

2025-UNAT-1512, Reynaud Joseph-Marie Theunens

Décisions du TANU ou du TCNU

L'UNAT a jugé que la décision contestée était légale. Il a estimé que le TFP avait correctement analysé les éléments de preuve présentés, en motivant de manière détaillée l'acceptation ou le rejet du témoignage de chaque témoin et, surtout, en tenant compte de l'aveu par le fonctionnaire de nombreux faits essentiels. Il s'agissait notamment de reconnaître : l'existence de tensions entre lui-même et les membres du personnel international et national ; qu'il était probablement trop exigeant en tant que supérieur hiérarchique ; qu'il avait élevé la voix au travail ; qu'il avait fait référence aux sectes de certains membres du personnel national ; qu'il avait des problèmes relationnels difficiles avec le plaignant 1 ; il avait revu à la baisse les notes d'évaluation des performances du plaignant 1, qui avaient toutes été relevées par la suite par des comités de recours ; et il avait réduit la communication directe avec le personnel national et utilisé leurs agents chargés du premier rapport comme filtre. L'UNAT n'a trouvé aucune faute dans le rejet par le TDPU de l'explication des incidents donnée par le membre du personnel, qui a été jugée intéressée et peu crédible.

L'UNAT a également estimé que l'UNDT avait correctement conclu que les preuves démontraient que les actions de M. Theunens n'étaient en grande partie pas liées aux performances ou au travail des membres du personnel ; que les lacunes professionnelles qu'il reprochait à d'autres membres du personnel n'étaient pas corroborées par les notes de performance ; qu'il n'avait pas reconnu les qualités et les performances positives des autres ; et que son comportement dépassait le cadre de désaccords normaux ou de mesures de gestion.

L'UNAT a conclu que la sanction était proportionnée à la faute et donnait au fonctionnaire la possibilité de postuler à une promotion à l'avenir. Il a en outre estimé qu'une mesure non disciplinaire n'aurait pas permis d'obtenir le résultat

souhaité.

L'UNAT a rejeté le recours et confirmé le jugement n° UNDT/2023/145.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Un membre du personnel de la Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL) a contesté la décision de l'Administration de lui infliger la mesure disciplinaire de rétrogradation d'un grade avec report de trois ans de l'éligibilité à une promotion pour harcèlement et abus d'autorité.

Dans son jugement n° UNDT/2023/145, le TFP a conclu qu'il avait été établi, sur la base de preuves prépondérantes, que le membre du personnel avait commis des actes de harcèlement et d'abus d'autorité et a rejeté sa demande.

Le membre du personnel a fait appel.

Principe(s) Juridique(s)

Dans les cas où une audience orale est tenue, le TDPI est tenu de fournir une analyse complète et systématique des éléments de preuve, en exposant clairement les raisons pour lesquelles il accepte ou rejette le témoignage de chaque témoin. Il doit rendre des conclusions explicites sur la crédibilité et la fiabilité des éléments de preuve et indiquer clairement quelle version contestée il privilégie, en fournissant une explication. Cela implique notamment d'examiner les questions suivantes : i) la franchise et le comportement du témoin ; ii) les préjugés latents et manifestes du témoin ; iii) les incohérences internes et externes des éléments de preuve ; iv) la probabilité ou l'improbabilité de certains aspects de la version du témoin ; v) la qualité et la force probante du témoignage du témoin par rapport à celui d'autres témoins ayant témoigné au sujet du même incident ; vi) les occasions qu'a eu le témoin de vivre ou d'observer les événements en question ; et vii) la qualité, l'intégrité et l'indépendance du souvenir qu'a le témoin des événements.

Le rôle de l'UNAT est de nature corrective et ne constitue pas une occasion pour une partie mécontente de présenter à nouveau ses arguments. Par conséquent, à condition que l'UNDT ait accompli sa tâche de la manière qui lui est demandée, l'UNAT fera preuve d'une certaine déférence à l'égard de ses conclusions factuelles, en particulier lorsque des preuves orales ont été entendues.

En ce qui concerne la proportionnalité de la sanction, le TDPI n'est pas tenu d'examiner le bien-fondé du choix opéré par l'Administration parmi les mesures qui s'offraient à elle, ni de substituer sa propre décision à celle de l'Administration.

Toute mesure disciplinaire imposée à un membre du personnel doit être proportionnée à la nature et à la gravité de la faute, légale, raisonnable et équitable sur le plan procédural. Elle ne doit pas être plus excessive que nécessaire pour atteindre le résultat recherché.

Résultat

Appel rejeté sur le fond

Texte intégral du jugement

[Texte intégral du jugement](#)

Applicants/Appellants

Reynaud Joseph-Marie Theunens

Entité

FINUL

Numéros d'Affaires

2024-1904

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

9 Avr 2025

President Judge

Juge Colgan
Juge Sandhu
Judge Savage

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Abus d'autorité
Harcèlement (non sexuel)
Proportionnalité de la sanction
Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Droit Applicable

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2008/5

Règlement du personnel

- Article 1.2(a)

Statut du personnel

- Disposition 1.2(f)
- Disposition 10.2(a)
- Disposition 10.3(b)

TCNU Statut

- Article 2.1(b)

Jugements Connexes

UNDT/2023/145
2022-UNAT-1301
2014-UNAT-481
2019-UNAT-972
2010-UNAT-084
2021-UNAT-1136
2021-UNAT-1172
2011-UNAT-123
2023-UNAT-1370
2023-UNAT-1332
2015-UNAT-523
2024-UNAT-1476