

**Tribunal administratif**

Distr. limitée  
30 décembre 2003  
Français  
Original : anglais

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1103

Affaire n° 1198 : DILLEYTA

Contre : Le Secrétaire général  
de l'Organisation  
des Nations Unies

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Mayer Gabay, premier Vice-Président, assurant la présidence; M. Kevin Haugh, second Vice-Président et M. Spyridon Flogaitis;

Attendu que le 10 juin 2001, Aden Mohamed Dilleyta, ancien fonctionnaire du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (ci-après dénommé « l'UNICEF »), a introduit une requête dont les conclusions étaient en partie libellées comme suit :

« II. Conclusions

7. Pour ce qui est de la procédure, le requérant prie respectueusement le Tribunal :

...

c) *De décider* de tenir une procédure orale...

d) *D'ordonner* au défendeur de produire ... des dossiers et pièces documentaires...

8. Sur le fond, le requérant prie respectueusement le Tribunal :

a) *D'annuler* la décision du Directeur général de l'UNICEF de renvoyer le requérant sans préavis;

b) *De dire et juger* que le Comité paritaire de discipline de l'UNICEF a commis des erreurs de fait et de droit pour conclure que le requérant était coupable d'une faute...

c) *D'ordonner* la réintégration du requérant en tant qu'administrateur recruté sur le plan national, avec effet rétroactif à compter du 23 novembre 1999;

d) *D'octroyer* au requérant ... une indemnité exceptionnelle d'un montant de trois ans de traitement net de base pour les préjudices direct et

indirect, y compris moral, causés au requérant par les irrégularités de procédures et l'injustice dont il a été victime ... et en réparation des effets que les actes préjudiciables du défendeur ont eu pour le requérant et sa famille;

e) *De fixer* ... Le montant de l'indemnité à verser au requérant au cas où il ne serait pas réintégré à trois ans de traitement net de base compte tenu des circonstances particulières de l'espèce;

f) *D'ordonner* qu'une lettre indiquant que le requérant n'a commis aucune faute soit publiée et que toutes les pièces préjudiciables au requérant soient retirées de son dossier administratif;

g) *D'octroyer* au requérant, au titre des dépenses, une somme de 10 000 dollars pour ses honoraires d'avocat et de 500 dollars pour ses frais... ».

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prorogé le délai fixé pour le dépôt de la réponse du défendeur jusqu'au 31 octobre 2001 puis, par deux décisions successives, jusqu'au 31 mars 2002;

Attendu que le défendeur a déposé sa réponse le 28 février 2002;

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 25 mars 2003;

Attendu que le 1<sup>er</sup> avril 2003, le défendeur a déposé un additif à sa réponse;

Attendu que le 9 avril 2003, le requérant a déposé une communication additionnelle;

Attendu que le 27 juin 2003, le Tribunal a décidé de ne pas tenir de procédure orale en l'affaire;

Attendu que les faits et la cause sont les suivants :

Le requérant est entré à l'UNICEF au titre d'un engagement de durée déterminée de trois mois comme adjoint administratif à la classe GS-6, à Djibouti, le 1<sup>er</sup> mars 1989. Le 1<sup>er</sup> janvier 1993, il a été promu au poste d'administrateur adjoint de deuxième classe (information et communication) dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national. À l'époque des événements qui ont donné lieu à la présente requête, le requérant était employé au titre d'un engagement de durée déterminée de deux ans comme spécialiste de la communication.

Le 29 mars 1999, le requérant a été informé que le bureau de l'UNICEF à Djibouti faisait l'objet d'un audit et que les conclusions préliminaires de celui-ci donnaient à penser qu'il avait été mêlé à de graves irrégularités. Il était en outre informé qu'en attendant la fin de l'enquête il était suspendu avec traitement mais que cette suspension ne constituait pas une mesure disciplinaire.

Selon le rapport d'audit, des services de restauration ont été obtenus auprès d'une boulangerie locale pour la célébration de la Journée de l'enfant, le 22 novembre 1998. Une facture de 320 000 francs de Djibouti, censément émise par la boulangerie, a été certifiée en vue de son paiement par le requérant et un chèque à l'ordre de la boulangerie a été émis. Comme il s'agissait d'un achat d'un montant supérieur à 500 dollars, un bon de commande était nécessaire, et comme ce bon n'a pas été retrouvé, une enquête a été ouverte. Les enquêteurs ont interrogé le propriétaire de la boulangerie et son fils qui, lorsqu'on leur a montré une copie de la facture, ont indiqué qu'elle était fausse et que le bon de commande original de

l'UNICEF était pour un montant de 38 000 francs de Djibouti seulement. Ils ont produit une copie de la facture originale de la boulangerie, dont le montant était exactement de 38 000 francs de Djibouti. Ayant examiné une copie du chèque, ils ont noté que ce chèque, initialement barré, avait été modifié et endossé par le requérant à l'ordre d'un chauffeur de l'UNICEF, pour encaissement. Le chauffeur a avoué l'avoir encaissé et a indiqué qu'il avait versé 38 000 francs de Djibouti à la boulangerie, payé un autre fournisseur pour les boissons et conservé le reste de la somme.

Le rapport d'audit relate un autre incident concernant deux factures que le requérant avait certifiées le 26 janvier 1995. La première, d'un montant de 330 000 francs de Djibouti, était libellée sur du papier à en-tête du Ministère de la santé, mais ne faisait apparaître ni le nom ni la qualité du fonctionnaire demandant le paiement; il ne portait pas non plus le tampon du Ministère et la signature était illisible. La seconde facture, d'un montant de 215 000 francs de Djibouti, semblait avoir été établie par ordinateur et indiquait seulement les noms de deux prétendus fournisseurs. L'enquête a permis de découvrir une note manuscrite signée du requérant, adressée à l'ancien fonctionnaire chargé des opérations, demandant que les chèques destinés à payer ces services soient libellés « au porteur ». Ceci, prétendument, à la demande d'un fonctionnaire du gouvernement. Les chèques ont été libellés en conséquence. Après enquête, il est apparu que ces deux chèques avaient été encaissés par l'épouse du requérant (qui était secrétaire au bureau de l'UNICEF à Djibouti).

Le 9 juin 1999, le Directeur de la Division des ressources humaines a écrit au requérant en lui communiquant un exemplaire du rapport d'audit et lui reprochant officiellement ce qui suit :

« 1. [Le requérant] a détourné à son profit des ressources de l'UNICEF, a fait preuve de négligence en certifiant le paiement de services fournis à l'UNICEF, a fait de fausses certifications et a délibérément méconnu les procédures d'achat...

2. [Le requérant] a violé les procédures de l'UNICEF en donnant des instructions pour que deux chèques, émis en paiement de services qu'apparemment l'UNICEF s'était engagé à rémunérer et que [le requérant lui-même] avait certifiés, soient libellés au porteur ».

Selon la Division des ressources humaines, en ce qui concerne la première, le requérant savait ou aurait dû savoir que la facture était fautive; en certifiant cette fautive facture en vue de son paiement, il a violé les procédures de l'UNICEF, il a délibérément méconnu les procédures régissant les achats et il a outrepassé ses pouvoirs. Le requérant a aussi commis une irrégularité financière lorsqu'il a modifié le chèque barré émis à l'ordre de la boulangerie, et il n'avait pas le pouvoir d'endosser un chèque à l'ordre d'une autre personne que son bénéficiaire. En ce qui concerne la seconde accusation, en donnant des instructions pour que les chèques soient émis au porteur, le requérant a violé les procédures de l'UNICEF et mis en échec les contrôles financiers, mettant ainsi en péril les ressources financières de l'UNICEF du fait que de tels chèques pouvaient être encaissés par n'importe qui, ce qui s'est effectivement produit lorsque l'épouse du requérant a pu les encaisser.

Le requérant a été informé que ses actes, décrits ci-dessus, constituaient à l'évidence un manquement aux plus hautes qualités d'intégrité attendues des fonctionnaires internationaux et constituaient une faute grave, dont il était accusé.

Le 11 juillet 1999, le requérant a répondu aux accusations, clamant son innocence et ajoutant qu'il n'était pas coupable des faits qui lui étaient reprochés et demandant qu'il soit mis fin à sa suspension avec traitement. Le requérant affirmait qu'il avait dû prendre des décisions outrepassant ses pouvoirs parce que le « représentant délégué » était absent et qu'il avait commis des erreurs parce qu'il ne connaissait pas les procédures administratives et financières de l'UNICEF. Il affirmait en outre que les pressions exercées par les autorités de Djibouti obligeaient à prendre des libertés avec la procédure pour conserver des relations cordiales avec ces autorités et leur confiance. Il terminait en ajoutant que ses actes n'étaient pas de nature délictueuse parce qu'il n'avait pas eu l'intention de causer un préjudice, et qu'il avait toujours été un fonctionnaire exemplaire.

Le 23 novembre 1999, le requérant a été informé qu'à l'issue d'un examen approfondi de l'affaire et compte tenu de sa lettre du 11 juillet, le Directeur général de l'UNICEF avait décidé de le renvoyer sans préavis. Une réponse détaillée à sa lettre du 11 juillet lui a été fournie, réfutant chacune de ses allégations.

Le 12 janvier 2000, le requérant a demandé que la décision de le renvoyer sans préavis fasse l'objet d'un nouvel examen et, le 31 mai, il a été informé que sa demande avait été soumise à un comité paritaire de discipline spécial.

Le Comité paritaire de discipline a remis son rapport le 10 janvier 2001. Ses constatations, conclusions et recommandation étaient en partie libellées comme suit :

« ...

5. Le Comité ... a conclu ... que ... [le requérant] ... était responsable d'une certification négligente, d'une fausse certification et d'une méconnaissance délibérée des procédures régissant les achats...

6. Le Comité relève que d'une manière générale, pendant la période allant de 1995 à 1999 durant laquelle les deux incidents se sont produits, la Direction du bureau de l'UNICEF en cause était fréquemment absente ou déficiente, et qu'à l'évidence des carences dans les contrôles, les structures et la planification ont affecté le comportement professionnel de l'ensemble du bureau ... Cette situation peut fort bien être considérée comme une circonstance atténuante, s'agissant en particulier de quelqu'un à qui la responsabilité du bureau avait été confiée alors qu'il n'avait pas l'expérience ni la compétence en matière de gestion nécessaires pour faire face à la situation. Assurément, la responsabilité encourue pour avoir laissé la direction du bureau [au requérant], pour les carences dans la gestion et l'absence de contrôle et de transparence dans l'exercice des fonctions fondamentales de l'UNICEF doit être partagée par la hiérarchie et par d'autres personnes. ...

7. ... Si le Comité reconnaît que les accusations portées contre le requérant et son comportement doivent être examinés séparément du comportement des autres fonctionnaires, la situation du bureau semble être une considération pertinente s'agissant pour le Comité de se prononcer sur l'opportunité de la mesure disciplinaire extrêmement sévère prise contre le requérant.

8. Le Comité a conclu ..., que les actes [du requérant] aussi bien en 1995 qu'en 1999 devaient être considérées comme une faute et non comme relevant d'un comportement professionnel insatisfaisant en ce que, malgré la circonstance atténuante que constituait la situation du bureau, les deux incidents sont des faits scandaleux qui constituent une faute au regard des définitions figurant dans le Règlement du personnel de l'ONU.

9. Le Comité prend note des allégations de partialité et de parti pris à son encontre [formulées par le requérant] en l'espèce. Le Comité n'a relevé aucun élément étayant ces allégations...

10. ... le Comité a conclu à l'unanimité que les accusations de faute étaient justifiées en ce qui concerne les incidents de 1995 et 1999 et que la procédure avait été régulière. Toutefois, eu égard à sa fonction consultative en matière disciplinaire, le Comité s'est demandé si la cessation de service, avec ou sans préavis ou indemnité en tenant lieu, ne constituerait pas une mesure disciplinaire plus appropriée, étant donné les dix ans de service [du requérant], et la circonstance atténuante que constitue peut-être la situation du bureau, dont il n'était pas responsable. ... le Comité ... ne peut que recommander que le Directeur général ... détermine si la situation du bureau a contribué à la faute [du requérant], et justifie, en tant que circonstances atténuantes, une mesure disciplinaire moins sévère que le renvoi sans préavis. »

Le 9 mars 2001, le Directeur général de l'UNICEF a communiqué au requérant copie du rapport du Comité paritaire de discipline et l'a informé de ce qui suit :

« Après avoir attentivement examiné la recommandation du Comité paritaire de discipline, j'ai décidé de maintenir votre renvoi sans préavis. Je ne peux accorder de poids, que ce soit pour vous disculper ou atténuer la sanction, aux circonstances invoquées par le Comité. Ce que vous avez fait était scandaleux et constitue une faute grave. Vous demeurez personnellement et exclusivement responsable de vos actes qui constituent une faute grave et que vous avez commis en pleine connaissance de cause, en violation de la disposition exigeant les plus hautes qualités d'intégrité. »

Le 10 juin 2001, le requérant a introduit la requête susmentionnée devant le Tribunal.

Attendu que les principaux moyens du requérant sont les suivants :

1. L'accusation du comportement professionnel ne répondant pas aux normes n'est pas étayée par le dossier; les éléments de preuve n'étaient pas les conclusions du Comité paritaire de discipline.

2. Le requérant n'était pas préparé à assumer les responsabilités d'administrateur chargé du bureau, en particulier parce que l'UNICEF ne lui a pas dispensé de formation spécifique à l'administration du Règlement financier et des Règles de gestion financière.

3. Il est injuste de porter des accusations au sujet d'une transaction intervenue quatre ans auparavant.

4. Le requérant n'a pas cherché à tirer profit des transactions en cause.

5. Les droits du requérant à une procédure régulière ont été violés.

6. Le requérant semble avoir été choisi pour être traité de manière particulièrement sévère. La mesure disciplinaire de renvoi sans préavis est disproportionnée même si le requérant est convaincu de négligence grave.

Attendu que les principaux moyens du défendeur sont les suivants :

1. La décision de renvoyer le requérant sans préavis a constitué un exercice valide du pouvoir discrétionnaire du défendeur, et elle n'a pas été viciée par une irrégularité de fond, une irrégularité de procédure, un motif illégitime, un abus de pouvoir ni aucun autre facteur extrinsèque.

2. Le requérant a manqué aux normes de comportement exigées des membres du personnel en leur qualité de fonctionnaires internationaux.

3. Le requérant a bénéficié des garanties d'une procédure régulière.

4. L'enquête sur les allégations formulées contre le requérant n'a pas été menée pour des motifs illégitimes, et elle n'a pas été entachée de parti pris ni viciée par d'autres facteurs extrinsèques.

Le Tribunal, ayant délibéré du 27 juin au 21 juillet 2003, rend le jugement suivant :

I. Le requérant conteste la décision de le renvoyer sans préavis pour faute grave. Il affirme que ce renvoi sans préavis comporte des irrégularités de procédure, est discriminatoire et méconnaît ses droits à une procédure régulière ainsi que les procédures prévues dans le Statut et le Règlement du personnel.

II. le requérant était employé au titre d'un engagement de durée déterminée de deux ans en tant que spécialiste de la communication au bureau de l'UNICEF à Djibouti lorsque, le 29 mars 1999, il a été informé qu'un audit de ce bureau donnait à penser qu'il était mêlé à de graves irrégularités. Le requérant a été suspendu avec traitement durant l'enquête et, le 9 juin, il a été officiellement accusé de ce qui suit :

i) Détournement à son profit de ressources de l'UNICEF, négligence grave de la certification de paiements de services fournis à l'UNICEF, fausses certifications et méconnaissance délibérée des procédures d'achat, et ii) violation des procédures de l'UNICEF sous la forme d'instructions tendant à ce que deux chèques, constituant le paiement de services que l'UNICEF s'était engagé à rémunérer et que le requérant avait certifiés, soient émis au porteur.

III. Le requérant a répondu aux accusations le 11 juillet 1999, clamant son innocence et expliquant qu'il avait été poussé par la nécessité d'agir rapidement, alors qu'il n'était pas formé aux procédures financières et n'avait reçu aucune directive de ses supérieurs. Le 23 novembre, les allégations du requérant ont été réfutées point par point et il a été informé de la décision du Directeur général de le renvoyer sans préavis en application de l'article 10.2 du Statut du personnel. Ultérieurement, un Comité paritaire de discipline spécial a été constitué, qui a remis son rapport le 10 janvier 2001, et concluait à l'unanimité que « les accusations de faute étaient justifiées et que la procédure avait été respectée ». Le 9 mars 2001, le requérant a été informé de la décision du Directeur général de confirmer son renvoi sans préavis. La requête a alors été introduite.

IV. Le requérant fait valoir qu'en décidant de le renvoyer, le défendeur n'a pas régulièrement exercé son pouvoir discrétionnaire et que la faute qui lui est reprochée aurait dû être qualifiée de comportement professionnel insatisfaisant. Le

défendeur déclare qu'en décidant de renvoyer le requérant il a validement exercé son pouvoir discrétionnaire en tant que Directeur général de l'UNICEF.

V. Selon la jurisprudence constante du Tribunal, le Secrétaire général (et, par délégation, les chefs de secrétariat des organes subsidiaires comme le Directeur général de l'UNICEF) jouit d'un large pouvoir discrétionnaire en matière disciplinaire (voir jugements n° 300, *Sheye*, (1982) et n° 987, *Edongo* (2000).) Ce pouvoir comprend celui de déterminer ce qui constitue une « faute grave » au sens du Statut et du Règlement du personnel et de décider de la sanction appropriée. (Voir jugements n° 815, *Calin* (1997), n° 890, *Augustine* (1998) et n° 1050, *Ogalle* (2002).) Ces larges pouvoirs disciplinaires ne sont cependant pas illimités. Le Tribunal a toujours réaffirmé qu'il était compétent pour examiner l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire par le Secrétaire général, bien qu'il ait aussi jugé que cet examen se limitait à certaines circonstances exceptionnelles, c'est-à-dire à déterminer si cet exercice était vicié par un parti pris ou des facteurs extrinsèques, par d'importantes irrégularités de procédure ou par une erreur de fait substantielle, entre autres critères. (Voir jugements n° 993, *Munansangu* (2001) et n° 1090, *Berg* (2003).)

Ainsi, en matière disciplinaire, le Tribunal examine généralement i) si les faits motivant les mesures disciplinaires ont été établis; ii) si les faits établis constituent juridiquement une faute ou une faute grave; iii) s'il y a eu des irrégularités de procédure; v) si la décision était illégitimement motivée ou entachée d'abus de pouvoir; vi) si la sanction est licite; vii) si la sanction est disproportionnée par rapport à la faute; viii) et, dans le cas des pouvoirs discrétionnaires en général, s'il y a eu arbitraire. (Voir jugements n° 898, *Ugglä* (1998) et n° 941, *Kiwanuka* (1999).)

VI. Ayant examiné les faits et en particulier les explications données par le requérant pour justifier ses actes, le Tribunal souscrit à la conclusion du Comité paritaire de discipline selon laquelle les actes du requérant « doivent être considérés comme une *faute* et non comme un *comportement professionnel insatisfaisant* », cette dernière qualification étant ordinairement caractérisée comme découlant d'une incapacité ou une inaptitude intrinsèque. Le Tribunal admet que le défendeur a *prima facie* justifié ses allégations en ce qui concerne la faute devant le Comité paritaire de discipline. Ceci ne signifiait pas qu'à défaut pour le requérant d'établir son innocence ou de fournir une explication satisfaisante de son comportement, le Comité paritaire de discipline devait se prononcer contre lui. La conclusion selon laquelle la preuve des allégations avait été rapportée *prima facie* signifiait seulement que le défendeur avait établi une présomption de faute, permettant au Comité de conclure que le requérant était coupable, s'il acceptait les éléments de preuve présentés à l'appui de cette culpabilité et était convaincu par ces éléments. En l'espèce, le Comité paritaire de discipline a rejeté les protestations et les explications du requérant. Pour le Tribunal, il était en droit de le faire.

Le défendeur évoque les affaires *Kiwanuka, ibid.*, et *Jhuthi* (jugement n° 897 (1998)) affirmant que, si une présomption de faute est établie, le requérant doit fournir une explication ou des éléments appropriés pour apporter la preuve contraire, et qu'à défaut on peut conclure à l'existence d'une faute. Dans la mesure où le défendeur fait fond sur ces deux affaires en affirmant qu'elles étayaient la position ci-dessus, le Tribunal tient à citer le passage pertinent du jugement *Jhuthi*, qui est ainsi libellé :

« En matière disciplinaire, lorsque l'Administration produit des éléments de preuve qui permettent raisonnablement de conclure que le requérant est coupable de la faute qui lui est reprochée, autrement dit, lorsqu'il y a présomption de faute, cette conclusion prévaudra. Il y a exception à ce principe si le Tribunal choisit de ne pas accepter ces éléments de preuve ou si le requérant fournit une explication plausible ou d'autres éléments de preuve qui rendent une telle conclusion improbable. C'est ce que le Tribunal a voulu dire lorsqu'au paragraphe 11 de son jugement n° 484, *Omosola* (1990), il a dit que, "dès lors qu'il y avait présomption de faute, c'était au fonctionnaire qu'il appartenait de justifier sa conduite de manière satisfaisante". »

La citation invoquée par le défendeur n'étaye pas sa position. La charge de la preuve ne passe pas au requérant lorsqu'une présomption est établie. Il est à peine besoin d'ajouter que, lorsque les preuves produites établissent une présomption et qu'elles ne sont pas contredites, ou lorsque la conduite n'est pas expliquée, la procédure aboutira presque inévitablement à une reconnaissance de culpabilité.

En l'espèce, le requérant n'a présenté aucune explication convaincante des actes par lesquels il a certifié des paiements alors qu'il savait ou aurait dû savoir qu'ils reposaient sur des fausses factures. De même, la manière dont il explique avoir donné des instructions pour que des chèques soient libellés au porteur et permettre ainsi à une autre personne que le bénéficiaire, en l'espèce son épouse, de les encaisser, n'est pas convaincante. Le Tribunal pense qu'il ne peut excuser ces actes en affirmant qu'il était pressé par le temps ou qu'il ne connaissait pas le Règlement financier. Le sens commun et l'intégrité voulaient qu'il s'abstienne de tels actes.

VII. La décision de renvoyer le requérant sans préavis a constitué un exercice valide du pouvoir discrétionnaire du Directeur général et n'a pas violé les droits du requérant. Le choix de la mesure disciplinaire à imposer en application de l'article 10.2 du Statut du personnel relève du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général (jugements n° 479, *Caine* (1990); n° 542, *Pennacchi* (1991) et *Kiwanuka* (*ibid.*)). Les fonctionnaires sont tenus de se conformer aux plus hautes normes de comportement et le défendeur a la responsabilité de veiller au respect de ces normes. Le Tribunal conclut que les procédures prévues au chapitre 15 du Manuel de gestion des ressources humaines de l'UNICEF ont été observées et que les droits du requérant ont été respectés.

VIII. Le requérant fait valoir qu'un parti pris culturel était implicite dans les accusations portées contre lui parce que l'enquête n'a pas tenu compte de la situation difficile dans laquelle fonctionnait le bureau de l'UNICEF à Djibouti, ni du fait que l'UNICEF ne lui avait pas dispensé de formation aux Règles de gestion financière digne de ce nom.

Selon la jurisprudence constante du Tribunal, lorsqu'un requérant allègue l'existence d'un parti pris, de motifs illégitimes ou de facteurs extrinsèques à l'encontre d'une décision contestée, il lui incombe d'en rapporter la preuve. (Voir jugements n° 553, *Abrah* (1992) et n° 874, *Abbas* (1998).)

Le Tribunal estime que, si les conditions dans lesquelles le bureau de l'UNICEF à Djibouti était administré laissaient effectivement quelque peu à désirer, le requérant n'a pas établi l'existence d'un parti pris à son encontre. C'est pourquoi



le Tribunal rejette le moyen du requérant selon lequel l'enquête a été entachée de parti pris ou viciée par d'autres facteurs extrinsèques.

IX. Le Tribunal a noté que le requérant demandait la production de certains documents qui, selon lui, étaieraient son affirmation selon laquelle ses actes n'ont causé aucun préjudice financier à l'Organisation. Le Tribunal rejette cette demande, car elle est sans rapport avec la question de savoir si le requérant a commis la faute dont il est accusé. Même s'il n'y a pas eu de perte financière, le requérant n'en est pas moins coupable de certification gravement négligente, de fausse certification et de méconnaissance délibérée des procédures d'achat et de paiement. La gravité d'une faute n'est pas fonction de ses conséquences mais de la gravité du comportement (Voir jugement n° 926, *Al Ansari* (1999).)

X. Le requérant fait valoir que les allégations du défendeur selon lesquelles il s'est rendu coupable de négligence grave ne sont pas fondées, affirmant que la gravité d'une négligence est fonction du préjudice qu'elle a causé ou de l'intention de celui qui en est reconnu coupable. Pour le Tribunal, la définition de la « négligence grave » que donne le requérant est erronée.

XI. En conclusion, le Tribunal juge que le Directeur général de l'UNICEF a exercé son pouvoir discrétionnaire raisonnablement et dans la mesure nécessaire lorsqu'il a conclu que le requérant avait commis une faute grave et qu'il ne s'était pas conformé aux normes les plus élevées de comportement attendus d'un fonctionnaire international. Le Tribunal juge en outre que le requérant a bénéficié d'une procédure régulière, et que la décision de le renvoyer sans préavis n'était pas entachée de parti pris ni d'arbitraire et n'a pas été viciée par d'autres facteurs extrinsèques.

XII. Par ces motifs, la requête est rejetée dans son intégralité.

*(Signatures)*

**Mayer Gabay**  
Premier-Vice-Président, assurant la présidence

**Kevin Haugh**  
Second Vice-Président

**Spyridon Flogaitis**  
Membre

Genève, le 21 juillet 2003

La Secrétaire exécutive  
**Maritza Struyvenberg**