

UNDT/2023/066, Williams

Décisions du TANU ou du TCNU

L'Administration a établi qu'il existe des preuves claires et convaincantes que le requérant s'est livré à un conflit d'intérêts dans les procédures de passation de marchés et qu'il a fait un usage abusif des biens du PNUD.

En vertu des règles et règlements applicables, le requérant avait clairement l'obligation de divulguer de manière complète et précise ses liens personnels avec Prime Options et St. Paul's, qui constituaient des motifs de conflit d'intérêts, et de se récuser de toute participation aux procédures de passation de marchés impliquant ces deux vendeurs. Cependant, le requérant n'a pas divulgué les conflits d'intérêts réels ou potentiels et n'a pris aucune mesure pour se récuser. Au contraire, il a été activement impliqué dans de multiples procédures de passation de marchés du PNUD Sierra Leone impliquant les fournisseurs en question et ce, pendant une longue période. Ce faisant, le requérant a violé l'article 1.2(m) du Statut du personnel, la règle 1.2(q) du Statut du personnel, le para. 7 de la déontologie des achats du PNUD de 2016, de la fraude et des pratiques de corruption, et le paragraphe 23 des Normes de conduite de la fonction publique internationale. En outre, en utilisant abusivement son ordinateur du PNUD, le requérant a clairement enfreint l'article 1.2(q) du Statut du personnel et le paragraphe 25 des Normes de conduite de la fonction publique internationale. En tant que tel, ses actions à cet égard constituent une faute.

Pour déterminer la sanction appropriée, l'Administration a dûment pris en compte la nature et la gravité de la faute commise par le requérant ainsi que tous les facteurs aggravants et atténuants. Il n'existe aucune base juridique permettant d'exiger de l'Organisation qu'elle considère le retard de l'enquête et de la procédure disciplinaire comme une circonstance atténuante dans la détermination du niveau approprié de la sanction. Les arguments du requérant selon lesquels l'Administration a déformé les montants des contrats qui lui sont imputables et a injustement imputé une certaine gravité à ses actions sont dénués de fondement.

Le temps nécessaire pour conclure l'enquête et la procédure disciplinaire en l'espèce, malgré la complexité de l'affaire et l'impact de la pandémie de grippe aviaire, constitue un retard injustifié. Il ne fait aucun doute qu'un retard indu et injustifiable dans l'enquête et la procédure disciplinaire constitue une violation des droits de la défense du requérant.

Toutefois, toute violation des droits d'un requérant ne rend pas la sanction disciplinaire illégale. Le requérant n'a pas démontré comment le retard indu a eu un impact négatif sur l'issue de l'enquête et de la procédure disciplinaire. En outre, l'irrégularité procédurale susmentionnée est sans conséquence compte tenu du type et de la quantité de preuves attestant de la mauvaise conduite du requérant. Par conséquent, le retard indu dans ce cas ne rend pas la décision contestée invalide ou illégale parce que la faute qui a été factuellement établie est suffisamment grave en soi pour justifier la sanction disciplinaire en question.

Ayant confirmé la mesure disciplinaire, le Tribunal rejette la demande d'annulation du requérant. Compte tenu de l'ensemble des circonstances présentées dans cette affaire, le Tribunal ne considère pas que le retard excessif ait causé un préjudice financier au requérant. Au contraire, comme ce fut le cas dans l'affaire Nasrallah, le retard excessif a joué en faveur du requérant, lui permettant de bénéficier de plusieurs années de service supplémentaire, avec un salaire complet, et retardant son licenciement (voir, par exemple, Nasrallah 2013- UNAT-310, paragraphe 27). Aussi regrettable que puisse être le retard en cause pour le requérant, en l'absence d'un lien de causalité entre celui-ci et les dommages allégués, le retard indu n'a pas pour effet de lui donner droit à une quelconque indemnisation pour préjudice moral. En conséquence, le Tribunal rejette la demande du requérant tendant à l'octroi d'une indemnité pour préjudice causé par un retard injustifié.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Par requête déposée le 8 avril 2022, le requérant conteste la décision de lui infliger la mesure disciplinaire de cessation de service, avec indemnité de préavis et sans indemnité de licenciement, pour conflit d'intérêts dans des procédures de passation de marchés et utilisation abusive de biens du PNUD.

Principe(s) Juridique(s)

Pour déterminer si la norme de preuve a été respectée, le Tribunal "n'est pas autorisé à enquêter sur des faits sur lesquels la sanction disciplinaire n'a pas été fondée et ne peut pas substituer son propre jugement à celui du Secrétaire général". Ainsi, il "examinera uniquement s'il existe des preuves suffisantes pour les faits sur lesquels la sanction disciplinaire était fondée" (voir Nadasan 2019-UNAT- 918, para. 40).

"La question du degré de la sanction est généralement réservée à l'administration, qui dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour imposer la mesure qu'elle estime adaptée aux circonstances de l'affaire et aux actions et à la conduite de l'agent concerné. À ce titre, il " n'interviendra et n'annulera ou ne modifiera une sanction imposée par l'Administration que lorsque la sanction imposée est manifestement illégale, arbitraire, adoptée au-delà des limites énoncées par les normes respectives, excessive, abusive, discriminatoire ou absurde dans sa sévérité " (voir, par exemple, Iram 2023-UNAT-1340, par. 86 ; Appelant 2022-UNAT-1216, par. 45).

En outre, " il convient de faire preuve de retenue à l'égard de la décision du Secrétaire général concernant la sanction, car l'article 101.3 de la Charte des Nations Unies exige du Secrétaire général qu'il soumette les fonctionnaires aux normes d'intégrité les plus élevées et il est responsable devant les États membres des Nations Unies à cet égard " (voir, par exemple, Beda 2022-UNAT-1260, par. 57).

Une décision sur la sanction appropriée en cas de faute " implique un jugement de valeur et la prise en compte d'une série de facteurs ". "Les facteurs pertinents dépendent nécessairement des circonstances et de la nature de la faute (voir Kennedy 2021-UNAT-1184, par. 69). Le Secrétaire général "a le pouvoir discrétionnaire de peser les circonstances aggravantes et atténuantes lorsqu'il décide de la sanction appropriée à imposer" (voir, par exemple, Nyawa 2020- UNAT-1024, para. 89 ; Ladu 2019- UNAT-956, para. 40).

" Les décisions en matière disciplinaire, notamment en ce qui concerne les allégations de faute grave, doivent être prises dans un délai raisonnable " (voir Mokbel UNDT/2012/061, par. 31). "Il incombe à l'Organisation de traiter les affaires disciplinaires en temps voulu afin d'éviter toute violation du droit du fonctionnaire à une procédure régulière" (voir Austin UNDT/2013/080, par. 40).

Seules des irrégularités procédurales substantielles au cours de l'enquête et de la procédure disciplinaire peuvent rendre une sanction disciplinaire illégale (voir, par exemple, Abu Osba 2020 UNAT-1061, para. 66 ; Muindi 2017-UNAT-782). Il incombe au requérant d'apporter la preuve de l'absence de procédure régulière et de la manière dont elle a eu un impact négatif sur l'issue de l'enquête et/ou de la procédure disciplinaire (voir Pappachan UNDT/2019/118 Corr.1, para. 78).

L'art. 10.5(b) de son Statut exige que le préjudice soit étayé par des preuves. Plus précisément, le Tribunal d'appel a toujours considéré qu'" il ne suffit pas de démontrer une illégalité pour obtenir une indemnisation : il incombe au requérant d'établir l'existence de conséquences négatives, pouvant être considérées comme des dommages, résultant de l'illégalité sur un lien de cause à effet " et exige que " le préjudice soit directement causé par la décision administrative en question " (voir Ashour 2019-UNAT-899, para. 31 ; voir également Kebede 2018- UNAT-874, para. 20).

Pour qu'un retard soit indemnisé, " les droits de l'agent à une procédure régulière doivent avoir été violés par le retard et l'agent doit avoir subi un préjudice du fait de la violation de ses droits à une procédure régulière " (voir Jarbou 2013-UNAT-292, para. 46). En tant que tel, un fonctionnaire n'a droit à une indemnisation pour un retard injustifié que s'il a subi un préjudice du fait de ce retard (voir, par exemple, Gnassou 2018-UNAT-865, para. 24).

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Williams

Entité

PDNU

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2022/014

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

28 Jun 2023

Duty Judge

Juge Bravo

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Irrégularités en matière de passation de marchés

Licenciement/séparation

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2017/1

Statut du personnel

- Disposition 10.1(a)
- Disposition 10.3(a)

- Disposition 10.3(b)
- Disposition 1.2(q)

Jugements Connexes

2013-UNAT-302

2010-UNAT-024

2015-UNAT-537

2019-UNAT-956

2020-UNAT-1024

2011-UNAT-164

2023-UNAT-1340

2022-UNAT-1216

2022-UNAT-1260

2017-UNAT-781

2021-UNAT-1184

UNDT/2012/061

UNDT/2013/080

2020-UNAT-1061

2017-UNAT-782

UNDT/2019/118

2017-UNAT-761

2019-UNAT-899

2018-UNAT-874

2013-UNAT-292

2018-UNAT-865

2013-UNAT-310

2017-UNAT-776

2019-UNAT-918