

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

*Traduction du greffe,
seul le texte anglais fait foi.*

B.

c.

ONUDI

138^e session

Jugement n° 4815

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par M. M. B. le 1^{er} juillet 2021, le mémoire en réponse de l'ONUDI du 12 octobre 2021, la réplique du requérant du 12 novembre 2021 et la duplique de l'ONUDI du 14 février 2022;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

Le requérant conteste son renvoi sans préavis.

Le requérant est un ancien fonctionnaire de l'ONUDI, au service de laquelle il est entré en août 2013 à la classe P-4. En juillet 2019, son engagement fut prolongé d'un an avec effet à compter du 11 août 2019.

Le 30 janvier 2020, le directeur du Bureau de l'évaluation et du contrôle interne (EIO selon son sigle anglais) informa le requérant par mémorandum que l'EIO avait ouvert une enquête sur des allégations de fraude en lien avec le recrutement de consultants dans le cadre de projets dont il avait la charge. Il ajouta que la liste d'allégations ne limitait pas la portée de l'enquête, qui pouvait évoluer en fonction des preuves recueillies et analysées.

Par un mémorandum daté du 24 juillet 2020, le Directeur de la gestion des ressources humaines informa le requérant que, compte tenu du rapport de l'EIO, des transcriptions d'entretiens et de ses observations, le Département de la gestion des ressources humaines avait conclu que ses actions constituaient une faute grave qui justifiait son renvoi sans préavis. La possibilité lui était offerte de communiquer des informations supplémentaires pour sa défense, ce qu'il fit le 29 juillet 2020. Tout en reconnaissant les accusations énoncées dans le mémorandum, le requérant affirma qu'elles ne justifiaient pas sa «cessation de service immédiate et définitive»*, que tout était mis en œuvre pour ajouter des circonstances aggravantes aux accusations et que le processus ayant abouti aux accusations était constitutif de harcèlement institutionnel. Il demanda notamment au Département de la gestion des ressources humaines de respecter les dispositions énoncées dans la circulaire UNIDO/DA/PS/AC.87 sur les mesures disciplinaires et sollicita l'autorisation de saisir le Comité paritaire de discipline, conformément à la pratique établie.

Par un courriel daté du 5 août 2020, le Directeur de la gestion des ressources humaines adressa au requérant une «notification préalable»* pour l'informer que, compte tenu des conclusions de la Division du contrôle interne (IOD selon son sigle anglais), de l'examen de ces conclusions par le Département de la gestion des ressources humaines et le Bureau des affaires juridiques, et des observations du requérant à leur sujet, le Directeur général avait décidé de le renvoyer sans préavis et avec effet immédiat pour manque d'intégrité et faute grave. Des informations plus détaillées concernant cette décision, les formalités de départ, ses droits et la «procédure régulière»* lui seraient communiquées séparément, dès que possible.

Par une lettre datée du 10 août 2020, le Département de la gestion des ressources humaines informa le requérant que, comme suite au courriel du 5 août 2020, le Directeur général avait décidé de le renvoyer sans préavis aux motifs qu'il avait «fraudé dans le cadre du recrutement d'un consultant»* pour, en échange, faire recruter sa femme par une

* Traduction du greffe.

autre organisation, et qu'il avait falsifié trois certificats de travail. Peu après, le requérant demanda que lui soit communiquée la décision écrite du Directeur général du 5 août 2020. Le 17 août 2020, le Département de la gestion des ressources humaines répondit que le courriel du 5 août 2020 et la lettre du 10 août 2020 valaient notification de la décision du Directeur général et étaient «suffisants»* pour lui permettre de former un recours.

Le 3 septembre 2020, le requérant saisit la Commission paritaire de recours pour contester la décision du 10 août 2020, soulignant qu'il n'avait jamais reçu par écrit la décision du Directeur général mentionnée dans le courriel du 5 août 2020. Il dénonçait des irrégularités de procédure et affirmait que sa conduite n'était pas constitutive de fraude parce qu'il n'en avait tiré aucun gain personnel et n'avait pas volontairement compromis la réputation de l'ONUDI. Selon lui, la sanction imposée était disproportionnée et l'enquête et la procédure disciplinaire étaient constitutives de harcèlement et de mesures de représailles. Il demanda donc, à titre de «mesure préliminaire»*, que la décision de le renvoyer sans préavis soit suspendue, puis annulée. Il réclama sa réintégration et une indemnité pour préjudice matériel et moral.

Dans son rapport du 17 mars 2021, la Commission paritaire de recours estima que le recrutement contesté auquel le requérant avait procédé n'était pas un acte de fraude et qu'il n'y avait pas eu d'acte malveillant, soulignant qu'il existait une «règle non écrite»* au sein du système des Nations Unies qui permettait de recommander des collègues, des connaissances ou des amis pour des postes vacants. Le requérant devait pourvoir un poste d'urgence et le consultant qu'il avait recruté possédait les qualifications et les connaissances linguistiques requises. La Commission paritaire de recours releva également que le requérant avait délivré des certificats de travail comportant de fausses dates, mais qu'il l'avait fait pour favoriser l'obtention d'un visa ou d'une place dans un jardin d'enfants. Même si ses actions n'étaient pas «correctes»*, elles ne justifiaient pas un renvoi sans préavis; une lettre

* Traduction du greffe.

de blâme aurait été suffisante. En conséquence, elle recommanda de ne pas maintenir la sanction de renvoi sans préavis.

Le 8 avril 2021, le Directeur général informa le requérant que son recours était rejeté au motif que l'enquête et la procédure ayant abouti à la décision contestée avaient été menées dans le respect des règles applicables. Il conclut que le recrutement litigieux constituait une fraude et que le requérant avait pris le risque de porter un préjudice matériel à la réputation de l'ONUDI en délivrant de faux certificats de travail. Ainsi, la décision de le renvoyer sans préavis était légale, justifiée, proportionnée et conforme aux garanties d'une procédure régulière. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner sa réintégration immédiate à son poste au titre d'«un contrat ordinaire de trois ans»* et de lui accorder une indemnité, assortie d'intérêts, pour les traitements et avantages perdus à compter d'août 2020 jusqu'au prononcé du jugement. Il réclame également des «dommages-intérêts punitifs»*, correspondant à deux années de traitement, «pour le préjudice matériel»* consistant en une perte de perspectives de carrière, une «perte d'emploi»*, et pour les irrégularités de procédure dans le traitement de son cas. Il réclame en outre des dommages-intérêts pour tort moral. Enfin, il réclame des dépens et toute autre «réparation»* que le Tribunal jugera appropriée.

L'ONUDI demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant dénuée de fondement.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant conteste, à divers titres, la décision du Directeur général, qui lui a été initialement communiquée le 5 août 2020, de le renvoyer sans préavis avec effet immédiat pour manque d'intégrité et faute grave, ainsi que la décision attaquée, datée du 8 avril 2021. Il déclare que l'objet de sa requête est de démontrer que la décision attaquée est illégale, arbitraire et constitutive d'un abus d'autorité et de

* Traduction du greffe.

pouvoir d'appréciation au mépris total de la recommandation de la Commission paritaire de recours d'imposer en lieu et place du renvoi la mesure disciplinaire la moins sévère qu'est le blâme. Il affirme que son renvoi sans préavis n'était pas justifié, était infondé et allait «au-delà de l'extrême sévérité»*.

2. Dans sa requête, le requérant soutient en substance, dans un premier moyen, que la mesure disciplinaire de renvoi sans préavis est totalement disproportionnée et que le Directeur général aurait plutôt dû suivre la recommandation de la Commission paritaire de recours de lui imposer un blâme, mesure proportionnée dans les circonstances de l'espèce. Dans un deuxième moyen, le requérant prétend que la décision attaquée est illégale car, ayant pris la décision initiale de le renvoyer, le Directeur général n'était pas une partie neutre dans l'affaire et n'aurait pas dû prendre une décision définitive à la suite de la recommandation de la Commission paritaire de recours, violant ainsi le principe *nemo judex in causa sua* (nul ne peut être à la fois juge et partie).

3. Dans ce qu'il semble avancer dans sa requête, comme troisième moyen, le requérant affirme qu'«[i]l y a eu de graves irrégularités et manquements dans la procédure qui n'ont pas été pris en considération par la Commission paritaire de recours compte tenu de la recommandation positive sur le fond [et] [l]e Tribunal est prié d'examiner la gestion globale du dossier dont se sont chargés [la Division du contrôle interne (IOD), le Département de la gestion des ressources humaines] et le bureau du [Directeur général], laquelle est bien détaillée dans [son] recours [devant la Commission paritaire de recours]»*. Le requérant demande au Tribunal de procéder à cet examen en se fondant sur les documents qu'il a déposés dans le cadre de son recours interne. Toutefois, il ressort de la jurisprudence du Tribunal que, conformément à l'article 6, paragraphe 1 b), de son Règlement, les arguments de droit et de fait présentés par un requérant doivent figurer dans le mémoire et ne doivent pas consister en un simple renvoi à d'autres documents, car cette manière de procéder est contraire au

* Traduction du greffe.

Règlement et ne permet pas au Tribunal et à la partie adverse de prendre connaissance avec aisance des moyens du requérant (voir, par exemple, le jugement 3692, au considérant 4). Le Tribunal rejette donc la demande d'examen de la gestion globale du dossier, dont se sont chargés l'IOD, le Département de la gestion des ressources humaines et le bureau du Directeur général, sur la base de ces documents.

Le deuxième point que le requérant souligne dans l'affirmation susmentionnée est qu'il y a eu des irrégularités et des manquements dans la procédure qui n'ont pas été pris en considération par la Commission paritaire de recours. Prenant visiblement cette déclaration pour une remise en cause de la procédure d'enquête, l'ONUDI l'aborde comme telle dans son mémoire en réponse. Toutefois, dans sa réplique, le requérant indique qu'il n'entendait pas rouvrir le dossier pour contester les conclusions de l'organe d'enquête, soit le Bureau de l'évaluation et du contrôle interne (EIO selon son sigle anglais), qui relève de l'IOD. Il déclare qu'il n'était pas nécessaire de le faire compte tenu de l'analyse et des conclusions de la Commission paritaire de recours, selon lesquelles la sanction de renvoi sans préavis était disproportionnée, qu'il accepte. Il précise qu'il ne demande pas au Tribunal de réévaluer les faits, mais de considérer que le Directeur général a exercé son pouvoir discrétionnaire pour lui imposer la sanction disciplinaire de renvoi sans préavis en ignorant indûment l'analyse de la Commission paritaire de recours et sa recommandation d'imposer un blâme en lieu et place du renvoi. Cela fait manifestement référence à l'argument du requérant selon lequel la décision attaquée est illégale parce qu'en fait le Directeur général n'a pas donné les raisons pour lesquelles il s'était écarté des recommandations de la Commission paritaire de recours et n'a pas accepté son raisonnement et ses conclusions, faisant ainsi preuve de partialité, d'arbitraire et d'abus de pouvoir. Le Tribunal examinera ce point comme le quatrième moyen du requérant. Pour des raisons de commodité, l'argument de l'intéressé selon lequel l'Organisation ne s'est pas acquittée de la charge de la preuve sera également examiné dans le cadre de ce moyen.

4. Il convient toutefois de relever qu'après avoir apporté les précisions susmentionnées, le requérant a rappelé les allégations qu'il avait formulées dans son recours concernant les questions liées à la procédure d'enquête. Elles font partie, selon lui, des irrégularités de procédure commises par l'ONUDI et il affirme notamment que, ce faisant, l'Organisation n'a tenu absolument aucun compte de son droit à une procédure régulière, rendant ainsi son renvoi illégal. Le Tribunal examinera ce point comme faisant partie du troisième moyen de contestation de la décision attaquée.

5. Étant donné que la présente requête conteste une décision disciplinaire fixant une sanction, le Tribunal rappelle sa jurisprudence constante selon laquelle, en pareil cas, c'est à l'organisation qu'incombe la charge de prouver, au-delà de tout doute raisonnable, avant d'imposer une mesure disciplinaire, que le requérant s'est rendu coupable des actes qui lui sont reprochés (voir, par exemple, le jugement 3649, au considérant 14). Il rappelle également qu'il est de jurisprudence constante que de telles décisions relèvent du pouvoir d'appréciation du chef exécutif d'une organisation internationale et ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle limité. «Il appartient au Tribunal de déterminer si une décision prise en vertu du pouvoir discrétionnaire émane d'un organe compétent, est régulière en la forme, si la procédure a été correctement suivie et, en ce qui concerne la légalité interne, si l'appréciation à laquelle l'autorité administrative a procédé est fondée sur une erreur de droit ou des faits inexacts, ou si elle révèle que des éléments essentiels n'ont pas été pris en considération ou si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier ou enfin si un détournement de pouvoir est établi» (voir, par exemple, le jugement 4460, au considérant 8).

La jurisprudence contient également un principe général selon lequel la sévérité de la sanction imposée au fonctionnaire d'une organisation internationale dont la faute est établie relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité investie du pouvoir de décision. Toutefois, ce pouvoir discrétionnaire doit s'exercer dans le respect des règles de droit et notamment du principe de proportionnalité (voir, par exemple, les jugements 3953, au considérant 14, et 3640, au considérant 29).

De plus, le Tribunal ne mettra en cause les constatations d'un organe d'enquête qu'en cas d'erreur manifeste (voir, par exemple, le jugement 4444, au considérant 5).

6. À l'appui de son deuxième moyen, le requérant affirme, en substance, que, le Directeur général ayant pris la décision initiale de le renvoyer, le principe *nemo judex in causa sua* (nul ne peut être à la fois juge et partie) l'empêchait de se prononcer, par la suite, sur le bien-fondé de l'analyse et des recommandations de la Commission paritaire de recours. Il ajoute que la recommandation de la Commission paritaire de recours de lui imposer un blâme, en lieu et place du renvoi sans préavis, aurait dû être la décision définitive susceptible d'être directement attaquée devant le Tribunal. En effet, selon lui, le Directeur général se trouvait dans une situation de conflit d'intérêts, car, après avoir pris la décision initiale, il avait également pris la décision définitive sur la base du rapport de la Commission paritaire de recours. D'après le requérant, la recommandation de la Commission paritaire de recours doit être considérée comme la décision définitive afin de garantir le droit à une procédure régulière et d'assurer à tous les fonctionnaires un accès équitable à la justice. Il invoque un jugement du Tribunal d'appel des Nations Unies à l'appui de ces arguments.

7. Premièrement, le Tribunal a déclaré, au considérant 9 du jugement 4593 par exemple, qu'il n'était pas lié par la jurisprudence d'autres juridictions internationales ou régionales. De plus, les arguments du requérant ne sont pas conformes à la jurisprudence du Tribunal, énoncée, par exemple, au considérant 6 du jugement 3352, selon laquelle les arguments que soulève le requérant ne violent pas le principe de *nemo judex in causa propria*. Le Tribunal explique cela par le fait que la nature administrative et quasi-judiciaire de la procédure de recours interne donne lieu à une recommandation non contraignante et que la décision définitive du chef d'une organisation internationale est une décision administrative définitive qui peut être contestée devant le Tribunal aux fins d'une décision judiciaire définitive et neutre. Il convient de relever que l'article 12.1 du Statut du personnel habilite le Directeur général à prendre des décisions administrative sur les recours

internes (voir également le jugement 4540, au considérant 4). Le deuxième moyen du requérant est donc dénué de fondement.

8. Le requérant avance plusieurs arguments à l'appui de son quatrième moyen. Il affirme que l'ONUDI a commis des irrégularités de procédure, car elle a réduit son contrat de travail à un an, au lieu des trois ans habituels, en émettant une réserve: la prolongation de trois ans dépendait d'une question en suspens examinée par l'EIO, sans autre information ou explication valable. Cela équivalait, selon lui, à une «mesure préventive et punitive»*. Or cet argument est dénué de fondement. Comme l'explique l'ONUDI, le contrat du requérant n'a pas été réduit. Celui-ci s'est vu offrir une prolongation d'un an en juillet 2019 et a été informé que la durée de cette prolongation était liée à l'enquête de l'EIO. De plus, le requérant n'ayant pas formé de recours contre cette décision dans le délai imparti, ni d'ailleurs aucun recours, il ne saurait désormais la contester dans le cadre de la présente requête, qui est dirigée essentiellement contre son renvoi sans préavis de l'ONUDI.

9. L'argument du requérant selon lequel la procédure d'enquête était entachée d'irrégularités du fait que l'ONUDI avait signalé la faute qu'il aurait commise deux à trois ans après les faits est également dénué de fondement. Le requérant ne cite aucun texte étayant cet argument ou prévoyant un délai pour formuler une telle allégation. En fait, l'enquête a été ouverte neuf mois après que la première mesure «illégale»* alléguée a été signalée. En effet, M^{me} M.-N. a commencé son premier contrat le 1^{er} août 2018 et la faute alléguée relative à ce recrutement a été signalée à l'EIO en mai 2019. Le requérant ne cite également aucun texte à l'appui de son autre argument selon lequel il y aurait eu irrégularité de procédure parce que les circonstances dans lesquelles l'allégation de faute le visant a été signalée restent «très incertaines»*, car l'ONUDI n'a jamais précisé si le signalement provenait d'une source anonyme ou non. Il en conclut qu'aucun signalement n'a été fait, mais que l'ONUDI s'est elle-même livrée à un «exercice de prospection

* Traduction du greffe.

à l'aveugle»* afin de trouver un potentiel acte répréhensible et de le renvoyer. Le requérant ne cite aucun texte imposant de divulguer la source d'un signalement de faute et la jurisprudence ne l'exige pas non plus. En outre, les preuves recueillies pendant l'enquête sur les allégations formulées contre lui, qui figurent dans le rapport de l'EIO, ne corroborent pas son hypothèse selon laquelle il s'agissait d'un simple «exercice de prospection à l'aveugle»*.

10. Le requérant soutient par ailleurs qu'il y a eu irrégularité de procédure, car il a été informé de l'enquête huit mois après que les actes prétendument répréhensibles ont été signalés, tandis que le paragraphe 24 des lignes directrices du Bureau des services de contrôle interne (IOS selon son sigle anglais) en matière d'enquête (entrées en vigueur le 16 janvier 2012) prévoit que l'auteur présumé des faits sera informé immédiatement après la décision de l'IOS d'ouvrir une enquête, sauf si les circonstances justifient de l'informer ultérieurement, mais de telles circonstances ne se rencontrent pas en l'espèce. Le paragraphe 24 indique que «l'IOS informera généralement un fonctionnaire du fait qu'il a été identifié comme l'auteur présumé d'actes répréhensibles immédiatement après la décision de l'IOS d'ouvrir une enquête, si l'identité du fonctionnaire est déjà connue ou dès que les constatations faites par l'IOS l'incitent à s'intéresser à ce fonctionnaire en particulier»*. Toutefois, le paragraphe 25 des lignes directrices en matière d'enquête introduit une exception. Il indique notamment que le directeur de l'IOS peut, dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, décider que la personne faisant l'objet d'une enquête ne doit pas en être informée, compte tenu de la nature des faits reprochés, des preuves qui doivent être recueillies et de la possibilité qu'une notification préalable compromette la procédure d'établissement des faits. En pareil cas, l'IOS informera l'intéressé au plus tard au début de son premier entretien avec l'IOS. Il est évident que le Directeur général a dûment exercé le pouvoir d'appréciation que lui confère le paragraphe 25 des lignes directrices en matière d'enquête pour informer le requérant au moment où il l'a fait, compte tenu de la nature délicate

* Traduction du greffe.

de l'affaire et du fait que, comme l'explique l'ONUDI, certaines des preuves nécessaires à l'enquête (courriels et autres documents électroniques) étaient en la possession du requérant.

11. Le requérant soutient également qu'il y aurait eu irrégularité de procédure parce que la décision de l'IOS de l'interroger un jour seulement après l'avoir informé de l'enquête sur les allégations de fraude, sans lui proposer de date ultérieure malgré la gravité des faits reprochés, était entachée de partialité. Conformément au paragraphe 50 des lignes directrices en matière d'enquête, l'IOS mène des entretiens pour donner à la personne interrogée la possibilité d'être entendue et de révéler des informations concernant l'affaire visée par l'enquête. Le paragraphe 53, qui énonce pour l'essentiel la procédure à suivre pendant les entretiens, ne précise pas le délai dans lequel la personne interrogée doit être informée qu'elle est convoquée à un entretien, mais indique qu'elle doit être informée à l'avance. Le préavis d'un jour qui a été donné au requérant est compréhensible dans un cas comme le cas d'espèce. De plus, comme le signale l'ONUDI, le requérant n'a pas contesté le fait d'être informé dans un délai aussi bref et, conformément au paragraphe 53 des lignes directrices en matière d'enquête, l'EIO a autorisé un observateur à assister à l'entretien, à la demande du requérant. Une vingtaine de documents a été présentée à ce dernier pour l'aider à se remémorer les faits et, lorsqu'on lui a demandé s'il avait des objections ou des observations à formuler sur la manière dont l'entretien s'était déroulé, il a répondu: «Non, absolument pas»*. Le Tribunal estime que ni la décision d'interroger le requérant un jour après l'avoir informé de l'allégation de fraude formulée contre lui ni le compte rendu de son entretien ne font apparaître de partialité, comme allégué par le requérant.

12. Le requérant soutient qu'il y aurait eu une irrégularité dans la procédure d'enquête, car, en violation de la circulaire UNIDO/DA/PS/AC.87 sur les mesures disciplinaires, le Comité paritaire de discipline ne s'est pas réuni avant que lui soit imposée la

* Traduction du greffe.

mesure disciplinaire. Cet argument est dénué de fondement, dès lors que l'alinéa b) de l'article 111.03 du Règlement du personnel prévoit une exception à la saisine du Comité paritaire de discipline en cas de renvoi sans préavis pour faute grave. Il indique que, sauf en cas de faute grave imposant un renvoi sans préavis, aucun fonctionnaire ne doit faire l'objet de mesures disciplinaires tant que le Comité paritaire de discipline n'a pas été saisi pour avis, étant entendu qu'il peut être dérogé à la saisine du Comité paritaire de discipline avec l'accord du fonctionnaire concerné et du Directeur général.

13. Le requérant soutient que la procédure disciplinaire était entachée d'irrégularités, car il n'a pas été dûment informé par écrit de la décision du Directeur général de le renvoyer sans préavis. Il ressort toutefois du dossier que, le 5 août 2020, conformément à l'article 11.2 du Statut du personnel, le Directeur de la gestion des ressources humaines a prévenu le requérant qu'il serait renvoyé de l'ONUDI sans préavis et avec effet immédiat. Cela a été confirmé dans une lettre plus détaillée du Département de la gestion des ressources humaines, datée du 10 août 2020. Le requérant ne faisant part d'aucun autre motif entachant la procédure disciplinaire, son argument selon lequel il n'a pas été dûment informé de la décision en question est dénué de fondement. Il s'ensuit également que son argument selon lequel il n'a été tenu aucun compte de son droit à une procédure régulière est lui aussi dénué de fondement.

14. Le requérant soutient que la procédure d'enquête était entachée d'irrégularités du fait de l'anonymat des personnes ayant formulé les allégations et du fait qu'aucune déclaration de témoin, aucun compte rendu ou résumé d'entretien n'ont été produits, et qu'il n'a obtenu aucune information claire sur les allégations en question, ce qui aurait entraîné une violation de son droit à une procédure régulière. Il est de jurisprudence constante qu'un fonctionnaire a droit à une procédure régulière avant qu'une sanction disciplinaire ne lui soit infligée. L'intéressé doit ainsi se voir accorder, à tout le moins, la possibilité de vérifier les preuves sur lesquelles les accusations se fondent, de présenter sa propre version des faits, de faire valoir que la

conduite mise en cause ne constitue pas une faute grave et que, même si c'est le cas, elle ne devrait pas entraîner la sanction proposée (voir le jugement 3137, au considérant 6, et la jurisprudence citée). Toutefois, compte tenu des moyens susmentionnés du requérant concernant la violation des garanties d'une procédure régulière, il est important de relever que le Tribunal a observé, au considérant 22 du jugement 4615, que les droits de la défense d'une requérante n'avaient pas été lésés par le fait que les fonctionnaires entendus comme témoins n'avaient pas été nommés; il suffisait que la requérante connaisse la teneur des déclarations et il n'était pas nécessaire qu'elle connaisse les noms des témoins ; et qu'en outre le Comité consultatif avait expurgé quelques noms pour des raisons de confidentialité, car certains fonctionnaires craignaient que la requérante exerce des représailles, ce qui était une mesure raisonnable pour établir un équilibre entre les droits de la défense de la personne accusée et le droit des témoins d'être protégés contre des représailles.

15. Dans son avis, la Commission paritaire de recours n'a pas examiné cette question, comme l'a relevé le Directeur général dans la décision attaquée, mais elle a indiqué que l'enquête et la procédure ayant abouti à la décision attaquée avaient été menées dans le respect des règles, des procédures et de la jurisprudence applicables. De l'avis du Tribunal, il était loisible au Directeur général de parvenir à cette conclusion qui était confirmée par les faits de l'espèce et par le dossier et était conforme à la jurisprudence susmentionnée. Il convient de relever que, contrairement à ses allégations et comme indiqué au considérant 8 du présent jugement, le requérant était au courant depuis un certain temps de l'imminence de l'enquête à la suite de laquelle son dernier engagement n'a été prolongé que d'un an. Il a été informé par le mémorandum daté du 30 janvier 2020 que l'enquête dans le cadre de laquelle il devait être interrogé le lendemain avait été ouverte pour enquêter sur des allégations selon lesquelles il avait eu recours à la fraude en lien avec le recrutement de consultants dans le cadre de ses projets. Des renseignements détaillés lui ont été communiqués lorsqu'il a été interrogé et il a eu la possibilité de donner des explications. Il a ensuite eu la possibilité de répondre au projet de rapport d'enquête et a

fourni des explications détaillées dans sa communication du 6 mars 2020. Le requérant s'est vu offrir une autre possibilité de fournir des informations supplémentaires ou des preuves pour sa défense dans le mémorandum du Directeur de la gestion des ressources humaines du 24 juillet 2020, par lequel il était informé des conclusions du Département de la gestion des ressources humaines et de la description précise des accusations de fraude et d'établissement de trois certificats falsifiés, compte tenu du rapport d'enquête final. Le droit du requérant à une procédure régulière n'a donc pas été violé.

16. Le requérant soutient que la procédure d'enquête était entachée d'irrégularités, car l'ONUDI s'est appuyée sur des politiques qui n'étaient pas applicables à son cas. Il déclare qu'elle a tenté d'appliquer une politique contenue dans l'instruction administrative AI/2020/04, publiée en août 2020, après son renvoi sans préavis, et a souligné tout au long de la procédure de recours interne que le Directeur général aurait dû faire part du conflit d'intérêts manifeste dans lequel il se trouvait s'agissant du recrutement en question. Or cela n'est confirmé par aucun élément du dossier et rien ne permet d'établir que l'ONUDI se serait fondée sur ce texte, comme le prétend le requérant. Son argument est donc dénué de fondement.

17. À l'appui de son troisième moyen, le requérant soutient, en substance, qu'en violation de la jurisprudence du Tribunal, le Directeur général n'a pas tenu compte des conclusions de la Commission paritaire de recours et n'a pas donné les raisons pour lesquelles il s'en était écarté, ni, en particulier, celles pour lesquelles il avait conclu que sa conduite était un «accord collusoire»* concernant le recrutement de M^{me} M.-N. Or cet argument est dénué de fondement. Dans la décision attaquée, le Directeur général a expliqué pourquoi il était en désaccord avec les conclusions de la Commission paritaire de recours selon lesquelles le recrutement de M^{me} M.-N. était en contradiction avec les faits établis dans le rapport d'enquête. Tandis que le Directeur général partageait l'avis de la Commission paritaire de recours selon lequel la

* Traduction du greffe.

délivrance de faux certificats était inappropriée, il expliquait les raisons pour lesquelles il n'approuvait pas la conclusion de la Commission selon laquelle cela n'était pas si grave, rendant ainsi disproportionnée la mesure disciplinaire de renvoi sans préavis. Le Directeur général a ensuite expliqué pourquoi, selon lui, cette mesure était justifiée. Le fait qu'il ait considéré le comportement du requérant comme un «accord collusoire»* concernant le recrutement de M^{me} M.-N. ressort clairement de l'analyse qu'il livre dans la décision attaquée. L'argument du requérant à ce sujet est donc dénué de fondement. Il découle de ce qui précède que les arguments du requérant selon lesquels la décision attaquée serait entachée d'«erreurs [...] de droit»* parce que le Directeur général n'a pas accepté les critiques motivées concernant le traitement de son dossier, n'a pas remédié à la situation illégale et a donc fait preuve de partialité, d'«arbitraire»* et d'abus de pouvoir sont également dénués de fondement.

18. Lorsqu'il affirme que l'Organisation ne s'est pas acquittée de la charge de la preuve au-delà de tout doute raisonnable, le requérant relève que, dans son rapport, l'EIO a indiqué que les allégations formulées contre lui avaient été établies selon la «prépondérance des probabilités»*. Comme l'explique l'ONUDI, c'est ce que l'EIO était tenu de faire conformément aux règles applicables. Le requérant soutient que, dans la procédure disciplinaire engagée à l'issue du rapport d'enquête de l'EIO, rien n'indiquait que les accusations avaient été prouvées au-delà de tout doute raisonnable. Cette affirmation ne tient pas compte du fait que le requérant avait lui-même admis avoir établi les faux certificats (ce qu'il a fait en utilisant son adresse électronique officielle de l'ONUDI, sur du papier à en-tête de l'ONUDI et en signant sous sa dénomination officielle de l'ONUDI), tout en expliquant qu'il les avait délivrés pour aider une amie en situation difficile. Il est à noter que dans un certificat qu'il a délivré en novembre 2017, le requérant a fait une fausse déclaration selon laquelle M^{me} A. avait été employée par l'ONUDI pendant une période de près de deux ans, alors qu'elle avait en fait été employée pendant 25 jours. Ce

* Traduction du greffe.

certificat devait être utilisé pour appuyer la demande d'emploi de celle-ci auprès de l'AIEA. L'établissement de tels certificats est interdit par le paragraphe 7 de la politique de sensibilisation et de prévention de l'ONUDI en matière de fraude, aux termes duquel «[l]a fraude, dans sa définition la plus large, peut inclure [...] des violations des règlements, règles, politiques et procédures de l'ONUDI à des fins de gain personnel ou de gain pour des tiers»*. La déclaration du requérant ne tient pas non plus compte de la jurisprudence du Tribunal, énoncée par exemple au considérant 10 du jugement 3964, selon laquelle, dans les cas d'allégations avérées de fraude constitutive d'une faute ayant entraîné une révocation, le Tribunal, afin de déterminer s'il pouvait être conclu à la culpabilité d'une personne accusée au-delà de tout doute raisonnable, a adopté l'approche qui consiste à ne pas exiger «une preuve absolue qui, en une telle matière [allégations de fraude ou autre conduite de ce type], est à peu près impossible à apporter. La requête sera rejetée si un faisceau de présomptions précises et concordantes [de la culpabilité du requérant] est apporté au Tribunal», ce qui, de l'avis du Tribunal, est manifestement le cas en l'espèce, de sorte qu'il conclut que le requérant a commis une fraude en lien avec le recrutement de consultants, en ce sens qu'il a joué un rôle essentiel dans le recrutement de M^{me} M.-N., dont le mari, alors employé par une autre organisation internationale a, à son tour, joué un rôle déterminant dans le recrutement de l'épouse du requérant par cette autre organisation. Pareil agissement était également interdit par le paragraphe 7 de la politique de sensibilisation et de prévention de l'ONUDI en matière de fraude, qui indiquait notamment ce qui suit: «[l]a fraude, dans sa définition la plus large, peut inclure [...] l'obtention de contrats au moyen d'accords collusoires et autres dispositifs similaires [...]»*. Compte tenu de ce qui précède, l'argument du requérant selon lequel les accusations n'auraient pas été prouvées au-delà de tout doute raisonnable est dénué de fondement.

19. S'agissant de la proportionnalité de la mesure disciplinaire imposée au requérant, l'article 11.2 du Statut du personnel prévoit que le Directeur général peut prendre des mesures disciplinaires contre les

* Traduction du greffe.

fonctionnaires qui ne répondent pas aux plus hautes normes d'intégrité exigées par l'article 11.5 de l'Acte constitutif de l'ONUDI ou dont la conduite est de toute autre manière insatisfaisante. Il peut renvoyer un fonctionnaire sans préavis pour manque d'intégrité ou autre faute grave. L'alinéa a) de l'article 111.03 du Règlement du personnel indique que les mesures disciplinaires visées à l'article 11.2 du Statut du personnel sont le blâme écrit, la suspension sans traitement, la rétrogradation ou le renvoi pour faute, étant entendu que la suspension dans l'attente du résultat d'une enquête, conformément à l'article 111.04 du Règlement du personnel, n'est pas considérée comme une mesure disciplinaire. Au considérant 10 du jugement 3578, le Tribunal a déclaré ce qui suit: si, en effet, le requérant s'était rendu coupable de fraude, il serait surprenant qu'il ne soit pas sanctionné d'un renvoi sans préavis, sauf, bien entendu, s'il existait des circonstances atténuantes. Même si les circonstances générales de cette affaire ne sont pas identiques à celles du cas d'espèce, le Tribunal ne relève pas de circonstances atténuantes dans la présente affaire. De fait, il relève que, lorsqu'il a été interrogé pour la première fois dans le cadre de l'enquête concernant les certificats falsifiés, le requérant a fait de fausses déclarations, qui, de l'avis de l'EIO/IOD, visaient à compromettre le bon déroulement de l'enquête et constituaient une circonstance aggravante. En conséquence, l'argument du requérant selon lequel la mesure disciplinaire de renvoi sans préavis était disproportionnée est dénué de fondement.

20. Compte tenu des constatations du Tribunal exposées ci-dessus, la requête est dénuée de fondement et doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 1^{er} mai 2024, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 8 juillet 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS HONGYU SHEN

MIRKA DREGER