime présumée a disparu. Entre décembre 2012 et décembre 2013, l'affaire semblait close. En décembre 2013, M^{me} VN a rédigé un résumé sans entendre aucun témoin. Plusieurs années plus tard, le Directeur des investigations du BSCI a clos l'affaire. Plusieurs semaines plus tard encore, le Sous-Secrétaire général à l'appui aux missions a recommandé que l'engagement du requérant soit résilié.

... Plus de quatre mois après la recommandation émise par le Sous-Secrétaire général, le 19 janvier 2016, le requérant a été informé qu'il avait été recommandé qu'il soit licencié en raison de faits concernant son ancienne petite-amie qui se seraient produits en 2012.

... Pour qu'un fonctionnaire des Nations Unies puisse être renvoyé, il faut qu'il ait été prouvé que la faute commise était une faute grave. Les preuves à l'appui de la faute présumée doivent s'avérer crédibles. En d'autres termes, il faut que les faits présentés ne puissent mener qu'à une seule conclusion, à savoir que la preuve a été faite. Les preuves doivent mener à la conclusion irréfutable et raisonnable que la faute a été commise.

... Les faits ne sont pas contestés. La victime présumée a retiré sa plainte contre son petit-ami de longue date et n'a eu aucun contact avec

lui depuis plus de trois ans. La procédure d'enquête a été interrompue pendant des années. Aujourd'hui tout élément de preuve à décharge a clairement été perdu ou n'a probablement jamais été recueilli. L'enquête a été menée de manière totalement désordonnée. L'enquêteur en chef a rendu son rapport dix jours après les faits, alors qu'il était en vacances. La procédure est entachée d'une telle multitude d'irrégularités que le renvoi du requérant dans ces circonstances est contraire au droit à une procédure régulière.

... Le requérant a nié les allégations. Les rapports d'enquête utilisés dans le cadre de la procédure étaient partiels, pleins de sous-entendus, truffés de conclusions ridicules et faisaient injustement planer sur le requérant un soupçon de culpabilité.

... Les défauts considérables de cette enquête font planer de sérieux doutes sur sa qualité. Les preuves nécessaires pour démontrer une allégation de faute grave ne sont pas réunies en l'espèce. De nombreux éléments importants de l'enquête ont été négligés, la victime présumée n'ayant notamment pas été réentendue pendant les quatre ans qu'a duré l'enquête. En fait, il n'y a eu aucun suivi avec aucun des témoins, alors que cela aurait pu permettre d'étayer la véracité des propos du requérant.

... Il est recommandé dans les enquêtes pour faute des fonctionnaires, d'éviter de donner l'impression qu'une décision a déjà été prise. Il est de la plus haute importance qu'une procédure disciplinaire interne soit menée conformément aux principes de justice et de droit naturel. Avant de pouvoir conclure qu'un fonctionnaire a peut-être commis une faute, il faut disposer de preuves suffisantes recueillies au cours d'une enquête minutieuse. Sans une telle enquête, il ne serait ni juste, ni raisonnable, ni équitable d'arriver à la conclusion qu'une faute a été commise.

... La cessation de service ou le renvoi ne constituent donc généralement pas une sanction appropriée en cas de première infraction. En l'espèce, comme établi ci-dessus, il n'y a pas eu d'infraction, et donc pas de première infraction.

38. Les arguments invoqués par le défendeur sont les suivants (appels de notes de bas de page omis) :

Allégations de faute

... Sur la base des éléments de preuve et des conclusions figurant dans le rapport d'enquête et les pièces justificatives, et conformément au paragraphe 5 de l'instruction administrative ST/AI/371 telle que modifiée (« Mesures et procédures disciplinaires révisée ») et au chapitre X du Règlement du personnel, le requérant a été prié, par mémorandum daté du 15 décembre 2015, de répondre à l'allégation

selon laquelle, le 3 novembre 2012, il aurait agressé physiquement M^{me} SaS, alors Volontaire des Nations Unies, dans sa chambre, dans l'enceinte de la MINUAD.

... Le requérant a été informé que, si son comportement était avéré, cela constituerait une violation des paragraphes b) et f) de l'article 1.2 du Statut du personnel et de l'ancien paragraphe e) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel (actuel paragraphe f) de cette même disposition), qui prévoient ce qui suit :

Article 1.2 b) du Statut du personnel

« 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. »

Article 1.2 f) du Statut du personnel

« [Le fonctionnaire] doit, en toutes circonstances, avoir une conduite conforme à sa qualité de fonctionnaire international, et ne se livrera à aucune forme d'activité incompatible avec l'exercice de ses fonctions à l'Organisation. »

Ancienne disposition 1.2 e) du Règlement du personnel

Sont interdites [...] toutes formes d'atteintes sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail.

Réponse du requérant aux allégations

... Le requérant a reçu les allégations de faute le 19 janvier 2016. En conséquence, il aurait dû y répondre au plus tard le 3 février 2016. Cependant, le 26 janvier 2016, le requérant a demandé que le délai soit prolongé jusqu'au 3 mars 2016. Cette demande a été acceptée. Malgré cette prolongation, par un courrier daté du 17 février 2016, le requérant a demandé que 45 jours de délai supplémentaires lui soient accordés pour lui permettre de présenter ses observations. Il a obtenu une prolongation du délai jusqu'au 17 mars 2016. Le 9 mars 2016, le requérant a encore une fois demandé une prolongation du délai, cette fois jusqu'au 31 mars 2016. Il a été fait droit à cette demande, et le requérant a été informé qu'aucune autre prolongation ne lui serait accordée sauf circonstances particulières.

... Par un courriel daté du 20 avril 2016, le requérant a présenté ses observations sur les allégations de faute. Il a demandé que l'enquête soit close et qu'aucune mesure ne soit prise à son encontre. Il est noté que, dans ses observations, le requérant a soulevé nombre des points qu'il présente sous la rubrique « Faits » de sa requête.

Issue de la procédure disciplinaire

... Après avoir examiné minutieusement l'intégralité du dossier de l'affaire du requérant, notamment le rapport d'enquête et les observations du requérant sur les allégations de faute, le Secrétaire général adjoint à la gestion est arrivé à la conclusion que des éléments de preuves clairs et convaincants démontraient que, le 3 novembre 2012, le requérant avait agressé physiquement M^{me} SaS, alors Volontaire des Nations Unies, dans sa chambre, dans l'enceinte de la MINUAD. Il a en outre conclu que le requérant avait, par ses actes, enfreint les paragraphes b) et f) de l'article 1.2 du Statut du personnel et l'ancien paragraphe e) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel (actuel paragraphe f) de cette même disposition). Le Secrétaire général adjoint a déterminé que le temps écoulé depuis les faits en cause constituait une circonstance atténuante et que les droits du requérant à une procédure équitable avaient été respectés pendant toute la durée de l'enquête et de la procédure disciplinaire. Sur la base de ce qui précède, il a décidé d'imposer au requérant, à titre de mesure disciplinaire, la cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement, conformément à l'alinéa viii) du paragraphe a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel.

... Par une lettre datée du 4 mai 2016, la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines a informé le requérant de la décision du Secrétaire général adjoint par un mémorandum dont le requérant a accusé réception le 8 mai 2016.

IV. Arguments sur le fond

Les allégations de faits figurant dans la requête sont rejetées, sauf celles qui sont expressément admises dans le présent jugement.

Exigences en matière de preuve

... Dans sa requête, le requérant renvoie au texte du jugement rendu dans l'affaire *Elbadawi* [UNDT/2010/073], déclarant qu'il faut qu'il ait été démontré qu'une faute commise par un fonctionnaire des Nations Unies constituait une faute grave pour que le fonctionnaire puisse être renvoyé. Les preuves à l'appui de la faute présumée doivent s'avérer crédibles. En d'autres termes, il faut que les faits présentés ne puissent mener qu'à une seule conclusion, à savoir que la preuve a été faite. Les preuves doivent mener à la conclusion irréfutable et raisonnable que la faute a été commise. En suivant ce raisonnement, le requérant semble partir du principe que le critère applicable d'établissement de la preuve est la norme voulant que la preuve soit faite « au-delà de tout doute raisonnable » et non la norme de la preuve « claire et convaincante ».

... Or, il est bien établi depuis 2011 que la norme applicable dans les affaires de licenciement est la norme de la « preuve claire et

convaincante ». Dans l'arrêt qu'il a rendu dans l'affaire *Molari* [2011-UNAT-164], le Tribunal d'appel des Nations Unies a rappelé la conclusion du Tribunal du contentieux administratif dans l'affaire *Elbadawi*, confirmant que si le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail appliquait la norme d'établissement de la preuve « au-delà de tout doute raisonnable », cela n'avait jamais été le cas de l'Organisation des Nations Unies. De plus, le Tribunal d'appel a affirmé qu'en cas de cessation d'emploi ou de licenciement, la faute devait être attestée par des preuves claires et convaincantes, mais d'un degré inférieur à l'absence de tout doute raisonnable. Dans sa décision, le Tribunal d'appel a déclaré que cela signifiait qu'il fallait que la réalité des faits avancés soit hautement probable.

Les faits sont étayés par des preuves claires et convaincantes

... En dépit de l'argument central du requérant voulant que les faits n'aient pas été démontrés avec le degré de certitude requis, le dossier contient des preuves claires et convaincantes démontrant que le requérant a fait subir une agression grave à celle qui était alors sa petite-amie, le 3 novembre 2012. Cette conclusion est étayée par les faits suivants :

- a) La déclaration de M^{me} SaS décrivant l'agression en détail ;
- b) Les dépositions des témoins, M^{me} RA, M. AK, M^{me} SE et M. AD, prises entre le 4 et le 8 novembre 2012. Ces témoins étaient présents peu après l'incident et ont témoigné de l'état physique de M^{me} SaS à ce moment-là ;
- c) Les certificats médicaux concernant M^{me} SaS et le requérant, qui corroborent la description de l'agression faite par M^{me} SaS ;
- d) Le rapport du Groupe des enquêtes spéciales et une déposition de M. AD, dans laquelle il décrit la chambre de M^{me} SaS après les faits présumés et note la présence de taches de sang sur un oreiller et sur le miroir d'une coiffeuse.
- e) La déposition de M. AD, qui a déclaré qu'il n'avait pas vu le requérant avant le soir du jour des faits présumés et qu'il n'était pas allé avec lui au marché ce jour-là, contredisant ainsi directement le compte rendu des événements fait par le requérant.

... Les éléments de preuve exposés ci-dessus corroborent le compte rendu des événements qu'a fait M^{me} SaS. Le récit de celle-ci est confirmé tant par le certificat médical que par le témoignage de M^{me} RA, qui a déclaré avoir trouvé M^{me} SaS en train de crier devant sa chambre. En outre, les déclarations de M. AK et M^{me} SE constituent une preuve supplémentaire de la condition physique apparente de M^{me} SaS après les faits présumés et permettent également de corroborer les témoignages de M^{me} SaS et M^{me} RA en ce qui concerne le moment et le

lieu des faits. Le témoignage de M. AD, selon lequel il n'a pas vu le requérant jusqu'au soir le 3 novembre 2012, alors que le requérant prétend qu'ils sont allés ensemble au marché ce jour-là, entame la crédibilité du requérant.

... D'autres éléments sapent la crédibilité du requérant, notamment son affirmation, dans ses observations et dans sa requête, que ses états de service à l'Organisation des Nations Unies étaient irréfutables. Contrairement à ce qu'il prétend, le requérant a reçu un avertissement écrit le 22 novembre 2009 pour avoir conduit un véhicule de l'ONU en état d'ivresse, avoir été impliqué dans un accident ayant causé de graves dommages au véhicule, et avoir menti aux enquêteurs en prétendant qu'il avait été enlevé par des inconnus. De plus, le requérant n'a pas contesté la régularité de la réprimande.

Procédure régulière

... Le requérant prétend que la procédure était entachée d'une multitude d'irrégularités. Cependant, le défendeur argue que les droits du requérant à une procédure équitable ont été respectés pendant toute la durée de l'enquête et de la procédure disciplinaire, conformément aux règlements, règles et autres textes administratifs de l'Organisation. Le requérant a eu la possibilité de présenter sa version des faits pertinents pendant l'enquête et après la formulation d'allégations de faute. Après avoir demandé et obtenu quatre prolongations du délai, le requérant a présenté ses observations sur les allégations, et ces observations ont été dûment examinées.

... La déclaration du requérant selon laquelle M. MS a recommandé que l'affaire soit close sans suite est incorrecte. Dans son mémorandum daté du 25 août 2015, M. MS a effectivement déclaré que le BSCI considérait que l'affaire était close, mais il transmettait par ce moyen le mémorandum de M. MC (nom omis), alors Représentant spécial conjoint de la MINUAD, daté du 13 avril 2013, dans lequel il était recommandé que l'affaire de l'agression commise par le requérant contre M^{me} SaS soit transférée, par l'intermédiaire du Département de l'appui aux missions, au Bureau de la gestion des ressources humaines. Le mémorandum de M. MS du 25 août 2015 allait dans le même sens que son mémorandum du 11 juillet 2013, dans lequel M. MS déclarait que le Groupe des enquêtes spéciales avait déjà mené une enquête dans cette affaire et qu'il considérait donc que cette affaire serait traitée par le Département de l'appui aux missions. Contrairement à ce qu'affirme le requérant dans ses observations et dans sa requête, M. MS n'a pas recommandé que l'affaire soit close sans suite et n'a clairement pas affirmé estimer que l'affaire n'était pas étayée par suffisamment de preuves crédibles, comme prétendu dans la requête. Il est évident que M. MS indiquait simplement que le BSCI ne prendrait pas de mesure

supplémentaire puisque l'affaire serait gérée par le Groupe des enquêtes spéciales.

... Le défendeur argue que les éléments du dossier étayent solidement la décision d'imposer une mesure disciplinaire et que rien dans la procédure ayant mené à la décision n'entache ladite décision.

Proportionnalité

... En l'espèce, le requérant a agressé physiquement une Volontaire des Nations Unies, puis l'a laissée, alors que, blessée, elle criait. Dans sa requête, le requérant affirme que les mesures à prendre face à un tel comportement devraient être de nature progressive et que les faits devraient être considérés comme une première infraction. À cet égard, le requérant évoque le jugement rendu dans l'affaire *Yisma* [UNDT/2011/061], dans lequel il avait été argué que la cessation de service ou le renvoi ne constituait pas une sanction appropriée en cas de première infraction. Cependant, le défendeur tient à signaler qu'il est énoncé plus loin dans ledit jugement que la gravité de la faute est un facteur important à prendre en compte pour déterminer s'il convient d'imposer comme sanction la cessation de service ou le renvoi, et que la cessation de service ou le renvoi est souvent justifié en cas de faute d'une gravité telle qu'elle rend la poursuite de la relation de travail impossible, en particulier lorsque la confiance est brisée.

... L'agression physique commise par le requérant contre une Volontaire des Nations Unies est tout simplement intolérable. L'Organisation s'attache à combattre les violences de ce type par les activités qu'elle mène dans le monde et elle ne tolérera pas ce type de comportement parmi son personnel. Le défendeur affirme que le comportement du requérant est inexcusable.

... En cette affaire, il a été considéré que le temps écoulé depuis les faits présumés constituait une circonstance atténuante. Cependant, il est fait observer que, dans l'affaire *Nasrallah* [2013-UNAT-310], le Tribunal d'appel a conclu que, même s'il était inacceptable que la procédure disciplinaire ait duré près de deux ans, ce retard indu n'avait pas porté préjudice au requérant. Le Tribunal a conclu, au contraire, que ce retard avait bénéficié au requérant, qui avait ainsi pu rester en fonctions pendant près de deux années supplémentaires avec plein traitement, puisque son licenciement avait ainsi été repoussé.

... Bien que le défendeur ait jugé que le temps écoulé constituait en l'espèce un facteur atténuant, il n'aurait pas été inapproprié ou disproportionné, compte tenu des faits et de la faute en cause, qu'un tel comportement ait pour effet le renvoi du requérant. En conséquence, la mesure disciplinaire imposée n'était même pas la plus sévère des options à disposition.

... Le défendeur soutient que les faits qui sous-tendent la sanction disciplinaire ont été établis avec suffisamment de certitude et que la sanction imposée au requérant était justifiée, appropriée, proportionnelle et adaptée au comportement du requérant.

Soumission de divers moyens dans la requête

... Le requérant affirme que le résumé établi par M^{me} VN contient des informations de troisième main car l'enquête a été menée par plusieurs enquêteurs et les procédures ont donc été « transférées » d'un enquêteur à l'autre. Cependant, ce type de « transfert » entre enquêteurs ne constitue pas une preuve en soi, et les preuves n'en deviennent pas pour autant des informations de deuxième ou troisième main. Ce procédé fait simplement partie de l'élaboration d'un rapport d'enquête. Ces sont les auditions et les déclarations des témoins qui constituent les éléments de preuve.

... Quant à son affirmation selon laquelle les éléments de preuve à décharge sont certainement perdus aujourd'hui ou n'ont probablement jamais été recueillis, le requérant ne précise pas à quels éléments de preuve à décharge éventuels il fait référence.

... Par ailleurs, le requérant n'a fourni aucune preuve à l'appui de sa déclaration selon laquelle M^{me} SaS avait retiré sa plainte. Même si M^{me} SaS avait effectivement retiré sa plainte, cela ne libérerait pas le requérant de l'obligation d'assumer les conséquences disciplinaires de ses actes. Il n'est pas nécessaire, pour que des mesures soient prises dans le cadre du dispositif disciplinaire de l'Organisation, que la victime porte plainte contre un fonctionnaire, ou que ladite plainte soit maintenue.

... En ce qui concerne la déclaration du requérant selon laquelle aucune preuve par l'ADN n'a été recueillie, ce type de preuve n'est pas nécessaire pour démontrer que le requérant a agressé M^{me} SaS.

... De plus, le requérant affirme que le dossier ne contient pas de preuves médicales ou ADN. Or, comme noté ci-dessus, des preuves médicales indiquaient que M^{me} SaS portait de multiples traces de blessure sur le corps, notamment une marque de morsure sur le cuir chevelu et des blessures sur la joue, la muqueuse buccale, la fesse, la cuisse, le bras, le poignet, le genou, le pouce et l'auriculaire, y compris une avulsion partielle de l'ongle de l'auriculaire de la main droite. De multiples abrasions et des contusions graves, ainsi que des blessures des tissus mous, ont été observées chez M^{me} SaS. Un certificat médical concernant le requérant indiquait qu'il portait deux blessures au pouce. En conséquence, il existe non seulement des preuves médicales concernant la victime, M^{me} SaS, mais également des preuves médicales concernant le requérant. Dans les deux cas, les preuves confirment que

le requérant a commis une agression physique brutale contre M^{me} SaS et corroborent le compte rendu qui en a été fait.

Réparation

... Le défendeur affirme que la requête devrait être rejetée dans son intégralité et que la question de la réparation ne se pose donc pas. Si le Tribunal décidait de faire droit à la requête, le défendeur demande respectueusement l'autorisation de produire des écritures supplémentaires concernant l'indemnité, une fois que le Tribunal aura énoncé les motifs qu'il aura retenus pour l'indemnisation.

Examen

Recevabilité

39. Dans sa requête datée du 29 juillet 2016, le requérant conteste la décision disciplinaire de cessation de service qui lui a été communiquée le 8 mai 2016 et qui a pris effet le 11 mai 2016. Le Tribunal note que la présente requête a été déposée le 29 juillet 2016, soit dans les 90 jours suivant la date de notification, et qu'un contrôle hiérarchique de la décision contestée n'est pas requis. Il en conclut que la requête remplit toutes les conditions de recevabilité énoncées à l'article 8 du Statut du Tribunal du contentieux administratif.

Droit applicable

40. En ce qui concerne la cessation de service, l'article 9.3 du Statut du personnel et la disposition 9.6 du Règlement du personnel (ST/SGB/2016/1) prévoient notamment ce qui suit :

Article 9.3

- a) Le Secrétaire général peut, par décision motivée, mettre fin à l'engagement de tout fonctionnaire nommé à titre temporaire, pour une durée déterminée ou à titre continu conformément aux conditions attachées à sa nomination ou pour l'une des raisons ci-après :
 - i) Les nécessités du service imposent la suppression du poste ou une compression d'effectifs ;
 - ii) Les services de l'intéressé ne donnent pas satisfaction ;

- iii) L'intéressé n'est plus en état de remplir ses fonctions en raison de son état de santé ;
 - iv) La conduite de l'intéressé indique qu'il ne possède pas les plus hautes qualités d'intégrité requises au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte ;
 - v) Il s'avère que des faits antérieurs à la nomination, qui n'étaient pas connus lors de celle-ci, auraient, s'ils l'avaient été, empêché la nomination parce que l'intéressé aurait été disqualifié ;
 - vi) Cette mesure contribue à la bonne marche de l'Organisation, est compatible avec les dispositions de la Charte et le fonctionnaire n'en conteste pas le bien-fondé.
- b) En outre, dans le cas de tout fonctionnaire titulaire d'un engagement continu, le Secrétaire général peut mettre fin à cet engagement sans le consentement de l'intéressé si, à son avis, cette mesure doit contribuer à la bonne marche de l'Organisation, c'est-à-dire, principalement, s'il a été apporté des modifications ou mis fin à un mandat, et si elle est compatible avec les dispositions de la Charte.
- c) Lorsque le Secrétaire général met fin à l'engagement de tout fonctionnaire, l'intéressé doit recevoir le préavis et l'indemnité prévus par le Statut et le Règlement du personnel. Le Secrétaire général verse les indemnités de licenciement conformément aux taux et conditions indiqués à l'annexe III du présent Statut.
- d) Le Secrétaire général peut, lorsque les circonstances le justifient et lorsqu'il juge qu'il y a lieu de le faire, verser au fonctionnaire licencié qui ne conteste pas la mesure de licenciement une indemnité de licenciement supérieure de 50 %, au plus, à celle normalement prévue par le Statut du personnel.

[...]

Disposition 9.6

Licenciement

[...]

Motifs de licenciement

[...]

- c) Le Secrétaire général peut, par décision motivée, mettre fin à l'engagement de tout fonctionnaire nommé à titre temporaire, pour une durée déterminée ou à titre continu conformément aux conditions attachées à sa nomination ou pour l'une des raisons ci-après :
- i) Suppression de postes ou compression d'effectifs ;
 - ii) Services ne donnant pas satisfaction ;

- iii) Inaptitude de l'intéressé à continuer de remplir ses fonctions en raison de son état de santé ;
- iv) Mesures disciplinaires prises en application du paragraphe a) viii) et ix) de la disposition 10.2 ;
- v) Faits antérieurs à la nomination qui n'étaient pas connus lors de celle-ci et qui, s'ils l'avaient été, auraient empêché la nomination parce que l'intéressé aurait été disqualifié, en vertu des normes établies par la Charte des Nations Unies ;
- vi) Mesure qui contribue à la bonne marche de l'Organisation, qui est compatible avec les dispositions de la Charte des Nations Unies et dont le bien-fondé n'est pas contesté par le fonctionnaire.

...

41. Les dispositions 10.1, 10.2 et 10.3 du chapitre X du Règlement du personnel (ST/SGB/2016/1), sur les mesures disciplinaires, prévoient ce qui suit :

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.

b) Les mesures autres que celles énumérées au paragraphe a) de la disposition 10.2 ne valent pas mesures disciplinaires au sens de la présente disposition. Ces mesures comprennent, sans s'y limiter, les suivantes :

- i) Avertissement adressé par écrit ou oralement ;
- ii) Recouvrement de sommes dues à l'Organisation ;
- iii) Congé administratif avec plein traitement, avec traitement partiel ou sans traitement en application de la disposition 10.4.

c) La possibilité de formuler des observations sur les faits et circonstances de l'espèce doit être donnée au fonctionnaire avant que l'avertissement verbal ou écrit visé à l'alinéa i) du paragraphe b) ci-dessus puisse lui être adressé.

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.

b) Toute mesure disciplinaire prise à l'encontre du fonctionnaire en cause doit être proportionnelle à la nature et à la gravité de la faute commise.

c) Le fonctionnaire à l'encontre duquel des mesures disciplinaires ou autres prévues par la disposition 10.2 ont été prises à l'issue d'une

instance disciplinaire, peut attaquer directement la décision par voie de requête devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, conformément au chapitre XI du Règlement du personnel.

d) Le fonctionnaire ou le Secrétaire général peuvent faire appel de tout jugement du Tribunal du contentieux administratif devant le Tribunal d'appel des Nations Unies en application du chapitre XI du Règlement du personnel.

42. Les paragraphes 3 et 9 de l'instruction administrative ST/AI/371 du 1^{er} août 1991 telle qu'amendée par le document ST/AI/371/Amend.1, qui a pris effet le 11 mai 2010, énoncent ce qui suit :

... Si l'enquête produit des éléments suffisants indiquant que le fonctionnaire a commis un acte répréhensible qui pourrait être qualifié de faute, le chef ou le responsable du bureau saisit immédiatement le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines en lui communiquant un exposé détaillé des faits établis et en y joignant tous éléments de preuve tels que chèques, factures, formulaires administratifs, dépositions écrites signées par des témoins ou tout autre document ou toute pièce ayant un rapport avec la faute reprochée.

[...]

... Sur la base du dossier complet, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, agissant au nom du Secrétaire général, procède de la manière suivante :

a) Il décide de classer l'affaire et informe immédiatement le fonctionnaire qu'il n'est plus incriminé et qu'aucune mesure disciplinaire ne sera prise, sous réserve, le cas échéant, de l'imposition de l'une ou de plusieurs des mesures non disciplinaires prévues aux alinéas b) i) et ii) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel ; ou

b) Si les éléments de preuve tendant à indiquer qu'une faute a été commise l'emportent, il recommande l'imposition d'une ou de plusieurs mesures disciplinaires.

La décision sur la recommandation d'imposer des mesures disciplinaires est prise par le Secrétaire général adjoint à la gestion, au nom du Secrétaire général. Le Bureau des affaires juridiques examine les recommandations de renvoi à la lumière de l'alinéa a) ix) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel. Le fonctionnaire est informé par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines qu'il a été décidé de lui imposer des mesures disciplinaires.

43. Le manuel de la Division des investigations du BSCI (Investigations Manual), publié en janvier 2015, prévoit notamment ce qui suit :

Section 1.2.1 - Bureau des services de contrôle interne

Le Bureau des services de contrôle interne est responsable des enquêtes internes de l'ONU.

[...]

Section 6.3 – Types de rapports

Conformément à ses obligations en la matière, le BSCI publie différents types de rapports standard.

- a) Rapport d'enquête : vise à appuyer la prise d'une décision quant à l'introduction d'une procédure disciplinaire contre un fonctionnaire des Nations Unies. Le rapport doit présenter tout élément de preuve nécessaire pour attester de la faute et porte généralement sur un seul sujet.
- b) Rapport concernant un contingent : vise à informer un pays fournisseur de contingents de faits mis en lumière par une enquête préliminaire d'établissement des faits ou une enquête sur la conduite de membres d'un contingent.
- c) Rapport de clôture : vise à exposer la méthodologie appliquée et les faits établis, en vue d'appuyer la conclusion qu'un rapport d'enquête ne se justifie pas car les éléments de preuve recueillis ne démontrent pas la faute alléguée et que, en conséquence, l'enquête est considérée comme close.
- d) Rapport consultatif : vise à informer la direction de faits et observations mis en lumière lors d'une enquête, qui ne sont pas nécessairement pertinents pour une procédure disciplinaire.

Section 6.3.1 – Rapport d'enquête

Les rapports d'enquête servent à exposer les faits établis qui attestent d'une faute commise par un membre du personnel des Nations Unies, en violation des règlements, règles et textes administratifs de l'Organisation. Ils peuvent porter sur plusieurs infractions, mais des rapports distincts doivent généralement être publiés pour chaque affaire. Les rapports d'enquête mentionnent tous les documents étayant les faits et les conclusions qui figurent dans ces rapports.

Un « rapport d'enquête » s'entend d'un rapport publié présentant des informations sur la faute présumée, les normes juridiques applicables, les états de service du fonctionnaire concerné, la méthodologie d'enquête, ainsi que des détails, observations et conclusions. Il permet

également de formuler des recommandations à l'intention des directeurs de programmes concernés, notamment aux fins suivantes :

- a) Mesures appropriées (disciplinaires ou administratives) à prendre contre le fonctionnaire des Nations Unies dont il est avéré qu'il a enfreint les règlements, règles et textes administratifs ;
- b) Renvoi aux autorités nationales, en consultation avec le Bureau des affaires juridiques, lorsque les éléments de preuve recueillis indiquent qu'il pourrait y avoir eu activité criminelle (voir chapitre 7) ;
- c) Action en recouvrement.

En outre, lorsqu'une plainte est portée pour représailles ou comportement entaché de mauvaise foi à la suite du signalement d'une faute, un rapport d'enquête distinct doit être publié.

L'élaboration du rapport d'enquête débute pendant la phase préliminaire, lors de la détermination des normes juridiques applicables et de la jurisprudence pertinente de l'Organisation à l'égard de la faute signalée. La compétence est également examinée à ce stade, ce qui suppose de déterminer le statut du fonctionnaire des Nations Unies impliqué (voir chapitres 2 et 3). Une fois les enquêtes menées à bien, les enquêteurs à qui elles avaient été confiées sont chargés d'élaborer le rapport d'enquête, sous la direction de leurs supérieurs.

Les rapports d'enquête sont soumis au Directeur de la Division des investigations du BSCI (ci-après « le Directeur »), pour approbation finale et publication.

Avant d'être publiés par le Directeur, les rapports d'enquête sont également examinés par le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne. Ce n'est qu'une fois signés par le Directeur que les rapports d'enquête sont considérés comme publiés et constituent donc des produits finaux exprimant la position du BSCI.

[...]

Section 6.3.3 – Rapport de clôture

Les rapports de clôture servent à décrire les faits que l'enquête a mis en lumière et qui suggèrent que rien ne justifie de poursuivre l'enquête, que les preuves disponibles n'étaient pas l'allégation de faute, ou que l'enquête n'est plus possible en raison de circonstances atténuantes. Les rapports de clôture portent sur des fautes présumées impliquant des membres du personnel des Nations Unies.

Un « rapport de clôture » s'entend d'un rapport signé par le Directeur, qui signifie ainsi son approbation de la clôture d'une enquête. Les rapports de clôture exposent la faute présumée, les règles juridiques

applicables, le personnel impliqué, la méthodologie d'enquête et les faits établis qui justifient de conclure que l'affaire peut être close.

Les rapports de clôture sont élaborés de manière à garantir que le processus menant à la décision de clore une enquête soit conforme au principe de responsabilité. Les rapports de clôture ne sont pas transmis aux directeurs de programmes. Cependant, le Bureau de la déontologie reçoit les résultats des enquêtes sur les allégations de représailles. Tous les rapports de clôture sont soumis à l'examen périodique du Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne et les affaires concernées peuvent être rouvertes s'il le juge bon.

Le membre du personnel des Nations Unies qui a été entendu comme suspect dans le cadre d'une enquête est informé par lettre que les preuves recueillies n'étaient pas l'allégation de faute mais que l'affaire peut être rouverte si de nouveaux éléments de preuve à charge sont découverts ultérieurement. Les notifications de clôture sont transmises aux directeurs de programmes concernés pour information.

Section 6.3.4 – Rapport consultatif

Les rapports consultatifs servent à informer les directeurs de programmes concernés de toute lacune des politiques administratives ou opérationnelles et de tout risque associé pouvant avoir un effet sur leur domaine de responsabilité.

Portée de l'examen

44. Il a été affirmé dans le jugement *Yapa* (UNDT/2010/169) [confirmé sur ce point par l'arrêt *Yapa* (2011-UNAT-168)], que lorsque le Tribunal du contentieux administratif était saisi d'une requête contestant la régularité d'une mesure disciplinaire, il devait examiner si la procédure suivie avait été régulière, si les faits de l'espèce étaient avérés, si ces faits étaient constitutifs d'une faute et si la sanction imposée était proportionnelle à la faute commise

45. Aux paragraphes 18 et 19 de l'arrêt *Negussie* (2016-UNAT-700), le Tribunal d'appel a rappelé la norme de contrôle juridictionnel appliquée en matière disciplinaire (notes de bas de page non reproduites) :

En matière disciplinaire, nous appliquons la jurisprudence constante et sans équivoque du Tribunal, telle qu'elle ressort entre autres de l'arrêt *Mizyed* (2015-UNAT-550), reprenant l'arrêt 2013-UNAT-302 :

Dans le cadre du contrôle juridictionnel d'une affaire disciplinaire, il incombe 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 ce contexte, il 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. En outre, il va de soi qu'il appartient à l'Administration de démontrer que la faute donnant lieu à sanction disciplinaire a effectivement été commise. Toute faute passible de licenciement doit être démontrée par des éléments de preuve clairs et convaincants, c'est-à-dire propres à démontrer que la véracité des faits est hautement probable.

... Pour honorer l'obligation qui lui incombe de respecter le droit de toute partie à une procédure régulière, en particulier en matière disciplinaire, le Tribunal du différend administratif doit tenir une audience équitable et rendre un jugement dûment motivé. Bien qu'il ne soit pas tenu de répondre à chaque affirmation d'une partie, le juge doit tenir compte des moyens des parties et énoncer, dans son jugement, si les critères susmentionnés sont satisfaits.

46. En l'espèce, le contrat du requérant a été résilié du fait de l'application de la sanction disciplinaire de cessation de service.

47. La Convention (n° 158) sur le licenciement de l'Organisation internationale du Travail (1982), qui s'applique à toutes les branches d'activité économique et à tous les travailleurs salariés en vertu de l'article 2.1, prévoit, à l'article 9.2, ce qui suit :

... Afin que le salarié n'ait pas à supporter seul la charge de prouver que le licenciement n'était pas justifié, les méthodes d'application [...] devront prévoir l'une ou l'autre ou les deux possibilités suivantes :

- a) la charge de prouver l'existence d'un motif valable de licenciement [...] devra incomber à l'employeur ;
- b) les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à former leur conviction quant aux motifs du licenciement au vu des éléments de preuve fournis par les parties et selon des procédures conformes à la législation et à la pratique nationales.

48. Appliquant le principe de la charge de la preuve en matière disciplinaire énoncé dans la Convention (n° 158) de l'OIT, le Tribunal, au paragraphe 30 du jugement Hallal (2011/UNDT/046), a déclaré ce qui suit :

... En matière disciplinaire, le défendeur doit démontrer avec un degré de certitude raisonnable que la faute a été commise (voir le jugement n° 897, *Jhuthi* (1998) de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies).

49. Dans les affaires *Zoughy* (UNDT/2010/204) et *Hallal*, le Tribunal du contentieux administratif a décidé qu'il ne suffisait pas que le requérant allègue d'irrégularités de procédure entachant la procédure disciplinaire. Le requérant devait démontrer que ces irrégularités avaient porté atteinte à ses droits.

50. Le Tribunal est d'avis que le rôle du Groupe des enquêtes spéciales de la MINUAD et de la Division des investigations est de conduire une enquête impartiale d'établissement des faits en cas d'allégations avancées contre un fonctionnaire, comme c'est ici le cas. Bien qu'il soit considéré qu'une enquête se déroule préalablement à l'intervention du Bureau de la gestion des ressources humaines, les conclusions de l'enquête, y compris toute déclaration compromettante d'un fonctionnaire, sont versées au dossier. Il s'ensuit que toute instance de ce type doit être menée conformément aux règles et règlements de l'Organisation et dans le respect des droits du fonctionnaire, y compris ses droits à une procédure régulière.

51. Le Tribunal déterminera si la procédure suivie était régulière.

Enquête et procédure disciplinaire

52. Le Tribunal note que les éléments suivants de la procédure d'enquête ne sont pas contestés :

a. Le 3 novembre 2012, M^{me} SaS a fait une déclaration dans laquelle elle affirmait que le requérant l'avait agressée physiquement et que les faits s'étaient

déroulés dans sa chambre. Elle a été emmenée à l'hôpital de niveau I du camp géant d'El-Fasher par M^{me} RA et M. AK.

b. Le Groupe des enquêtes spéciales de la MINUAD a engagé une enquête en la matière. La scène des faits a été examinée par une équipe d'enquêteurs dirigée par M. MF. Le 4 novembre 2012, l'enquête a été confiée à M^{me} VN.

c. La victime présumée, le requérant et plusieurs témoins ont été entendus et ont fait des dépositions :

- i. M^{me} SaS les 3, 5, 11, 18 et 29 novembre 2012 ;
- ii. M. AK le 3 novembre 2012 ;
- iii. M^{me} RA le 4 novembre 2012 ;
- iv. M. AK et M. SE le 5 novembre 2012 ;
- v. M. AD, M. EN (nom omis) et M^{me} SM (nom omis) le 7 novembre 2012 ;
- vi. Le requérant les 7 et 11 novembre et les 4 et 9 décembre 2012 ;
- vii. Le 7 novembre 2012, M. EN et M^{me} SM, deux des enquêteurs qui s'étaient rendus sur les lieux des faits présumés le 3 novembre 2012, ont fait part de leurs observations et fait leur déposition ;
- viii. M. CD le 8 novembre et le 4 décembre 2012 ;
- ix. M. KO (nom omis) le 11 novembre 2012 ;
- x. M. DB (nom omis) le 14 mai 2012 : Le Tribunal fait observer qu'il est indiqué que l'audition s'est tenue le 14 mai 2012, et bien qu'il semble s'agir d'une erreur matérielle, aucune correction n'a été apportée au document avant la date de la décision contestée. Cependant, comme ce document fait référence aux faits présumés du 3 novembre 2012, le Tribunal

estime que cette déclaration doit être considérée comme un élément de preuve ;

xi. M^{me} SU le 15 novembre 2012.

d. Deux certificats médicaux délivrés respectivement les 6 et 7 novembre 2012 figuraient parmi les éléments de preuve.

e. Dans un rapport d'enquête daté du 10 janvier 2013 (SIU/ELF/IR/1058/12), le Groupe des enquêtes spéciales a conclu que, compte tenu des actes de violence répétés contre M^{me} SaS dans lesquels le requérant était impliqué, notamment les faits du 3 novembre 2012, qui étaient étayés par tous les éléments de preuve à disposition, le requérant devrait être expulsé du site avec effet immédiat en attendant l'issue de la plus récente affaire d'agression physique dans laquelle il était impliqué.

f. Ce rapport a été envoyé à M. WW (nom omis) et au Directeur de l'appui à la mission (initiales inconnues) de la MINUAD, par le fonctionnaire responsable du Groupe des enquêtes spéciales de la MINUAD. Le Tribunal fait observer que la date d'envoi du rapport, ainsi que de tous les tampons et signatures, est le 14 janvier 2012, alors que les faits présumés se sont déroulés le 3 novembre 2012, que la date de publication du rapport 1058/12 est le 10 janvier 2013 et que cet aspect a également été traité au début du rapport du 13 avril 2013, dans lequel il était indiqué que le rapport 1058/12 était daté du 14 janvier 2013.

g. Le 13 avril 2013, après avoir examiné le rapport du 10 janvier 2013 [14 janvier 2013 - voir infra, par. 52 f)], la MINUAD a souscrit aux conclusions du rapport d'enquête selon lesquelles les actes du requérant constituaient une agression physique et sexuelle et a recommandé que l'affaire soit renvoyée au Bureau de la gestion des ressources humaines par l'intermédiaire du Secrétaire général adjoint à l'appui aux missions afin que les mesures requises soient prises contre le requérant.

- h. Le 16 juin 2013, le Groupe des enquêtes spéciales de la MINUAD a renvoyé l'affaire à la Division des investigations du BSCI.
- i. Le 28 octobre 2013, la Division des investigations a demandé des éclaircissements sur les conclusions factuelles du Groupe des enquêtes spéciales, et notamment une déposition probante de M. WH (Équipe déontologie et discipline de la MINUAD).
- j. Le 11 décembre 2013, le Groupe des enquêtes spéciales a élaboré, à la demande de la Division des investigations, un additif sur l'agression physique que le requérant aurait commise sur la personne de M^{me} SaS. Ce rapport, qui comprenait des conclusions factuelles, a été envoyé par M^{me} VN, agente responsable de la sécurité de la MINUAD, au fonctionnaire responsable du Groupe des enquêtes spéciales et à la Division des investigations, avec des éléments de preuve supplémentaires recueillis dans le cadre de l'enquête engagée contre le requérant, à savoir une copie de la déposition de M. MF du 23 novembre 2013. Il était mentionné dans les conclusions du rapport que l'enquêtrice n'était toujours pas parvenue à recueillir la déposition de M. WH, un témoin proposé qui se serait rendu sur la scène des faits avant l'arrivée du Groupe des enquêtes spéciales.
- k. L'investigation s'est poursuivie jusqu'en avril 2015. À la demande de la Division des investigations, le Groupe des enquêtes spéciales a entendu M. AR (nom omis) le 26 janvier 2015 et M. WH le 4 avril 2015.
- l. Le 25 août 2015, la Division des investigations a publié un rapport d'évaluation du rapport élaboré par le Groupe des enquêtes spéciales sur une agression physique et sexuelle commise par un fonctionnaire de la MINUAD, dans lequel elle concluait que le Groupe avait mené une enquête aussi complète et approfondie que possible sur la faute présumée et que le BSCI considérerait l'affaire close.

m. Le même jour (25 août 2015), M. MS, alors Directeur de la Division des investigations, a informé le Secrétaire général adjoint à l'appui aux missions, avec copie à M. AOB (nom omis), à M^{me} MG (nom omis), Représentante spéciale conjointe de la MINUAD, au Chef du Groupe déontologie et discipline du Département de l'appui aux missions, et à M. WH, Chef de l'Équipe déontologie et discipline de la MINUAD, que la Division des investigations accusait réception des réponses de la MINUAD concernant l'affaire du requérant, et que le BSCI prenait note des éclaircissements et des éléments de preuve supplémentaire fournis et considérait l'affaire close.

n. Le 11 septembre 2015, M. AB, Sous-Secrétaire général à l'appui aux missions, a envoyé à M^{me} CWW, alors Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines, avec copie à la Représentante spéciale conjointe de la MINUAD et au Chef du Groupe déontologie et discipline, une note concernant le renvoi de l'allégation de faute formulée contre le requérant, énonçant, aux paragraphes 1, 2 et 4, ce qui suit :

... Je me réfère au mémorandum ci-joint, daté du 13 avril 2013, envoyé par l'Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour (MINUAD) au Département de l'appui aux missions, transmettant un rapport du Groupe des enquêtes spéciales de la MINUAD, daté du 10 janvier 2013, ainsi que les pièces justificatives connexes.

... Il est recommandé dans le mémorandum que les mesures requises soient prises contre un fonctionnaire international de la MINUAD, [le requérant]. Celui-ci est engagé à la MINUAD pour une durée déterminée courant jusqu'au 31 décembre 2015 en tant qu'assistant aux achats (FS-4).

... Le Département de l'appui aux missions a examiné le rapport du Groupe des enquêtes spéciales de la MINUAD ainsi que les pièces justificatives connexes, et convient avec celui-ci que les éléments de preuve produits par le requérant ne sont pas crédibles et que des preuves claires et convaincantes démontrent qu'il a agressé physiquement et sexuellement M^{me} SaS le 3 novembre 2012. En conséquence, il existe des éléments suffisants pour déterminer que le requérant a eu un comportement contraire aux règles et règlements des Nations Unies, notamment l'article 1.2 du Statut du personnel et la

disposition 10.1 du Règlement du personnel. Le Département souscrit donc à la recommandation de la MINUAD selon laquelle le requérant doit faire l'objet de mesures disciplinaires appropriées. En l'occurrence, le Département estime que la mesure disciplinaire appropriée est le renvoi.

o. Par un mémorandum publié le 15 décembre 2015, transmis par M. MS (nom omis), Chef du Service des politiques en matière de ressources humaines, Bureau de la gestion des ressources humaines, le requérant a été officiellement informé des allégations de faute et a été invité à produire, par écrit, des déclarations ou explications dans un délai de deux semaines. Le requérant a effectivement reçu le mémorandum le 19 janvier 2016 et aurait dû faire part de ses observations au plus tard le 3 février 2016. Le 26 janvier 2016, le conseil du requérant a demandé que le délai applicable à la communication d'observations soit prolongé jusqu'au 3 mars 2016, ce qui a été accepté. Le 17 février 2016, le conseil du requérant a demandé un nouveau délai, de 45 jours, qui a été accordé jusqu'au 17 mars 2016. Le 9 mars 2016, le conseil du requérant a demandé une nouvelle prolongation, qui a été accordée jusqu'au 31 mars 2016.

p. Le 25 mars 2016 et le 20 avril 2016, le requérant a demandé que l'enquête soit close au motif qu'aucune mesure n'était requise, la Division des investigations ayant clos l'affaire. Dans sa demande visant à ce que l'enquête soit close à compter du 20 avril 2016, le requérant a indiqué que M^{me} SaS avait retiré sa plainte.

q. Par une lettre datée du 4 mai 2016, la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines a informé le requérant de la décision du Secrétaire général adjoint à la gestion de lui imposer la mesure disciplinaire de cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement, conformément à l'alinéa viii) du paragraphe a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel, pour agression physique contre M^{me} SaS.

53. Le Tribunal note que la décision contestée du 4 mai 2016 a été rendue sur la base des éléments de preuve suivants : a) la déposition de M^{me} SaS décrivant l'agression présumée ; b) la déposition de M^{me} RA du 3 novembre 2012 ; c) les dépositions de M. AK, M^{me} SE et M. CD recueillies entre le 4 et le 8 novembre 2012 ; d) les certificats médicaux concernant le requérant et M^{me} SaS ; e) la déposition de M. AD. En conséquence, la décision attaquée a été prise exclusivement sur la base des éléments de preuve figurant dans les rapports du Groupe des enquêtes spéciales datés du 10 janvier et du 11 décembre 2013, et uniquement compte tenu des allégations d'agression physique, sans faire aucune mention des allégations d'agression sexuelle.

54. Toutefois, le Tribunal note qu'il ressort clairement des éléments de preuve versés au dossier, que même si la décision contestée a été prise sur la base des deux rapports susmentionnés de janvier 2013 et décembre 2013, l'enquête n'a pas été close en décembre 2013, mais s'est poursuivie jusqu'en avril 2015 car, à la demande de la Division des investigations, le Groupe des enquêtes spéciales a entendu deux autres témoins en janvier 2015 et avril 2015 : M. AR le 26 janvier 2015 et M. WH le 9 avril 2015.

55. Le Tribunal note qu'il ressort de l'audition de M. AR du 26 janvier 2015 que l'enquêtrice, se référant aux faits du 3 novembre 2012, a demandé à M. AR s'il était au courant des faits et s'il savait que le requérant avait dit à M^{me} SaS de modifier la déposition qu'elle avait faite au Groupe des enquêtes spéciales afin de corroborer la déclaration qu'il avait faite, et qu'elle avait obtempéré. Le Tribunal note que les pièces du dossier ni ne mentionnent ni ne documentent cette déclaration de M^{me} SaS, qui a pourtant été clairement mentionnée lors de l'audition susmentionnée.

56. Le requérant a indiqué dans les moyens déposés le 20 avril 2016 que M^{me} SaS avait retiré sa plainte, mais cet élément à décharge crucial, sur lequel portait la question de l'enquêtrice à M. AR concernant la modification que M^{me} SaS avait apportée à sa déposition de façon à confirmer la version des faits du requérant, n'a pas été vérifié, ni pendant la procédure disciplinaire ni avant le prononcé de la décision attaquée.

57. Le Tribunal considère que, si M^{me} SaS avait effectivement modifié ses déclarations antérieures formant la base des rapports d'enquête de janvier 2013, avril 2013 et décembre 2013, elle aurait ainsi confirmé la version des faits du requérant, ce qui aurait constitué une preuve à décharge importante, qui n'a cependant pas été présentée au décideur, lequel ne l'a donc pas prise en considération.

58. Le requérant n'a pas été informé après le 9 décembre 2012 (date de sa dernière audition) que l'enquête était toujours en cours et que deux nouveaux témoins avaient été entendus en 2015. Il n'a pas fait de nouvelle déposition sur les éléments factuels présentés par ces deux nouveaux témoins et n'a pas eu l'occasion de produire d'autres explications ou éléments de preuve à sa décharge. Le document auquel l'enquêtrice a fait référence lors de l'audition de M. AR du 26 janvier 2015, à savoir la déclaration de M^{me} SaS par laquelle elle retirait sa plainte et confirmait la version des faits du requérant, n'a pas été intégrée aux éléments de preuve pendant l'enquête, la procédure disciplinaire ou la prise de la décision disciplinaire, et ne figurait pas parmi les éléments de preuve présentés au Tribunal.

59. Le Tribunal note que le dernier rapport d'enquête, qui est donc le rapport final, établi le 25 août 2015 par la Division des investigations et ayant servi de base au document/mémorandum confidentiel que le Directeur de la Division a publié le 25 août 2015, énonçait, concernant les réponses à la notification de renvoi de l'affaire (affaire n° 0300/13[C]) ce qui suit :

... La Division des investigations accuse réception des réponses de la MINUAD. Elle prend note des éclaircissements et des éléments de preuve supplémentaires fournis et considère l'affaire close.

60. Ce mémorandum a été envoyé, sans le rapport d'évaluation du 25 août 2015, au Secrétaire général adjoint à l'appui aux missions et à plusieurs autres fonctionnaires. Le document susmentionné a été publié un an et demi après le dernier rapport du Groupe des enquêtes spéciales, publié en décembre 2013.

61. Le Tribunal souligne que les parties ont convenu de ne pas tenir d'audience et que la présente affaire sera jugée sur pièces.

62. Le défendeur a déclaré dans sa réponse, au paragraphe 40, ce qui suit :

... La déclaration du requérant selon laquelle M. MS, ancien Directeur de la Division des investigations, a recommandé que l'affaire soit close sans suite est incorrecte. Dans son mémorandum daté du 25 août 2015, M. MS déclare effectivement que la Division des investigations considère que l'affaire est close, mais il transmet également par ce moyen le mémorandum de M. MC, alors Représentant spécial conjoint de la MINUAD, daté du 13 avril 2013, dans lequel il est recommandé que l'affaire de l'agression du requérant contre M^{me} SaS soit transférée, par l'intermédiaire du Département de l'appui aux missions, au Bureau de la gestion des ressources humaines. Le mémorandum de M. MS du 25 août 2015 allait dans le même sens que son mémorandum du 11 juillet 2013, dans lequel M. MS déclarait que le Groupe des enquêtes spéciales de la MINUAD avait déjà mené une enquête et qu'il considérait donc que cette affaire serait gérée par le Département de l'appui aux missions. Contrairement à ce qu'affirme le requérant dans ses commentaires et dans sa requête, M. MS n'a pas recommandé que l'affaire soit close sans suite et n'a en aucun cas affirmé estimer que l'affaire n'était pas étayée par des preuves crédibles suffisantes, comme l'a prétendu le requérant dans sa requête. Il est évident que M. MS indiquait simplement que la Division des investigations ne prendrait pas d'autre mesure puisque l'affaire serait gérée par le Groupe des enquêtes spéciales de la MINUAD.

63. Dans sa déclaration écrite du 8 novembre 2017, le Directeur actuel de la Division des investigations du BSCI a déclaré qu'à son avis (souligné dans l'original), le mémorandum daté du 25 août 2015 avait été transmis afin d'informer le Secrétaire général adjoint à l'appui aux missions que la question avait été examinée par la Division des investigations et que l'examen était achevé. La déclaration selon laquelle le BSCI considérait que l'affaire était classée devait être interprétée comme signifiant que la Division des investigations avait clos l'affaire dans son système de gestion et ne prendrait aucune autre mesure en l'espèce. Il a ajouté que de tels mémorandums étaient régulièrement publiés par la Division des investigations lorsqu'elle déterminait qu'elle n'enquêterait pas sur une allégation de faute éventuelle mais considérait que cette allégation devrait être traitée par d'autres organes d'enquête de l'Organisation et qu'il était d'avis que tel était le cas dans cette affaire car les documents connexes montraient clairement que l'enquête était conduite par le Groupe des enquêtes spéciales de la MINUAD et contenaient une recommandation de la MINUAD tendant à ce que les

documents relatifs à l'affaire soient transmis à l'Équipe déontologie et discipline du Département de l'appui aux missions et que l'affaire serait renvoyée au Bureau de la gestion des ressources humaines en vue de la prise de mesures appropriées à l'encontre du requérant.

64. Selon les arguments du défendeur, le document publié le 25 août 2015 par celui qui était alors Directeur de la Division des investigations concluait l'enquête sur la base du rapport d'évaluation de la Division daté du même jour, dans lequel il était affirmé que le Groupe des enquêtes spéciales de la MINUAD avait mené une enquête aussi minutieuse que possible sur la faute professionnelle signalée et que la Division considérait que l'affaire était close.

65. Le 11 septembre 2015, le Sous-Secrétaire général à l'appui aux missions, qui, comme il ressort de la correspondance versée au dossier, savait que l'affaire était examinée par la Division des investigations et que de nouveaux éléments de preuve avaient été transmis à la Division, à sa demande, après décembre 2013, a renvoyé l'affaire des allégations de faute formulées contre le requérant à la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines, sur la seule base des preuves recueillies par le Groupe des enquêtes spéciales de la MINUAD, comme indiqué dans les rapports publiés en janvier 2013 [14 janvier 2013, voir infra par. 52 f)] et en avril 2013. Dans la note connexe, le Sous-Secrétaire général à l'appui aux missions déclarait que le Département de l'appui aux missions souscrivait aux recommandations de la MINUAD tendant à ce que le requérant fasse l'objet des mesures disciplinaires appropriées et que le Département estimait, en l'espèce, que la mesure appropriée était le licenciement.

66. Le Tribunal fait observer que la note du 11 septembre 2015 a été envoyée par le Sous-Secrétaire général à l'appui aux missions et non par le Secrétaire général adjoint chargé de l'appui aux missions, et qu'il n'est pas fait mention des éléments de preuve supplémentaires recueillis par le Groupe des enquêtes spéciales après la publication du rapport de décembre 2013, soit en janvier et avril 2015, dans aucun document ultérieur publié par M. MS, Chef du Service des politiques en matière de

ressources humaines, le 15 décembre 2015, ni dans la décision attaquée publiée par le Secrétaire général adjoint à la gestion le 4 mai 2016.

67. En outre, le Tribunal note que le rapport d'enquête du Groupe des enquêtes spéciales en date du 11 décembre 2013 ne contient aucune recommandation tendant à ce que l'affaire soit renvoyée au Bureau de la gestion des ressources humaines pour suite à donner. Ces recommandations figurent dans le rapport du 13 avril 2013, auquel les nouveaux éléments de preuve recueillis pendant l'enquête entre décembre 2013 et avril 2015 n'ont pas été intégrés. Le rapport d'évaluation de la Division des investigations daté du 25 août 2015, qui était strictement confidentiel, n'a pas été communiqué au Groupe des enquêtes spéciales, ne faisait pas partie de la documentation présentée à la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines ou au Secrétaire général adjoint à la gestion, et est donc resté inconnu du décideur. Ce rapport n'a été communiqué que le 9 novembre 2017, dans le cadre de la procédure engagée devant le Tribunal.

68. Le Tribunal note que, au vu des éléments de preuve présentés en l'espèce, le mémorandum de la Division des investigations publié le 25 août 2015 et envoyé au Secrétaire général adjoint à l'appui aux missions par celui qui était alors Directeur de la Division, et qui indiquait au paragraphe 2 que le BSCI prenait note des éclaircissements et des nouveaux éléments de preuve fournis et considérait l'affaire comme close était le premier document d'une documentation de 179 pages déposée par le défendeur le 1^{er} septembre 2015. Le Tribunal note en outre que ces écritures n'incluaient ni le rapport d'évaluation de la Division des investigations du 25 août 2015, ni le mémorandum du 13 juillet 2013 mentionné dans la réponse du défendeur, ni les deux dernières dépositions, soit celle de M. AR du 26 janvier 2015 et celle de M. WD du 9 avril 2015.

69. Le rapport d'évaluation de la Division des investigations du 25 août 2015 fait uniquement référence au témoignage de M. WD et le mémorandum du 25 août 2015 ne présente aucune des explications fournies dans la présente affaire par le défendeur et par l'actuel Directeur de la Division concernant le mémorandum du 11 juillet 2013

(dans lequel, comme indiqué par le défendeur dans sa réponse, celui qui était alors Directeur de la Division a reconnu que le Groupe des enquêtes spéciales avait déjà mené une enquête et décidé que la question serait traitée par le Département de l'appui aux missions).

70. En outre, il n'est pas mentionné dans le mémorandum du 25 août 2015 que la Division des investigations avait décidé de ne pas enquêter sur l'allégation de faute formulée à l'encontre du requérant car elle estimait qu'une telle enquête avait déjà été menée par un autre organe d'enquête compétent de l'Organisation, à savoir le Groupe des enquêtes spéciales, que l'affaire devait être close dans son système de gestion et que la procédure se poursuivrait au Département de l'appui aux missions.

71. Les éléments à décharge invoqués par le requérant au cours de l'enquête et de la procédure disciplinaire n'ont pas été examinés et confirmés compte tenu de l'ensemble des éléments de preuve.

72. Au vu de ce qui précède, la décision disciplinaire contestée est irrégulière, car elle a été prise sur la base des éléments de preuve et des recommandations des rapports d'enquête du Groupe des enquêtes spéciales publiés en janvier 2013 et décembre 2013, alors que le Groupe, sur instruction du BSCI, poursuivait son enquête et avait recueilli des éléments de preuve supplémentaires en auditionnant deux témoins, en janvier 2015 et avril 2015. Ces nouveaux éléments de preuve n'ont pas été portés à l'attention du requérant ou du décideur avant que la décision contestée ne soit rendue, et les preuves à décharge n'ont jamais été examinées et prises en considération pendant l'enquête et la procédure disciplinaire. Le Tribunal conclut qu'aucun rapport d'enquête nouveau ou complémentaire n'a été établi par le Groupe entre le 5 avril 2015 (après la dernière audition de témoin, le 4 avril 2015) et le 25 août 2015, ou après le 25 août 2015, sur la base de l'ensemble des éléments de preuve recueillis dans cette affaire, comme l'exige le paragraphe a) de la disposition 10.3 du Règlement du personnel, les paragraphes 3 et 9 de l'instruction administrative ST/AI/371/Amend.1 et la section 6.3.1 du manuel du BSCI. Tous ces aspects constituent une violation des droits du requérant à une procédure régulière au cours de l'enquête et de la procédure disciplinaire.

73. Dans *Buendia et al.* (UNDT/2010/176), au paragraphe 42, le Tribunal a estimé qu'il ne pouvait confirmer les constatations et la conclusion d'une procédure disciplinaire entachée de violations du droit à une procédure régulière. Le Tribunal a annulé les décisions d'imposer des sanctions disciplinaires aux requérants, en déclarant ce qui suit :

... La garantie d'une procédure régulière qui est consacrée dans toutes les règles doit être considérée par toutes les entités concernées de l'Organisation des Nations Unies comme un élément essentiel d'un système équitable et juste de règlement des différends. Le Tribunal a été créé pour donner effet aux principes énoncés dans la Charte des Nations Unies, mis en relief dans une série de décisions et de déclarations des organes compétents du système des Nations Unies et soulignés et développés plus avant dans la jurisprudence de l'ancien Tribunal administratif. Au paragraphe XIV du jugement n° 815 *Calin* (1997), celui-ci a déclaré ce qui suit concernant la régularité de la procédure :

Le Tribunal respecte... le pouvoir discrétionnaire qu'a le Secrétaire général de définir ce qui constitue une faute grave et de fixer les peines appropriées. Cependant, le Tribunal ne confirmera l'exercice par le défendeur de son pouvoir discrétionnaire que s'il est convaincu que l'allégation de faute a été prouvée au moyen d'une procédure qui respecte les formes régulières et n'est pas entachée par le parti pris, l'arbitraire ou d'autres facteurs non pertinents.

74. Le Tribunal note en outre que le requérant affirme que le document publié le 25 août 2015 par celui qui était alors Directeur de la Division des investigations, sur la base du rapport d'évaluation de la Division publié le même jour, constitue un avis de clôture sur la base duquel le Directeur a clos son enquête, et que la décision disciplinaire est donc irrégulière.

75. Au sujet de ce même document, le défendeur affirme que la position du requérant est incorrecte pour les raisons suivantes :

Dans son mémorandum daté du 25 août 2015, M. MS déclare effectivement que la Division des investigations considère que l'affaire est close, mais il transmet également par ce moyen le mémorandum de M. MC, alors Représentant spécial conjoint de la MINUAD, daté du 13 avril 2013, dans lequel il est recommandé que l'affaire de l'agression

du requérant contre M^{me} SaS soit transférée, par l'intermédiaire du Département de l'appui aux missions, au Bureau de la gestion des ressources humaines. Le mémorandum de M. MS du 25 août 2015 allait dans le même sens que son mémorandum du 11 juillet 2013, dans lequel il déclarait que le Groupe des enquêtes spéciales de la MINUAD avait déjà mené une enquête et qu'il considérait donc que cette affaire serait gérée par le Département de l'appui aux missions.

76. Le Tribunal observe que le langage clair utilisé dans la dernière phrase du mémorandum de la Division des investigations daté du 25 août 2015, ainsi que la non-divulgence du rapport d'évaluation strictement confidentiel de la Division, donnaient l'impression qu'il s'agissait d'un processus de clôture. Ainsi que le montrent les affirmations des parties, le mémorandum était susceptible de donner lieu à des interprétations contradictoires quant à sa nature et à ses effets juridiques.

77. Tout document susceptible de donner lieu à différentes interprétations juridiques étant soumis à l'application du principe « *in dubio pro reo* », voulant que le doute profite à l'accusé, ce principe s'applique en l'espèce.

78. Compte tenu des circonstances particulières de la présente affaire et à la lumière des considérations qui précèdent, le Tribunal conclut que les motifs d'appel relatifs aux irrégularités de procédure doivent être admis et que la décision contestée de licencier le requérant sans préavis et avec indemnité tenant lieu de préavis doit être annulée.

79. Le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu d'examiner plus avant si les faits en question ont été démontrés, si ces faits constituent une faute et si la sanction imposée est proportionnelle à la faute commise.

Conclusion

Cadre juridique

80. Le Statut du Tribunal du contentieux administratif dispose ce qui suit :

Article 10

[...]

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.

81. Le Tribunal considère que le paragraphe 5 de l'article 10 de son statut prévoit deux types de réparations :

a) L'alinéa a) porte sur l'annulation de la décision contestée ou l'exécution de l'obligation invoquée, et sur 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 par le Tribunal. L'indemnité qui doit être décidée par le Tribunal en cas d'annulation d'une décision est liée au droit du défendeur de choisir de verser une indemnité, en lieu et place de l'annulation de la décision contestée ou de l'exécution de l'obligation imposée, selon la décision du Tribunal. En conséquence, l'indemnité mentionnée au présent paragraphe constitue une mesure de substitution et le Tribunal doit toujours en fixer le montant, même si le fonctionnaire n'en fait pas expressément la demande, car, selon l'intitulé de la disposition, « le Tribunal fixe [...] le montant de l'indemnité ».

b) L'alinéa b) du paragraphe 5 de l'article 10 prévoit également le versement d'une indemnité.

82. Le Tribunal considère que l'indemnité fixée au titre de l'alinéa a) du paragraphe 5 de l'article 10 revêt un caractère impératif et qu'elle est directement liée à l'annulation de la décision ou à l'exécution de l'obligation invoquée, mais qu'elle est distincte de l'indemnité qui peut être ordonnée au titre de l'alinéa b).

83. Le Tribunal peut ordonner l'un ou l'autre des types de réparation, voire les deux; autrement dit, l'indemnité au titre de l'alinéa b) peut soit s'ajouter, soit se substituer à l'annulation de la décision. Les deux types d'indemnité ont uniquement en commun qu'aucune « ne peut normalement être supérieure à deux années de traitement de base net du requérant », le total ne pouvant donc excéder quatre ans si le Tribunal ordonne le versement des deux. Le Tribunal peut toutefois, dans des circonstances exceptionnelles et par décision motivée, ordonner le versement d'une indemnité plus élevée.

84. Lorsqu'il est saisi d'une requête contre une décision disciplinaire, le Tribunal du contentieux administratif peut :

- a. Confirmer la décision ;
- b. Annuler la décision, si la sanction n'est pas justifiée, et fixer le montant d'une indemnité à verser en lieu et place de l'annulation ;
- c. Annuler la décision, remplacer la mesure disciplinaire jugée trop sévère par une sanction inférieure et fixer le montant d'une indemnité à verser en lieu et place de l'annulation. Il ne s'agit pas alors d'une nouvelle sanction mais plutôt d'une annulation partielle de la décision contestée remplaçant, conformément aux dispositions applicables, la sanction irrégulière par une sanction inférieure. Si le contrôle juridictionnel se limitait à l'annulation de la décision, sans remplacement ou modification de la sanction, le fonctionnaire

ayant commis la faute resterait impuni, puisque l'employeur ne peut appliquer deux sanctions à la même personne pour la même faute;

d. Fixer le montant de l'indemnité prévue à l'alinéa b) du paragraphe 5 de l'article 10.

85. Le Tribunal note qu'à tout moment avant le prononcé du jugement, le défendeur peut librement décider d'annuler la décision contestée. Après cette date, l'annulation de la décision est une réparation qu'il appartient au Tribunal de prononcer.

86. Tout licenciement non conforme aux prescriptions requises crée un préjudice pour le fonctionnaire, puisque l'Organisation résilie alors irrégulièrement son contrat, portant ainsi atteinte à son droit au travail. Il incombe donc à l'Organisation de réparer le préjudice matériel ou moral subi par le fonctionnaire. La principale réparation correspondant à une demande d'annulation de la décision, de réintégration et d'indemnisation pour tout traitement non versé (*restitutio in integrum*) serait l'annulation de la décision contestée, assortie de la réintégration et du versement d'indemnités équivalentes au préjudice subi du fait de ladite décision pendant la période allant du licenciement à la réintégration.

87. Dans le cadre professionnel, les sanctions disciplinaires sévères, comme la cessation de service ou le renvoi, sont source de souffrance morale. Une indemnité vise à compenser non seulement la souffrance morale subie par le requérant du fait de la décision irrégulière à l'origine de la sanction inutilement sévère mais aussi le préjudice matériel provoqué par la décision annulée. Le montant de l'indemnité correspondant audit préjudice devrait tenir compte de la nouvelle sanction disciplinaire et l'indemnité ne peut donc être que partielle.

88. Il revient au requérant qui demande sa réintégration assortie d'une indemnité pour préjudice moral de prouver que le préjudice moral subi du fait de la décision ne saurait être entièrement compensé par l'annulation et la réintégration.

89. Le Tribunal estime que, lorsqu'une sanction disciplinaire de cessation de service ou de renvoi est annulée et que le requérant est réintégré, il doit l'être au poste dont la décision l'a privé ou à un poste équivalent. Si le défendeur prouve au cours de l'instance que la réintégration n'est plus possible ou que le fonctionnaire ne l'a pas demandée, le Tribunal ne peut octroyer que l'indemnisation pour tout préjudice matériel ou moral découlant de la décision annulée.

90. Le Tribunal souligne que l'annulation de la décision contestée ne suppose pas nécessairement le retour des parties à la relation contractuelle précédant le licenciement. Conformément au principe de disponibilité, le Tribunal ne peut ordonner la réintégration à titre de réparation qu'au fonctionnaire qui en fait la demande. Le Tribunal note en outre que la réintégration ne peut être ordonnée à chaque fois que le fonctionnaire en fait la demande; par exemple, dans certains cas, celui-ci a atteint l'âge de la retraite, est décédé, ou voit son contrat parvenir à échéance pendant l'instance, ou la sanction de renvoi est allégée et remplacée par une cessation de service assortie ou non d'indemnités de licenciement.

91. Dans les jugements *Tostopiatov* (UNDT/2011/012) et *Garcia* (UNDT/2011/068), le Tribunal du contentieux administratif a jugé que le but de l'indemnisation consistait à placer le fonctionnaire dans la situation qui aurait été la sienne si l'Organisation avait respecté ses obligations contractuelles.

92. Au paragraphe 27 de l'arrêt *Mmata* (2010-UNAT-092), le Tribunal d'appel a déclaré ce qui suit :

... L'indemnité peut couvrir la perte de revenus subie jusqu'à la date de réintégration, comme ordonné en l'espèce, ou, en l'absence de réintégration, jusqu'à la date du jugement, à concurrence d'un montant fixé par le Tribunal.

Prétentions du requérant concernant la réparation

93. À titre de réparation, le requérant demande à être réintégré avec versement rétroactif de son traitement et de ses prestations.

Réintégration

94. Le Tribunal du contentieux administratif note que le requérant a demandé à être réintégré, puisque la décision portait sur un renvoi. Au vu de ce qui précède et conformément à l'alinéa a) du paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal, la décision contestée rendue le 4 mai 2016 imposant la sanction disciplinaire de cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement, qui a été exécutée le 8 mai 2016, doit être annulée et toute référence à la sanction doit être supprimée du dossier du requérant. Le Tribunal note qu'il ressort de la lettre de nomination du requérant, signée le 1^{er} janvier 2016, que ce dernier avait reçu un engagement d'une durée déterminée de six mois, jusqu'au 30 juin 2016, à la MINUAD.

95. Le paragraphe 1.2 de l'instruction administrative ST/AI/2013/1 (Administration des engagements à durée déterminée) est libellé comme suit :

... Selon le paragraphe c) de l'article 4.5 du Statut du personnel et le paragraphe c) de la disposition 4.1 du Règlement du personnel, le titulaire d'un engagement à durée déterminée n'est fondé, ni juridiquement ni autrement, à escompter le renouvellement de son engagement ou la conversion de son engagement en engagement d'un type différent, quelle que soit la durée de service, sauf le cas visé au paragraphe b) de la disposition 4.14.

96. En conséquence, le Tribunal considère que si le requérant n'avait pas été licencié le 8 mai 2016 pour motifs disciplinaires, son engagement de durée déterminée aurait pris fin le 30 juin 2016 et que donc sa demande de réintégration doit être rejetée.

Indemnité en lieu et place de l'annulation

97. Conformément à l'alinéa a) du paragraphe 5 de l'article 10 de son statut, le Tribunal doit également, en plus d'ordonner l'annulation de la décision contestée, fixer le montant de l'indemnité que le défendeur peut choisir de verser en lieu et place de l'annulation de la décision contestée. Le montant à verser en lieu et place de l'annulation de la décision contestée est de 5 000 dollars des États-Unis.

Préjudice matériel

98. Le Tribunal note qu'il ressort de la lettre de nomination du requérant, signée le 1^{er} janvier 2016, que ce dernier avait reçu et accepté un engagement à la MINUAD d'une durée déterminée de six mois, du 1^{er} janvier 2016 au 30 juin 2016.

99. Étant donné que le requérant a été licencié avant l'expiration de son contrat de durée déterminée, sa demande de versement de son traitement et de ses prestations à compter de la date de son licenciement est accueillie en partie, pour la période allant du 8 mai 2016 au 30 juin 2016. Le Tribunal note que le requérant a reçu une indemnité tenant lieu de préavis correspondant à la période de préavis applicable, soit 30 jours, du fait de son licenciement et que ce fait doit également être pris en considération par l'Administration dans l'exécution du présent jugement.

Préjudice moral

100. Le Tribunal note que le requérant n'a pas demandé de réparation pour préjudice moral dans sa requête ou dans sa conclusion finale.

Dispositif

101. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE :

a. La requête est partiellement accueillie, la décision contestée de résilier le contrat du requérant pour motifs disciplinaires et de le renvoyer de la MINUAD est annulée, et toute référence à la sanction disciplinaire de cessation de service doit être supprimée du dossier officiel du requérant. La demande de réintégration du requérant est rejetée.

b. En lieu et place de l'annulation de la décision contestée, le défendeur doit verser une indemnité de 5000 dollars au requérant.

c. Le défendeur doit verser au requérant l'équivalent de son traitement net pour la période allant du 8 mai au 30 juin 2016 à titre de réparation pour

préjudice matériel. L'indemnité tenant lieu de préavis correspondant à la période de préavis applicable, soit 30 jours, reçue par le requérant du fait de son licenciement doit également être prise en considération par l'Administration dans l'exécution du présent jugement.

d. L'indemnité versée sera majorée d'intérêts au taux de base des États-Unis à compter de la date à laquelle le présent jugement devient exécutoire et jusqu'au versement de ladite indemnité. Ce taux sera majoré de cinq points à l'expiration d'un délai de 60 jours à compter de la date à laquelle le présent jugement devient exécutoire.

Observations

102. Le Tribunal fait observer que, conformément à la section 6.3.3 de son manuel d'enquête, la Division des investigations du BSCI établit différents types de rapports standard: des rapports d'enquête, des rapports concernant des contingents, des rapports de clôture (qui sont les seuls rapports non transmis aux directeurs de programmes) et des rapports consultatifs.

103. Le Tribunal souligne que tous les rapports doivent être rédigés dans un langage clair, concis et précis propre à chaque type de recommandation ou décision, d'une façon qui ne laisse aucune place à l'interprétation quant à leur nature ou à leurs effets juridiques.

104. Le Tribunal recommande qu'à l'avenir, les rapports d'enquête, y compris ceux publiés par la Division des investigations à l'issue d'une évaluation de l'enquête menée par un autre organe d'enquête du système des Nations Unies, indiquent clairement à la section finale ou dans la conclusion que l'enquête est considérée comme terminée ou

« approuvée » au lieu de la formulation utilisée actuellement, « affaire close », afin d'éviter toute interprétation et de les distinguer des rapports de clôture.

(Signé)

Alessandra Greceanu, juge

Ainsi jugé le 4 mai 2018

Enregistré au Greffe le 4 mai 2018

(Signé)

Anne Eyrioux, fonctionnaire chargée du Greffe, New York