



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2021/042

Jugement n° UNDT/2022/062

Date : 23 juin 2022

Français

Original : anglais

Juge : M^{me} Joelle Adda

Greffe : New York

Greffier : M. Morten Michelsen, responsable du Greffe par intérim

LA REQUÉRANTE

c.

LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil de la requérante :

George Irving

Conseil du défendeur :

Jonathan Croft, Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines,
Secrétariat de l'ONU

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

Introduction

1. La requérante conteste la décision de lui imposer la sanction disciplinaire de cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement.
2. Le défendeur soutient que la requête est sans fondement.
3. Par les motifs ci-après énoncés, la requête est rejetée.

Faits

4. En exécution de l'ordonnance n° 023 (NY/2022) en date du 3 mars 2022, les parties ont exposé les faits ci-après, sur lesquels elles s'entendent.
5. Le 11 avril 2012, ou vers cette date, la Division du personnel des missions du Département de l'appui aux missions (« le Département ») organisait une épreuve de sélection pour un poste de spécialiste de l'information (P-3) (avis de vacance de poste n° 425628).
6. La requérante, alors de la classe P-2, était au nombre des candidates et candidats invités à subir le test de la procédure de recrutement.
7. Par courriel du Département daté du 11 avril 2012, la requérante a reçu communication de l'épreuve, qui comprenait les deux questions principales ci-après, auxquelles il fallait répondre par écrit.

Question 1 : Comment les opérations de maintien de la paix des Nations Unies devraient-elles définir et mettre en œuvre leurs stratégies d'information pour atteindre le plus efficacement possible leurs publics cibles, aux niveaux local (pays hôte) et international ? a) Quels sont les principaux éléments à prendre en considération ? b) Quels outils de communication numérique et quels moyens technologiques nouveaux pourraient être utiles aux activités d'information sur le terrain ? Quels avantages présentent-ils ? c) Selon vous, quels sont les inconvénients de ces nouveaux outils de communication susceptibles d'entraver leur utilisation sur le terrain ? d) Quels moyens de communication

« classiques » pourraient également être adéquats dans le contexte d'une mission de maintien de la paix ?

Question 2 : Spécialiste de l'information dans une mission de maintien de la paix des Nations Unies, vous êtes chargé(e) par le Siège de l'ONU, à New York, d'organiser la couverture médiatique de la visite prochaine du (de la) Secrétaire général(e) adjoint(e) aux opérations de maintien de la paix, qui doit s'entretenir avec le (la) Chef de l'État, le (la) Ministre des affaires étrangères et d'autres haut(e)s responsables de l'État, présider une cérémonie de remise de médailles à des Casques bleus de la mission et assister à une cérémonie d'inauguration d'un dispensaire reconstruit par l'un des contingents militaires de la mission.

Veillez indiquer les mesures que vous prendriez pour organiser ou coordonner tous les aspects de la visite liés à l'information et proposer des moyens d'assurer la meilleure couverture médiatique (locale et internationale) possible de la visite de cette haute personnalité de l'Organisation.

Veillez rédiger un communiqué de presse annonçant la visite du (de la) Secrétaire général(e) adjoint(e).

8. Les candidates et candidats étaient censés composer en trois heures et rendre leur épreuve au plus tard le 12 avril 2012 à 18 heures, temps moyen de Greenwich, sous peine d'exclusion de la procédure.

9. Le courriel des instructions précisait notamment que les réponses des candidat(e)s seraient envoyées anonymement à un(e) spécialiste de l'information de l'ONU et que les candidat(e)s retenu(e)s seraient invité(e)s à un entretien téléphonique au cours de la première quinzaine de mai 2012. Les candidat(e)s devaient indiquer dans leurs réponses une adresse et un numéro de téléphone auquel il(elle)s pouvaient être joint(e)s.

10. Le 12 avril 2012, la requérante a affiché sur PeoplePerHour, site Web qui mettait en relation des rédacteurs et des éditeurs avec des clients, une demande d'aide formulée en ces termes : « recherche un rédacteur ou une rédactrice pour collaboration à long terme dans une organisation internationale renommée. L'intéressé(e) commencerait par subir une épreuve qui aura lieu aujourd'hui 12 avril, à 16 heures, heure de Londres, pour une durée d'une heure et demie. L'épreuve exigera l'aptitude à

faire des recherches rapides, à rédiger et à analyser. La réponse à la question ne doit pas dépasser 800 mots. L'intéressé(e) doit justifier d'une expérience de l'élaboration de stratégies de campagne de média et de communication pour de grandes manifestations mondiales et de l'aptitude à mettre au point des supports d'information destinés à la presse écrite, électronique ou audiovisuelle dans certains pays en conflit ».

11. Le 12 avril 2012, M. X, journaliste indépendant établi au Royaume-Uni, a répondu sur PeoplePerHour à la demande de la requérante, qui lui a envoyé un extrait de l'épreuve depuis une adresse électronique de l'ONU ce même jour à 18 h 1.

12. La requérante a légèrement modifié le libellé de la question et remplacé toute mention de l'ONU par « Commissions européennes », en précisant à M. X en objet de son email « prière de renvoyer dans une heure et demie ».

13. M. X a répondu à la question n° 1 de l'épreuve et, le 12 avril 2012, à 19 h 28, a envoyé son travail par courriel à la requérante, en la remerciant de l'occasion qu'elle lui avait offerte et en précisant qu'il avait inclus la question initiale. Il a ajouté qu'il avait trouvé l'épreuve difficile. La requérante a payé M. X pour son travail (environ 20 dollars de l'heure).

14. Le 12 avril 2012, la requérante a envoyé à l'ONU ses réponses à l'épreuve par courriel, utilisant l'essentiel du travail de M. X dans sa réponse à la question n° 1. Dans le même courriel, elle a donné deux numéros de téléphone auxquels elle pouvait être jointe, dont son numéro de téléphone portable, et indiqué qu'elle se trouvait en Afghanistan.

15. Ayant envoyé ses réponses après les délais, la requérante n'a pas été retenue pour le poste.

16. En mai 2017, la requérante a été réaffectée au Bureau de lutte contre le terrorisme, au Siège de l'ONU.

17. Le 1^{er} juillet 2019, le Bureau des services de contrôle interne (« le BSCI ») a reçu une dénonciation de faute présumée mettant en cause la requérante.

18. Par un courriel daté du 25 juillet 2019, le BSCI a envoyé à la requérante une demande d'entretien au sujet, entre autres, d'allégations selon lesquelles elle aurait fait appel à une personne extérieure à l'ONU pour confectionner une réponse pour elle à l'occasion d'un examen de recrutement. Un document intitulé « fiche d'informations préalable à l'entretien – Objet » joint au courriel du BSCI avertissait expressément la requérante, notamment, de ne pas révéler des détails de l'enquête à autrui.

19. Le Bureau a entendu la requérante les 31 juillet et 8 août 2019.

20. Le 9 novembre 2020, la requérante a reçu un exposé des allégations de faute daté du 30 octobre 2020 (« le mémorandum d'allégations »).

21. Par courriel daté du 1^{er} décembre 2020, la requérante a demandé une prorogation du délai à elle imparti pour formuler des observations sur les allégations, indiquant qu'elle prendrait un mois d'arrêt maladie.

22. Le 1^{er} décembre 2020, la requérante s'est vu accorder sa demande de prorogation et avait désormais jusqu'au 30 décembre 2020 pour faire part de ses observations.

23. Le 28 décembre 2020, la requérante a demandé une deuxième prorogation du délai, jusqu'au 7 février 2021, invoquant de nouveau des raisons médicales et indiquant dans son message être représentée par un conseil, sans en préciser le nom.

24. Le 29 décembre 2020, la demande de prorogation du délai jusqu'au 7 février 2021 a été acceptée.

25. Le 5 février 2021, la requérante a demandé un nouveau report de délai jusqu'au 7 mars 2021, invoquant une fois de plus des raisons médicales. Elle s'est vu accorder

cette nouvelle demande et a été informée qu'elle devait faire part de ses observations au plus tard le 7 mars 2021.

26. Le 5 mars 2021, la requérante a demandé une nouvelle prorogation du délai, informant la Division du droit administratif (« la Division ») qu'une autre demande de congé de maladie était en attente d'approbation. Faisant droit à sa demande, la Division a donné à la requérante jusqu'au 9 avril 2021 pour faire part de ses observations sur les allégations de faute. Notant que la requérante avait indiqué dans son courriel du 28 décembre 2020 qu'elle avait un conseil, la Division lui a recommandé de se faire aider par celui-ci si elle n'était pas en mesure de répondre aux allégations elle-même.

27. Par courriel daté du 9 avril 2021, la requérante a informé la Division que son médecin lui avait demandé de se soucier de sa santé avant tout, ajoutant qu'elle regrettait ainsi de ne pas pouvoir répondre aux allégations elle-même ni avec l'aide d'un juriste tant qu'elle était en convalescence. Elle a affirmé qu'une demande de prolongation de son congé de maladie était en attente d'approbation et que la Division devait consulter la Division de la gestion des soins et de la sécurité et de la santé au travail.

28. Par courriel daté du 11 mai 2021, la requérante a été informée que le délai à elle imparti pour communiquer ses observations sur les allégations serait prorogé, pour la toute dernière fois, jusqu'au 23 juin 2021.

29. Le 16 juin 2021, la requérante a été informée par courriel automatique que son congé de maladie pour la période allant du 1^{er} au 30 juin 2021 avait été certifié par le Service médical.

30. La requérante n'a pas soumis des observations en réponse aux allégations de faute. Comme indiqué ci-dessus, elle a été informée par courriel daté du 11 mai 2021 qu'elle devait communiquer ses observations sur les allégations au plus tard le 23 juin 2021 et qu'aucun délai supplémentaire ne lui serait accordé.

31. Le 25 juin 2021, la requérante a reçu par courriel une réponse d'un médecin de la Division de la gestion des soins et de la sécurité et de la santé au travail, qui l'informait que son congé de maladie avait été approuvé jusqu'au 30 juin 2021 et qu'elle ne devait pas travailler pendant son congé.

32. Le 28 juin 2021, la requérante a été informée par lettre de la Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines de la décision portant cessant de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement.

Examen

Critères de contrôle en matière disciplinaire

33. Le critère de contrôle juridictionnel généralement retenu en matière disciplinaire prescrit au Tribunal du contentieux de rechercher : a) si les faits ayant donné lieu à la mesure disciplinaire sont établis ; b) si les faits établis sont constitutifs de faute ; c) si la mesure disciplinaire appliquée était proportionnelle à la faute (voir, par exemple, les arrêts *Abu Hamda* (2010-UNAT-022), *Haniya* (2010-UNAT-024), *Portillo Moya* (2015-UNAT-523), *Wishah* (2015-UNAT-537), *Turkey* (2019-UNAT-955), *Ladu* (2019-UNAT-956) et *Nyawa* (2020-UNAT-1024). 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 [voir, par exemple, les arrêts *Molari* (2011-UNAT-164) et *Ibrahim* (2017-UNAT-776)].

Point de savoir si les faits ayant donné lieu à la mesure disciplinaire sont établis

34. Dans la lettre portant sanction, la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité (« la Secrétaire générale adjointe ») a informé la requérante que des éléments de preuve clairs et convaincants établissaient que celle-ci avait, à l'occasion d'une procédure de recrutement à un poste à l'Organisation en avril 2012, sollicité le concours d'un

particulier via une plateforme commerciale en ligne aux fins de l'épreuve écrite et avait confié à cette personne le soin de confectionner une réponse à la première des deux questions de l'épreuve, pour reprendre ensuite une large part de ce travail dans sa propre réponse. Ces agissements, qui violaient les dispositions de l'article 1.2 b) du Statut du personnel, étaient constitutifs de faute.

35. Le Tribunal note que les parties ne contestent pas les principaux faits ayant donné lieu à la mesure disciplinaire. À cet égard, la requérante a admis au cours de l'enquête qu'elle s'était livrée aux actes en cause, à savoir qu'elle s'était attaché les services de M. X pour subir à sa place une partie de son épreuve, et qu'elle avait soumis le travail de M. X à l'Organisation dans le cadre de la procédure de recrutement. Le Tribunal relève en outre qu'une autre partie a été témoin de la conduite de la requérante et a rendu compte des faits. À cet égard, M. X a donné une version des faits qui cadre avec celle de la requérante et a reconnu son rôle dans le stratagème, à savoir que la requérante l'avait engagé pour qu'il rédige une réponse à une question, ce qu'il avait fait. Il n'y a pas de controverse quant à l'examen en question ni au fait que la requérante a envoyé à l'Organisation une réponse qui était sur le fond analogue, voire presque identique, à celle rédigée par M. X. Il existe également des pièces justificatives venant confirmer les faits, notamment des copies d'échanges de courriels entre la requérante et M. X.

36. Le Tribunal conclut au vu des éléments versés au dossier que les faits ayant donné lieu à la mesure disciplinaire satisfont à la norme de preuve requise.

Point de savoir si les faits établis sont constitutifs de faute

37. Aux termes de l'article 1.2 b) du Statut du personnel (Droits et obligations essentiels du fonctionnaire), 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 ».

38. Le Tribunal a constaté ci-dessus que des éléments de preuve clairs et convaincants établissaient qu'en avril 2012, à l'occasion d'une procédure de recrutement à un poste de classe P-3 à l'Organisation, la requérante avait sollicité le concours d'un particulier via une plateforme commerciale en ligne aux fins d'une épreuve écrite.

39. La requérante prétend n'avoir pas agi de mauvaise foi et n'avoir pas eu l'intention de tricher à l'examen. Elle affirme que le fait qu'elle a contacté un consultant externe ne peut pas être considéré comme un acte constitutif de faute en l'absence d'intention de sa part de tricher à l'examen et qu'il s'agissait plutôt d'un cas isolé d'erreur de jugement. Elle soutient n'avoir pas eu l'intention de concourir et avoir délibérément soumis ses réponses tardivement afin de ne pas être prise en considération. Elle affirme que la décision contestée a méconnu ce détail important, ayant reposé sur la conclusion générale qu'elle avait triché à un examen. Elle prétend également n'avoir admis aucune faute, faisant valoir qu'elle avait bien reconnu une erreur de jugement, dont elle s'est excusée, en engageant M. X, , mais qu'il n'y avait là aucune tentative de sa part d'utiliser ces éléments dans le but d'obtenir un quelconque avantage dans la procédure de recrutement par sélection. Elle affirme avoir rendu son épreuve après les délais simplement pour se conformer aux règles et pouvoir ainsi participer à des procédures de recrutement futures, ainsi que pour avoir une expérience des examens écrits. De l'avis de la requérante, puisqu'il n'y avait pas d'intention de tricher à l'examen, il n'y a pas de violation manifeste d'une quelconque règle ou norme de conduite interdisant aux fonctionnaires de recueillir un retour d'informations en prévision d'examens.

40. Le défendeur affirme à l'opposé que par ses actes, la requérante a violé l'article 1.2 b) du Statut du personnel. Dans le cadre de la procédure à laquelle elle participait, la requérante a, moyennant paiement, demandé à une autre personne de faire essentiellement la moitié de l'examen à sa place et a présenté ce travail comme étant le sien. Elle a ainsi non seulement bénéficié du travail d'une autre personne, mais a également eu plus de temps à consacrer aux autres questions de l'épreuve, toutes

choses qui lui ont donné un avantage sur ses concurrents et constituent une violation du rapport de confiance nécessaire à la poursuite de la relation professionnelle.

41. Le Tribunal considère que la requérante n'a pas eu la conduite qui sied à sa qualité de haut fonctionnaire international. Les actes de la requérante, tels qu'établis par les faits, étaient en violation de l'article 1.2 b) du Statut du personnel. En soumettant des réponses à une épreuve de recrutement, la requérante a déclaré qu'elle en était l'auteur. Comme le montrent les faits, la requérante avait engagé M. X afin qu'il l'aide à faire l'épreuve et lui a confié le soin de répondre à la première des deux questions. Elle a repris pour l'essentiel la réponse de M. X dans la sienne. Elle a ainsi failli à l'obligation d'intégrité, d'honnêteté et de sincérité, et ses actes sont constitutifs de faute. Le fait que la requérante a attendu que le délai soit écoulé pour rendre son épreuve ne change rien puisqu'elle a néanmoins présenté la réponse comme étant la sienne, ce qui n'était pas le cas.

Point de savoir si le droit de la requérante à une procédure régulière a été respecté

42. La requérante affirme que son droit à une procédure régulière n'a pas été respecté. Elle fait valoir qu'on ne lui a jamais donné l'occasion de faire des observations sur le rapport d'enquête. Elle indique qu'en raison de son état de santé, elle est restée en congé de maladie pendant une longue période à partir de 2020, période pendant laquelle elle avait du mal à respecter les délais fixés par le défendeur. Elle affirme que du fait du comportement du défendeur, elle n'a finalement pas pu répondre aux allégations de faute. Elle conclut que cela a donné lieu à une décision prématurée et fondée sur des informations incomplètes.

43. Le Tribunal estime que le droit de la requérante à une procédure régulière a été respecté tout au long de l'enquête et de l'instance disciplinaire. Il note que les 31 juillet et 8 août 2019, la requérante a été entendue dans le cadre de l'enquête et qu'elle a reçu un enregistrement sonore de chacun de ses entretiens. Après ses entretiens, la requérante a eu la possibilité de présenter un complément d'information, ce qu'elle a fait. Par le memorandum d'allégations, elle a reçu communication du rapport d'enquête

du BSCI et des documents à l'appui, et a eu la possibilité de faire des observations sur les allégations portées contre elle. Elle a été informée de son droit à l'assistance d'un conseil. À sa demande, l'Administration lui a accordé, sur une période de près de huit mois, cinq prorogations du délai à elle imparti pour faire des observations sur les allégations vu la détérioration de son état de santé. Le défendeur a également averti la requérante que le 23 juin 2021 était le dernier délai pour faire des observations sur les allégations.

44. Les principales exigences d'une procédure régulière ayant été respectées dès lors que la requérante a été prévenue par écrit des allégations de faute retenues contre elle, qu'elle s'est vu ménager la possibilité de répondre et qu'elle a été informée de son droit à l'assistance d'un conseil, le Tribunal considère que le droit de la requérante à une procédure régulière a été respecté en l'espèce.

Point de savoir si la mesure disciplinaire appliquée était proportionnelle à la gravité de l'infraction

45. Le principe de proportionnalité en matière disciplinaire est énoncé dans la disposition 10.3 b) du Règlement du personnel, qui porte que « 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 ».

46. L'Administration a le pouvoir discrétionnaire d'imposer toute mesure disciplinaire qu'elle juge adaptée aux circonstances de l'espèce et aux actes et à la conduite du fonctionnaire en cause, et le Tribunal ne doit pas l'empêcher d'exercer ce pouvoir, à moins que la sanction imposée ne soit manifestement irrégulière, arbitraire, excessive, abusive, discriminatoire ou d'une sévérité absurde ou qu'elle dépasse les limites prévues par la réglementation applicable [voir arrêt *Portillo Moya* (2015-UNAT-523) ; voir également les arrêts *Sall* (2018-UNAT-889) et *Nyawa* (2020-UNAT-1024)].

47. Le Tribunal d'appel a statué que le Secrétaire général avait également le pouvoir discrétionnaire de prendre en considération toutes circonstances aggravantes ou atténuantes lorsqu'il décidait de la sanction appropriée à imposer [voir arrêt *Toukolon* (2014-UNAT-407)]. Il a ajouté que l'obligation de déférence à l'égard de la décision ne devait pas pour autant empêcher de la critiquer. Le Tribunal du contentieux administratif devait certes s'abstenir d'imposer ses propres préférences et laisser une marge d'appréciation au Secrétaire général, mais il n'en restait pas moins que toute décision administrative devait être régulière, raisonnable et juste sur le plan de la procédure. Le Tribunal d'appel a précisé à cet égard que le Tribunal du contentieux administratif devait apprécier de manière objective le fondement, l'objectif et les effets de la décision administrative concernée [voir arrêt *Samandarov* (2018-UNAT-859)].

48. Aux termes de la lettre portant notification de la sanction, l'Administration a imposé à la requérante la mesure disciplinaire de cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement, par application de la disposition 10.2 a) viii) du Règlement du personnel.

49. Dans cette lettre, la Secrétaire générale adjointe disait avoir pris en considération la nature des actes de la requérante ainsi que la pratique établie de l'Organisation dans les affaires de ce type (notamment dans les affaires portant sur des tentatives pour obtenir un avantage injuste dans des procédures de recrutement, et plus particulièrement des procédures comportant des épreuves d'évaluation). Elle n'a retenu ni circonstances aggravantes ni circonstances atténuantes en l'espèce. Elle a conclu que la situation personnelle de la requérante, notamment son état de santé, ne venait pas atténuer la gravité de sa conduite.

50. La requérante fait valoir que la mesure disciplinaire qui lui a été imposée était disproportionnée et avait méconnu d'importantes circonstances atténuantes. Elle soutient que son état de santé doit être retenu comme facteur dans l'appréciation de ses actes. À cet égard, elle fait valoir qu'étant en service dans sa première mission de maintien de la paix entre 2009 et 2012, elle évoluait dans une zone de guerre et avait

souffert de troubles post-traumatiques, ayant vécu un épisode violent. Elle affirme que son état de santé à l'époque, en particulier son état de santé mentale, avait nui à son jugement en 2012, selon ses médecins, et qu'elle continue d'en souffrir. Son état de santé mentale à l'époque doit donc être pris en considération dans l'appréciation de son comportement, ce qui n'a pas été le cas. La requérante considère que le traitement qui lui a été réservé semble être indûment sévère et manquer d'égard. Par conséquent, elle fait valoir que son licenciement semble disproportionné et a l'air d'une mesure de rétorsion.

51. Le Tribunal ne nie pas que les membres du personnel peuvent vivre des situations difficiles étant au service à l'Organisation et que la requérante souffre peut-être de troubles post-traumatiques. Toutefois, rien ne permet d'établir un lien entre l'état de santé de la requérante et la faute qu'elle a commise à l'occasion de la procédure de recrutement.

52. La requérante invoque l'arrêt *Kennedy* (2021-UNAT-1184), dans lequel le Tribunal d'appel, citant l'arrêt *Rajan* (2017-UNAT-781), a précisé que le choix de la sanction appropriée en présence d'une faute conduisait à faire un jugement de valeur et à tenir compte de divers facteurs. Pour apprécier si telle sanction était proportionnelle à la faute, les principaux facteurs à prendre en considération étaient notamment la gravité de la faute, l'ancienneté, les antécédents disciplinaires, l'attitude et le passé de l'employé, le contexte de la faute et la pratique de l'employeur en la matière. Entre autres facteurs pertinents, le Tribunal d'appel mentionnait l'intention du fonctionnaire ou le point de savoir si l'acte du mis en cause procédait d'un accident, d'une négligence, d'une imprudence coupable ou d'une volonté délibérée. À cet égard, il fallait déterminer si le fonctionnaire avait signalé sans réserve et à temps voulu son acte à son supérieur direct ou indirect, s'il avait conscience de ce qu'il faisait, s'il avait suivi les règles en lien avec la faute, s'il avait commis la faute nonobstant un avertissement, s'il avait commis la faute dans une intention dolosive, manipulatrice ou trompeuse, s'il avait agi seul ou avec d'autres, ce qui supposait différents degrés de connaissance, de participation et de responsabilité, s'il avait organisé et planifié la faute

ou si celle-ci résultait d'un acte irréfléchi ou d'une erreur de jugement temporaire, et s'il avait dissimulé ou tenté de dissimuler la faute ou avait autrement induit en erreur son employeur ou l'avait empêché de découvrir la faute.

53. En l'espèce, le fonctionnaire a agi de façon délibérée ou dolosive et a dissimulé la faute. Le Tribunal estime donc que l'Administration a agi dans les limites de son pouvoir discrétionnaire en concluant que la faute commise était grave. Les actes de la requérante, à savoir le fait qu'elle a envoyé à l'Organisation une réponse à l'épreuve confectionnée par un tiers et prétendu qu'il s'agissait de son propre travail, témoignent d'un manque d'honnêteté et d'un mépris de l'intégrité de la procédure de recrutement. Ils constituent en outre une violation du rapport de confiance nécessaire à la poursuite de la relation professionnelle.

54. En somme, de la nature et de la gravité de la faute commise par la requérante ainsi que de la pratique établie de l'Organisation dans des affaires de faute comparables, le Tribunal conclut que la mesure disciplinaire et administrative imposée par l'Administration était appropriée, étant donné le pouvoir discrétionnaire qui est le sien en la matière.

Dispositif

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

(Signé)

Joelle Adda, juge

Ainsi jugé le 23 juin 2022

Enregistré au Greffe le 23 juin 2022

(Signé)

Morten Michelsen, responsable du Greffe par intérim, New York