

# **UNDT/2023/141, Silva Roig**

## **Décisions du TANU ou du TCNU**

Dans le cadre de la définition de la fraude, le Tribunal a observé que la question du propre bénéfice de la requérante n'est pas un élément nécessaire pour établir une conclusion de fraude. Au contraire, s'il est établi que, par une fausse déclaration, elle a intentionnellement trompé les journées du personnel de 2017 et 2018 et que cela a effectivement ou potentiellement causé un préjudice aux journées du personnel de 2017 et 2018, cet élément est suffisant.

Le Tribunal a estimé que, dans les circonstances données, l'administration a agi dans le cadre de son autorité en concluant que la requérante avait commis une fraude. En conséquence, selon Asghar : (a) la requérante a fait une fausse déclaration sur le montant du don de l'État membre au comité de la journée du personnel pour la journée du personnel 2018, (b) elle a intentionnellement trompé son programme sportif concernant le montant total du don, et (c) cela a causé un préjudice à ce programme sportif en ce sens qu'il n'a jamais reçu la totalité de l'argent en question. Compte tenu de la gravité du délit de fraude au sens de l'arrêt Asghar, le Tribunal estime en outre que l'Administration a agi dans le cadre de ses compétences lorsqu'elle a conclu que les actions frauduleuses de la requérante constituaient une faute.

Le Tribunal a estimé que, dans le cas présent, il n'est pas clair pourquoi l'Administration a décidé d'imposer deux sanctions au requérant, alors que la dernière était comprise dans la première. En tout état de cause, le Tribunal note que le cadre juridique pertinent n'interdit pas à l'administration d'infliger plus d'une sanction disciplinaire à un membre du personnel coupable d'une faute, même si une sanction est comprise dans l'autre.

Le Tribunal a estimé qu'il était raisonnable que l'Administration perde entièrement sa confiance dans le requérant. La gestion de l'argent des donateurs des États membres ou d'autres entités est une responsabilité très importante qui exige des membres du personnel, à qui l'on confie cet argent, qu'ils soient honnêtes,

transparents et prudents, notamment en suivant avec diligence les procédures établies. D'autre part, le Tribunal n'a pas estimé que le défendeur avait démontré de manière claire et convaincante que la requérante était motivée par ses propres gains monétaires.

Par conséquent, en termes de proportionnalité et en référence à la jurisprudence citée du Tribunal d'appel, le Tribunal a estimé que l'Administration n'avait pas outrepassé ses pouvoirs en prononçant les sanctions disciplinaires à l'encontre de la requérante.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La requérante a contesté les décisions (a) de la licencier en application des règles 10.1(a) et 10.2(a)(ix) du Règlement du personnel pour fraude, et (b) de la licencier avec une indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement en application de la règle 10.2(a)(viii) du Règlement du personnel pour abus d'autorité. Cette dernière sanction a toutefois été incluse dans la première décision de licencier la requérante.

## Principe(s) Juridique(s)

Selon la jurisprudence du Tribunal d'appel, dans le cadre du contrôle juridictionnel d'une affaire disciplinaire, le Tribunal du contentieux administratif est tenu d'examiner (a) si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire est fondée ont été établis ; (b) si les faits établis constituent une faute ; (c) si la sanction est proportionnée à l'infraction ; et (d) si les droits de l'agent en matière de procédure régulière ont été respectés. Lorsque le licenciement est une issue possible, la faute doit être établie par des preuves claires et convaincantes, ce qui signifie que la véracité des faits affirmés est hautement probable (voir para. 51 de Karkara 2021-UNAT-1172, et de même dans, par exemple, Modey-Ebi 2021-UNAT-1177, para. 34, Khamis 2021-UNAT-1178, para. 80, Wakid 2022-UNAT-1194, para. 58, Nsabimana 2022-UNAT-1254, para. 62, et Bamba 2022-UNAT-1259, para. 37). Le Tribunal d'appel a en outre expliqué que la preuve claire et convaincante « exige plus qu'une prépondérance de la preuve mais moins qu'une preuve au-delà de tout doute raisonnable - elle signifie que la vérité des faits affirmés est hautement probable »

(voir par. 30 de Molari 2011-UNAT-164). À cet égard, « il incombe à l'administration d'établir que la faute alléguée pour laquelle une mesure disciplinaire a été prise à l'encontre d'un fonctionnaire a été commise » (voir le paragraphe 32 de l'affaire Turkey 2019-UNAT-955).

Le Tribunal d'appel a toujours considéré que les circulaires d'information, comme les autres directives, n'ont pas d'autorité juridique et n'ont donc pas d'effet contraignant, mais seulement persuasif (voir, par exemple, Villamoran 2011/UNDT/126, Charles 2013-UNAT-286, et Asariotis 2015-UNAT-496). Dans le même temps, si « les circulaires peuvent se situer plus bas dans la hiérarchie contractuelle que le statut du personnel et les directives, elles ont le même statut en tant qu'instruments juridiques introduisant ou établissant potentiellement des clauses implicites du contrat » (voir Abusondous 2018-UNAT-812, para. 11, citant Husseini 2016-UNAT-701, para. 15).

En vertu de la doctrine du *stare decisis*, le Tribunal est lié par la jurisprudence du Tribunal d'appel (voir, par exemple, Igbinedion 2014-UNAT-410).

Dans l'affaire Asghar 2020-UNAT-982, para. 36, le Tribunal d'appel a défini la fraude comme « le fait de faire illégalement, dans l'intention de frauder ou de tromper, une présentation erronée des faits qui cause un préjudice réel, ou qui est potentiellement préjudiciable, à autrui ». Il a en outre précisé, au point 35, que la fraude se compose de trois éléments cumulatifs. 35 que la fraude se compose de trois éléments cumulatifs, à savoir (c'est nous qui soulignons) : « la présentation inexacte des faits, l'intention de tromper et le préjudice » (s'il ne s'agissait pas d'un élément cumulatif, le Tribunal aurait dit " ou " au lieu de " et »).

Le Tribunal ne limite pas la définition de la fraude aux situations où l'auteur trompe une autre personne physique ou morale pour son « gain personnel ». Au contraire, le troisième élément est celui du préjudice réel ou (potentiel ?) causé à « autrui » selon Asghar, se référant ainsi vraisemblablement à une personne physique ou morale. À cet égard, le Tribunal note que le Tribunal d'appel a affirmé le principe général d'interprétation sur « là où la loi ne distingue pas, nous ne devons pas non plus distinguer » (en latin : *ubi lex non distinguit, nec nos distingueremus* ; voir, Faust 2016-UNAT-695, para. 34). Le Tribunal n'est donc, en principe, pas autorisé à introduire le bénéfice propre de l'auteur présumé comme troisième élément obligatoire.

Le Tribunal d'appel a généralement estimé que l'administration jouit d'un « large pouvoir d'appréciation en matière disciplinaire ; un pouvoir d'appréciation avec lequel [le Tribunal d'appel] n'interviendra pas à la légère » (voir Ladu 2019-UNAT-956, par. 40). Ce pouvoir discrétionnaire n'est toutefois pas sans entraves. Comme l'a déclaré le Tribunal d'appel dans son arrêt de principe dans l'affaire Sanwidi 2010-UNAT-084, au para. 40, « lorsqu'il juge de la validité de l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire, [...] le Tribunal du contentieux administratif détermine si la décision est légale, rationnelle, procéduralement correcte et proportionnée ».

En ce qui concerne spécifiquement l'imposition d'une sanction disciplinaire, le Tribunal note que le Tribunal d'appel a jugé que « la question du degré de la sanction est généralement réservée à l'Administration, qui a le pouvoir discrétionnaire d'imposer la mesure qu'elle considère adéquate dans les circonstances de l'affaire et pour les actions et la conduite du membre du personnel concerné » (voir, par. 45 de l'appelant 2022-UNAT-1216).

Le « test ultime, ou enquête essentielle, est de savoir si la sanction est excessive par rapport à l'objectif de discipline du personnel ”, et les ” facteurs les plus importants à prendre en compte pour évaluer la proportionnalité d'une sanction comprennent la gravité de la fonction, puis l'ancienneté, le dossier disciplinaire de l'employé, l'attitude de l'employé et sa conduite passée, le contexte de la violation et la cohérence de l'employeur ».

## Résultat

Rejeté sur le fond

## Applicants/Appellants

Silva Roig

## Entité

Secrétariat de l'ONU

## Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2022/020

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

22 Déc 2023

## Duty Judge

Juge Adda

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Violation des devoirs d'indépendance, de neutralité et d'impartialité

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

## Droit Applicable

Circulaires d'information

## Jugements Connexes

2021-UNAT-1172

2021-UNAT-1177

2021-UNAT-1178

2022-UNAT-1194

2022-UNAT-1254

2022-UNAT-1259

2011-UNAT-164

2015-UNAT-549

2013-UNAT-286

2015-UNAT-496

2018-UNAT-812

2016-UNAT-701

2014-UNAT-410

2020-UNAT-982

2016-UNAT-695

2022-UNAT-1216

2010-UNAT-084

2019-UNAT-956

2022-UNAT-1298

2022-UNAT-1267