2024-UNAT-1461, Hassan Makeen

Décisions du TANU ou du TCNU

Le TANU a estimé que le TNDU avait commis une erreur en estimant que la circulaire ST/SGB/2003/13 imposait l'existence d'un "avantage indu" pour qu'il y ait exploitation sexuelle. Le TANU a également conclu que l'ancien membre du personnel avait abusé de la position de vulnérabilité de V01 à des fins sexuelles (c'est-à-dire en se livrant à au moins quatre actes sexuels), ce qui constitue une exploitation et un abus sexuels. Le TANU a souligné que l'UNDT elle-même avait reconnu que V01, prétendument mineure, était vulnérable et moins puissante que l'ancien membre du personnel, et que ses actes avaient une connotation sexuelle. Par conséquent, le TANU a estimé que l'UNDT avait commis une erreur en concluant en même temps que ses actes ne constituaient pas de l'exploitation et des abus sexuels.
Le TANU a estimé que l'UNDT avait également commis une erreur en déterminant que les rapports sexuels entre V01 et l'ancien membre du personnel étaient consensuels. Il a estimé que V01 n'était pas en mesure de donner son plein consentement en raison de la relation inégale et du déséquilibre de pouvoir qui existaient entre eux.
Le TANU a estimé que le comportement de l'ancien fonctionnaire constituait une violation de son devoir d'intégrité et de son obligation de se comporter à tout moment d'une manière qui corresponde à son statut de fonctionnaire international. À cet égard, le TANU a souligné que la décision de la Haute Cour d'Aweil d'abandonner les poursuites à l'encontre de l'ancien agent n'avait aucune incidence sur la constatation de la faute en l'espèce.
Le TANU a estimé que la sanction imposée à l'ancien membre du personnel était légale et proportionnée compte tenu de sa faute grave et de la politique de tolérance zéro de l'Organisation à l'égard de l'exploitation et des abus sexuels.
Enfin, le TANU a estimé que les droits de l'intéressé à une procédure régulière avaient été respectés au stade de l'enquête préliminaire et au cours de la procédure disciplinaire.
Le TANU a fait droit à l'appel et a annulé le jugement n° UNDT/2023/071.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Un ancien membre du personnel de la Mission des Nations unies au Sud-Soudan (MINUS) a contesté la décision de l'administration de lui imposer la mesure disciplinaire de la cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement pour avoir exploité sexuellement une jeune femme vulnérable au sein de la communauté locale (V01).
Dans son arrêt n° UNDT/2023/071, le Tribunal a fait droit à la demande de l'ancien fonctionnaire, en concluant que, bien que les faits aient été établis, ils ne constituaient pas une exploitation ou un abus sexuel, ce qui suppose que le fonctionnaire ait bénéficié d'avantages indus. L'UNDT a également estimé que les rapports sexuels entre V01 et l'ancien membre du personnel étaient pleinement consensuels. Le CNDT a souligné que les faits à examiner relevaient de la vie privée et n'avaient aucun lien avec le poste de l'ancien fonctionnaire aux Nations unies.
Le Secrétaire général a fait appel.

Principe(s) Juridique(s)

Dans les affaires disciplinaires, lorsque le licenciement est une issue possible, l'administration doit établir la faute par des preuves claires et convaincantes. Les affaires disciplinaires ne sont pas des affaires pénales et la liberté n'est pas en jeu ; à ce titre, des normes différentes s'appliquent. Une preuve claire et convaincante exige plus qu'une prépondérance de la preuve mais moins qu'une preuve au-delà de tout doute raisonnable - cela signifie que la véracité des faits affirmés est hautement probable. Dans les cas d'exploitation et d'abus sexuels, cela implique de démontrer que le membre du personnel : i) a abusé d'une position de vulnérabilité à des fins sexuelles ; ii) a abusé d'une position de pouvoir différentiel à des fins sexuelles ; iii) a abusé de la confiance à des fins sexuelles ; iv) a échangé de l'argent, un emploi, des biens ou des services contre des relations sexuelles ; ou v) s'est livré à une forme quelconque de comportement sexuel humiliant, dégradant ou d'exploitation.
La section 1 de la circulaire ST/SGB/2003/13 ne fournit pas une liste exhaustive de tous les types d'exploitation sexuelle. Le fait de tirer un avantage indu de l'acte sexuel n'est pas une condition essentielle à l'existence de l'exploitation sexuelle.
Le consentement est sans importance pour l'infraction d'exploitation et d'abus sexuels.

Tant qu'une personne est membre du personnel, tout comportement illégal ou inapproprié sur le lieu de travail ou en dehors est susceptible de constituer une faute et d'entraîner des sanctions.
Le consentement n'a pas d'importance pour le délit d'exploitation et d'abus sexuels.
Le devoir d'intégrité des membres du personnel s'étend à leur conduite sur le lieu de travail et en dehors. Ce principe s'applique à l'exploitation et aux abus sexuels, qui se produisent généralement en privé, avec souvent peu ou pas de preuves directes et indépendantes.
L'administration dispose d'un large pouvoir d'appréciation dans l'application de sanctions en cas de faute, mais elle doit respecter le principe de proportionnalité.
Lorsqu'elle impose une mesure disciplinaire, l'administration a le devoir de respecter les droits de l'agent au cours de la procédure d'enquête et de la procédure disciplinaire. Bien que les droits de la défense soient limités au stade de l'enquête préliminaire, les allégations doivent être évaluées et l'agent doit avoir la possibilité d'y répondre.

Résultat

Appel accordé

Texte intégral du jugement

Texte intégral du jugement

Applicants/Appellants

Hassan Makeen

Entité

MNUSS

Numéros d'Affaires

2023-1853

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

30 juil 2024

President Judge

Judge Forbang
Juge Gao
Judge Savage

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Proportionnalité de la sanction
Exploitation et abus sexuels
Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Droit Applicable

Autres publications de l'ONU (directives, politiques, etc.

- ICSC Normes de conduite pour la fonction publique internationale

Bulletins du Sécretaire général

- ST/CSG/2003/13

Règlement du personnel

- Article 1.2(f)
- Article 10.1

Statut du personnel

- Disposition 1.2(e)
- Disposition 10.2(a)(viii)
- Disposition 2.1

Jugements Connexes

UNDT/2023/071
2015-UNAT-501
2023-UNAT-1370
2014-UNAT-398
2012-UNAT-207
2010-UNAT-087
2011-UNAT-164
2021-UNAT-1121
2023-UNAT-1375
2023-UNAT-1332
2023-UNAT-1348
2018-UNAT-888
2021-UNAT-1182
2018-UNAT-862
2014-UNAT-407
2013-UNAT-366
2013-UNAT-280
2017-UNAT-781
2014-UNAT-480
2013-UNAT-295
2013-UNAT-336