

# **UNDT/2024/045, Yaker**

## Décisions du TANU ou du TCNU

Après avoir examiné le dossier, le Tribunal a conclu que le requérant n'avait pas contesté les faits sur lesquels la mesure disciplinaire était fondée. Il n'a pas contesté non plus que ses actes constituaient juridiquement une faute ou que ses droits à une procédure régulière avaient été respectés. En conséquence, la principale question en l'espèce était de savoir si la mesure disciplinaire imposée était proportionnée à l'infraction commise. Cependant, comme la proportionnalité de la sanction ne peut être examinée de manière isolée, le Tribunal a jugé approprié de se référer aux faits établis et à la faute telle que décrite dans la lettre de sanction.

Le Tribunal s'est ensuite penché sur la proportionnalité de la sanction. Selon la lettre de sanction, le Secrétaire général adjoint/Directeur général de la police et des services de police a pris en compte dans son évaluation de la proportionnalité de la mesure disciplinaire, les facteurs atténuants et aggravants ainsi que la pratique passée de l'Organisation dans des affaires comparables impliquant des activités politiques et des activités extérieures non autorisées. En tant que facteurs atténuants, le Secrétaire général adjoint/Directeur général de la police et des services de police a pris en compte i) l'admission précoce du requérant ; ii) l'expression de remords ; et iii) les longs états de service et les performances positives du requérant. En tant que circonstances aggravantes, le Secrétaire général adjoint/Directeur général de la gestion des services de police a considéré i) que le requérant avait commis des fautes répétées sur une période prolongée ; ii) que ses activités extérieures non autorisées impliquaient de multiples associations ; iii) que sa conduite violait plusieurs Statuts et Règlements du personnel ; et iv) que son engagement dans des activités politiques avait exposé l'Organisation à un risque de réputation. Le requérant a contesté la proportionnalité de la sanction pour plusieurs motifs. Il a principalement affirmé que l'Administration n'avait pas correctement pris en compte les points ci-dessous comme circonstances atténuantes.

La coopération du requérant avec le BSCI :

Le requérant a allégué qu'il avait pleinement coopéré avec le BSCI et qu'il avait immédiatement cessé de se livrer à la faute alléguée. Le Tribunal a estimé que l'argument du requérant était mal fondé car il était légalement tenu de coopérer à l'enquête conformément à la disposition 1.2 (c) du Règlement du personnel et qu'en tant que tel, il ne s'agissait pas d'une circonstance atténuante. De même, le fait qu'il ait coupé les ponts avec les associations lorsqu'il a été informé des allégations portées contre lui ne change rien à la faute du requérant, qui avait déjà eu lieu, et ne constitue pas non plus une circonstance atténuante, car s'abstenir de toute faute est l'exigence minimale attendue de tout fonctionnaire.

#### Implication du requérant dans les associations :

Le Tribunal a estimé que, compte tenu de la nature de ses activités, l'implication active du requérant dans plusieurs associations dépassait largement le champ d'application du paragraphe 5.1 de l'instruction administrative ST/AI/2000/13. De même, le requérant aurait dû demander et obtenir l'approbation préalable du Secrétaire général pour s'engager dans des activités extérieures et s'assurer que ses activités étaient compatibles avec son statut de fonctionnaire international. Il ne l'a pas fait. De plus, en représentant les intérêts de ces associations, plutôt que ceux de l'Organisation, dans ses relations avec les entités des États membres de l'ONU, il s'est placé dans une situation de conflit d'intérêts et a manqué à son devoir, en tant que fonctionnaire, de rester impartial et indépendant.

#### Implication du requérant dans des activités politiques :

Le Tribunal a estimé que l'Organisation avait eu raison de déterminer que l'engagement du requérant dans des activités politiques avait exposé l'Organisation à un risque de réputation, ce qui a été considéré à juste titre comme un facteur aggravant dans l'évaluation de la proportionnalité de la sanction imposée.

#### Le dossier disciplinaire et le dévouement du requérant :

Le Tribunal a noté que l'Organisation avait à juste titre considéré les années de service et le rendement positif du requérant comme un facteur atténuant. Cependant, le fait que le requérant ait eu un dossier disciplinaire clair n'est pas pertinent car cela était attendu de chaque membre du personnel, et en tant que tel, l'Organisation n'a pas manqué de le considérer comme un facteur atténuant.

#### Pratique passée de l'Organisation dans des affaires comparables :

Le Tribunal a déterminé que le choix des précédents par le requérant était sans importance car les cas auxquels il faisait référence n'étaient pas comparables à sa faute. Le requérant s'est livré à de multiples activités politiques et à de vastes activités non autorisées dans quatre associations qu'il a dirigées et gérées pendant une période correspondant presque à la totalité de son emploi au sein de l'Organisation (13 ans). Toutes ces activités ont porté atteinte à son impartialité et à son indépendance et ont donné lieu à un conflit d'intérêts. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a estimé que la sanction applicable n'était pas excessive par rapport à la nature et à la gravité de la faute du requérant. La sanction imposée n'était pas la plus sévère (licenciement), ce qui montre que l'administration s'est montrée assez indulgente envers le requérant. En conséquence, le Tribunal a estimé que la mesure disciplinaire imposée au requérant était proportionnée aux infractions graves commises.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La mesure disciplinaire de cessation de service, avec indemnité de préavis et indemnité de licenciement, imposée conformément à la disposition 10.2(a)(viii) du Règlement du personnel.

## Principe(s) Juridique(s)

L'Administration dispose d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de choix d'une sanction disciplinaire (voir Iram 2023-UNAT-1340, par. 86), et les tribunaux n'interviendront et n'annuleront ou ne modifieront une sanction imposée par l'Administration que si la sanction imposée est manifestement illégale, arbitraire, adoptée au-delà des limites fixées par les normes respectives, excessive, abusive, discriminatoire ou absurde dans sa gravité (voir Appelant 2022 UNAT-1216, par. 45 ; Iram, par. 86).

Il faut faire preuve de déférence à l'égard de la décision du Secrétaire général sur la sanction car [l'article 101(3) de la Charte des Nations Unies exige que le Secrétaire général exige des membres du personnel qu'ils respectent les normes d'intégrité les plus élevées et il est responsable devant les États Membres des Nations Unies à cet égard » (voir Beda 2022-UNAT-1260, par. 57).

# Résultat

Rejeté sur le fond

## Texte intégral du jugement

[Texte intégral du jugement](#)

## Applicants/Appellants

Yaker

## Entité

PNUE

## Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2023/029

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

Genève

## Date of Judgement

29 Jul 2024

## Duty Judge

Juge Sun

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

## Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2000/13

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

- Practice of the Secretary-General in disciplinary matters and cases of criminal (Compendium 1 July 2009 to 31 December 2020)
- Normes de conduite pour la fonction publique internationale

Statut du personnel

- Disposition 1.2(c)
- Disposition 10.2(a)(viii)
- Disposition 10.3(b)

## Jugements Connexes

2023-UNAT-1340

2022-UNAT-1216

2022-UNAT-1260

2017-UNAT-781

2023-UNAT-1311

2016-UNAT-699

UNDT/2023/040