

# **2024-UNAT-1507, Mahmoud Ahmad Ali**

## **Décisions du TANU ou du TCNU**

Le TANU a estimé que le DT de l'UNRWA avait identifié à juste titre que la norme de preuve pour placer l'agent en ALWOP était qu'il y ait des soupçons raisonnables ou des motifs raisonnables de croire que l'agent avait commis la faute alléguée.

Le TANU a rejeté l'argument de l'agent selon lequel le retrait par son ex-femme de la plainte déposée contre lui devant une juridiction nationale aurait dû mettre un terme à toutes les enquêtes menées à son encontre. Le TANU a noté que le tribunal national avait fourni les dossiers de l'affaire à l'Agence et que celle-ci, après une évaluation complète de la situation, pouvait poursuivre l'enquête même si la plainte initiale contre l'agent avait été retirée. L'objectif de la procédure disciplinaire au sein de l'UNRWA n'est pas d'évaluer les revendications subjectives entre les parties, mais plutôt de déterminer si une faute, contraire aux intérêts publics de l'Office, a été commise.

Enfin, le TANU a estimé que le DT de l'UNRWA n'avait pas commis d'erreur en concluant qu'il existait des preuves suffisantes pour étayer des motifs raisonnables selon lesquels M. Ali avait commis une faute afin que l'Office puisse le placer en ALWOP dans l'attente des résultats de son enquête.

Le TANU a rejeté l'appel et confirmé le jugement n° UNRWA/DT/2023/044.

## **Décision Contestée ou Jugement Attaqué**

Dans le jugement n° UNRWA/DT/2023/044, le Tribunal du contentieux administratif de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) a rejeté la requête de M. Ali, un membre du personnel de l'UNRWA qui contestait la décision de l'Office de le placer en congé

administratif sans traitement (ALWOP) dans l'attente des résultats d'une enquête sur une faute professionnelle.

L'agent a fait appel.

## Principe(s) Juridique(s)

La suspension de fonctions par le biais d'un congé administratif, avec ou sans traitement, n'est pas une sanction disciplinaire, mais plutôt une mesure préventive temporaire que l'Agence peut imposer à l'agent pendant les enquêtes menées à son encontre. En tant que telle, la norme de preuve applicable pour que l'Agence impose un congé administratif n'est pas comparable à la preuve requise pour l'imposition de mesures disciplinaires.

Les concepts de « prima-facie » et de « cause probable » ont en commun l'exigence de motifs sérieux ou raisonnables de croire (avec une insistance plus forte dans le cas de la « cause probable ») que l'agent pourrait avoir effectivement commis la faute alléguée. L'administration n'est donc pas tenue, à un stade précoce de l'enquête, de s'assurer qu'il existe une prépondérance de preuves à l'appui de l'allégation de faute, ni de satisfaire à la barre plus élevée des preuves claires et convaincantes. Des preuves démontrant des motifs raisonnables suffiraient pour décider de placer un membre du personnel en ALWP ou en ALWOP.

## Résultat

Appel rejeté sur le fond

## Texte intégral du jugement

[Texte intégral du jugement](#)

## Applicants/Appellants

Mahmoud Ahmad Ali

## Entité

UNRWA

## Numéros d'Affaires

2024-1887

## Tribunal

TANU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

20 Déc 2024

## President Judge

Judge Sheha

Juge Sandhu

Judge Ziadé

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Non-disciplinaire

Mesures non disciplinaires/administratives

Charge de la preuve

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

## Droit Applicable

## TANU Statut du Tribunal

- Article 2.1(e)

## UNRWA Règlements du personnel de la région

- Article 10.4

## UNRWA Règles du personnel de la région

- Disposition 110.2

## UNRWA Directives du personnel

- PD A/10/Rev.3

## Jugements Connexes

2013-UNAT-292

2011-UNAT-110

2022-UNAT-1187

2019-UNAT-973