

**Tribunal administratif**

Distr. limitée
30 septembre 2005
Français
Original : anglais

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1246

Affaire n° 1338

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Spyridon Flogaitis, Vice-Président, Président;
M^{me} Jacqueline R. Scott; M. Dayendra Sena Wijewardane;

Attendu que, le 28 janvier 2004, un ancien fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, a déposé devant le Tribunal une requête introductive d'instance dont les conclusions se lisaient en partie comme suit :

« Conclusions du requérant

PLAISE au Président du Tribunal décider de tenir une procédure orale en la présente affaire.

PLAISE EN OUTRE au Tribunal :

...

3. Annuler la décision finale en date du 3 novembre 2003 de l'Administrateur du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et en tirer les conséquences juridiques, en particulier :

3.1. Ordonner la réintégration du requérant, la reprise de sa carrière et le versement, du 7 novembre 2003 à la date de sa réintégration effective, de tous les émoluments mensuels auxquels il avait droit à la date de la décision contestée;

3.2. À défaut, ordonner le versement au requérant d'une indemnisation égale au montant de son traitement de base net pendant une période de trois ans, à titre de réparation de l'ensemble du préjudice subi;

3.3. Ordonner que le jugement soit versé au dossier individuel du requérant;

4. Ordonner au défendeur de verser au requérant, à titre de dépens, le montant qui sera déterminé à l'issue de la procédure. »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prolongé le délai imparti pour la réplique du défendeur jusqu'au 30 juin 2004 et par la suite à deux reprises jusqu'au 31 août 2004;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 31 août 2004;

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 27 octobre 2004;

Attendu que, le 8 juillet 2005, le Tribunal a décidé de ne pas tenir de procédure orale en la présente affaire;

Attendu que l'exposé des faits, y compris le dossier professionnel du requérant, figurant dans le rapport du Comité paritaire de discipline PNUD/Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP)/Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) se lit en partie comme suit :

« II. DOSSIER PROFESSIONNEL

... [Le requérant a été muté] au FNUAP en vertu d'une nomination pour une durée déterminée [d'un an] à la classe P-5 le 1^{er} mars 1999. Il a été nommé représentant du FNUAP en Ouzbékistan et simultanément directeur de pays pour les cinq autres pays du groupe Kattuk. Il a occupé ces fonctions cumulées pendant une période de deux ans. Outre la représentation qu'il assurait dans les six pays du groupe Kattuk, le requérant était responsable de la refonte "d'environ 35 projets répartis entre les six pays". Antérieurement, [le requérant] avait été au service [de l'Organisation des Nations Unies] ..., principalement au [Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés] pendant 15 ans. ...

[L'engagement pour une durée déterminée du requérant a été renouvelé par le FNUAP à plusieurs reprises.]

III. ÉVÉNEMENTS AYANT DONNÉ LIEU À LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

[Le 10 octobre 2000, quatre employées de l'Organisation des Nations Unies ont signé une "note pour le dossier" dans laquelle elles alléguaient que, lors d'une réception qui avait eu lieu à l'occasion d'un voyage officiel au Kazakhstan, le 28 août 1999, le requérant avait eu une conduite inappropriée. Les intéressées affirmaient ne pas avoir évoqué cette question précédemment pensant que le requérant avait été privé de ses facultés par livresse mais qu'elles s'étaient rendues compte que l'intéressé avait souvenance de l'incident et cherchait à "se venger" d'elles. En octobre 2001, le chef du Bureau des ressources humaines du FNUAP a fait une visite au bureau de pays au Kazakhstan et a établi un rapport contenant un "plan d'action" qui contenait plusieurs recommandations, soulignant en particulier la nécessité de s'attacher à renforcer l'esprit d'équipe, sans toutefois mentionner un quelconque comportement inapproprié de la part du requérant ou la "note pour le dossier".]

[En novembre 2002, le requérant a reçu son rapport d'appréciation du comportement professionnel pour l'année 2000. L'appréciation d'ensemble

portée sur ses services était “excellent représentant et directeur de programme”.]

[À la suite d’une allégation de vol du coffre-fort du FNUAP en Ouzbékistan, en décembre 2001, un “jury informel” a été dépêché dans le pays pour enquêter. Joint au rapport ultérieurement publié par celui-ci se trouvait un “additif” qui mentionnait un “climat généralisé d’intimidation”, la possibilité de harcèlements sexuels et des conflits ouverts entre les membres du personnel. À sa demande, le requérant a reçu le 29 janvier 2002 une copie du rapport, mais pas de l’additif.]

[Le 5 mars 2002, le chef du Bureau des ressources humaines a écrit au requérant à propos de l’avis rendu par le Bureau des affaires juridiques au sujet du vol :

“Le jury a noté ... des incidents sans rapport avec le vol concernant l’existence possible d’un climat d’intimidation et de harcèlements sexuels au bureau de Tachkent. Comme ces questions ont déjà été réglées par le Bureau des ressources humaines, elles n’appellent aucune autre suite.”]

... [Par la suite, cependant, le requérant a été] convoqué à New York le 5 juin 2002 pour discuter des [allégations reflétées dans l’additif] avec le Directeur exécutif, la direction générale du FNUAP et le médiateur. ... [Il a été officiellement offert au requérant un départ négocié mais, les négociations touchant les conditions de ce départ négocié s’étant révélées vaines, le requérant a décliné cette offre. Le 21 juin, il a été informé qu’il était suspendu avec plein traitement en attendant l’issue d’une enquête sur des allégations de “harcèlements sexuels et autres” et d’insubordination. Le 22 juillet, le requérant a été informé qu’il avait 48 heures pour quitter l’Ouzbékistan.]

... En septembre 2002, il a été constitué une équipe d’établissement des faits afin d’enquêter sur la question. ... L’équipe a fait enquête à Tachkent du 16 au 21 septembre 2002. ... Elle s’est ensuite rendue à Paris pour avoir un entretien avec [le requérant]. L’équipe a allégué que [le requérant] avait refusé de coopérer. ... [Le requérant] a fait valoir que l’équipe avait méconnu ses droits à une *procédure régulière* et avait exigé de prendre connaissance des “allégations” écrites qu’aurait rédigées la direction du FNUAP. À son retour à New York, l’équipe a interrogé quatre anciens collègues du [requérant]...

... L’équipe a expliqué son *modus operandi* en apportant la précision suivante : “... toutes les déclarations et tous les incidents décrits dans le présent rapport ont été vérifiés par au moins un autre fonctionnaire, et habituellement par plus d’un”, ajoutant que les trois membres de l’équipe “avaient été présents lors de la plupart des déclarations faites à l’équipe”. Il était expliqué en outre que, pour des raisons culturelles, “plusieurs” des jeunes employées citées dans le rapport, craignant [des représailles], avaient demandé que leur anonymat soit préservé, lequel avait été dûment respecté.

...

... Le rapport de l’équipe *concluait* que le requérant avait “... créé un environnement intimidant, hostile ou offensif au travail, tel que défini par la politique et les procédures du PNUD/FNUAP concernant les harcèlements

sexuels, et que cette conduite, tant au bureau qu'en dehors, était totalement inappropriée du point de vue professionnel, constituait un abus d'autorité et tendait à compromettre la réputation de l'Organisation, contrairement aux normes énoncées dans le Statut du personnel et aux normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux'.

... Copie du rapport a été dûment communiquée au [requérant] ... le 26 novembre pour observations. Celui-ci a communiqué ses observations par lettre datée du 26 novembre 2002...

...

... Après avoir examiné la réponse donnée par le requérant au rapport de l'équipe, l'administrateur chargé du Bureau de la gestion a décidé que [le requérant] n'avait pas réfuté de manière satisfaisante la présomption à son encontre reflétée dans le rapport et a par conséquent, dans une lettre datée du 10 février 2003, officiellement accusé [le requérant] des quatre fautes [ci-après :

- Harcèlement, y compris harcèlements sexuels, de trois collègues de sexe féminin;
- Création d'un environnement hostile au travail;
- Conduite contraire aux normes attendues d'un fonctionnaire international de haut rang;
- Insubordination.]

[Le requérant] a répondu aux chefs d'accusation formellement portés contre lui par lettre datée du 26 février 2003 ... [dans laquelle il niait toutes les accusations et soutenait] ... que l'Administration avait fait fond sur des "accusations orales qui constituaient une calomnie [et] une diffamation" et avait méconnu les "preuves documentaires" que le requérant avait produites à sa décharge. La charge de la preuve, concluait-il, reposait sur l'Administration.

... [Le PNUD] a soumis [l'affaire du requérant au Comité paritaire de discipline, comme faute grave, le 22 avril 2003. Dans cette lettre, il était souligné que le cas du [requérant] se distinguait des autres affaires de harcèlements sexuels en ce sens qu'il n'y avait pas de "déposition écrite de la victime" mais que les éléments justifiant l'accusation de faute provenaient "d'une série d'entretiens détaillés avec l'ensemble du personnel du FNUAP"... »

Le 9 juin 2003, le requérant a été officiellement informé que son affaire avait été soumise au Comité paritaire de discipline.

Le 24 octobre 2003, le Comité paritaire de discipline a soumis son rapport. Ses conclusions et sa recommandation se lisaient comme suit :

« CONCLUSIONS ET RECOMMANDATION

38. Le Comité paritaire de discipline a déterminé que l'Administrateur avait produit des éléments de preuve suffisants pour étayer trois des quatre chefs d'accusation, mais pas celui d'insubordination. Bien que les preuves produites à propos d'une conduite ne répondant pas aux normes attendues d'un

fonctionnaire international aient été considérées comme peu solides, faute de déclarations signées, elles n'en ont pas moins été acceptées par le Comité, celui-ci considérant que les actes de harcèlements sexuels commis par le requérant constituaient également une conduite ne répondant pas aux normes attendues d'un fonctionnaire international. La diversité (et le nombre) des témoins attestant de la conduite du requérant ont été suffisamment impressionnants pour rendre l'accusation crédible. Le Comité est convenu que le caractère délicat des accusations et la solidité des preuves à l'appui justifiaient la décision de l'Organisation de ne pas conserver [le requérant] à son service. Le Comité a noté que [le requérant] était responsable de son comportement gravement fautif alors même qu'il avait fréquemment commis ces actes répréhensibles sous l'influence de l'alcool. Le Comité n'a pas trouvé de circonstances ou d'actes pouvant excuser le comportement du [requérant]. À ce propos, le Comité a été préoccupé par le fait qu'apparemment, l'Administration du FNUAP n'avait pas immédiatement donné suite à la note pour [le] dossier en date du 10 octobre 2000 étant donné le caractère délicat de la question et le fait que cette note avait été signée par quatre employées qui s'étaient elles-mêmes identifiées.

39. En conclusion, le Comité paritaire de discipline considère que les accusations de harcèlements sexuels, de création d'un environnement intimidant et hostile au travail et de conduite incompatible avec le statut de fonctionnaire international portées contre [le requérant] sont bien fondées. Il considère en revanche que l'accusation d'insubordination ne peut pas être retenue.

40. À la lumière de ce qui précède, le Comité paritaire de discipline recommande à l'unanimité que [le requérant] soit licencié par le FNUAP conformément à l'alinéa vii) de la disposition 110.3 du Règlement du personnel, sans préavis ni indemnité en tenant lieu. »

Le 3 novembre 2003, l'Administrateur du PNUD a communiqué copie du rapport du Comité paritaire de discipline au requérant et a informé celui-ci qu'il avait déterminé que « le comportement et l'attitude » du requérant constituaient une faute et avait décidé d'accepter la recommandation du Comité paritaire de discipline et de le licencier sans préavis ni indemnité en tenant lieu ni indemnité de licenciement.

Le 28 janvier 2004, le requérant a déposé devant le Tribunal la requête introductive d'instance susmentionnée.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. Les droits du requérant à une procédure régulière ont été violés de manière répétée.
2. Le Comité paritaire de discipline a commis des erreurs sur des points de fait, de procédure et de droit lorsqu'il a examiné l'affaire et son rapport est entaché de parti pris.
3. Le requérant a subi un préjudice dans sa dignité et dans sa réputation ainsi qu'un grave préjudice moral et financier.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. La décision de l'Administrateur du PNUD de licencier le requérant pour faute a été prise dans l'exercice régulier de ses pouvoirs discrétionnaires.
2. Les faits concernant la faute du requérant ont été établis et ont, en droit, étayé la conclusion que le requérant s'était rendu coupable de faute.
3. Il n'y a pas eu de parti pris à l'égard du requérant et les droits de celui-ci à une procédure régulière ont été pleinement respectés.
4. Les mesures disciplinaires imposées n'ont pas été disproportionnées ni excessives.

Le Tribunal, ayant délibéré du 29 juin au 22 juillet 2005, rend le jugement suivant :

I. Le requérant est entré au service du FNUAP en vertu d'un engagement pour une durée déterminée, à la classe P-5, le 1^{er} mars 1999. Il a été nommé simultanément représentant du FNUAP en Ouzbékistan et directeur de pays pour les cinq autres pays du groupe Kattuk.

Le 28 août 1999, le requérant a assisté à une réception. Le 10 octobre 2000, plus d'un an plus tard, quatre employées ont décidé de rédiger une « note pour le dossier » qu'elles ont dûment signée, déclarant dans cette note qu'à l'occasion de la réception du 28 août, le requérant s'était enivré et avait eu une conduite inappropriée et s'était notamment rendu coupable d'actes de harcèlements sexuels à l'égard de l'une d'entre elles.

Un an plus tard encore, en octobre 2001, le chef du Bureau des ressources humaines a rendu visite au bureau de pays au Kazakhstan et a établi pour le bureau un « plan d'action » dans lequel il a formulé plusieurs recommandations, soulignant en particulier la nécessité de renforcer l'esprit d'équipe. Aucune mention n'était faite de la « note pour le dossier » ou d'un comportement inapproprié de la part du requérant. En fait, un mois plus tard, en novembre 2001, le requérant a reçu le rapport d'appréciation de son comportement professionnel, qui comportait l'appréciation d'ensemble « excellent représentant et directeur de programme ».

À peu près en même temps, un fonctionnaire du bureau du FNUAP en Ouzbékistan s'est plaint que son argent personnel ait été volé du coffre-fort du bureau. En décembre 2001, un « jury informel » a été envoyé faire enquête sur l'incident. Pendant son enquête, le jury a été informé qu'il existait « un climat généralisé d'intimidation », de possibles harcèlements sexuels et des conflits ouverts entre les fonctionnaires du bureau. Ces questions ont été notées dans un document signé par un membre du jury et joint en tant qu'« additif » au rapport de celui-ci. Le requérant n'était pas nommé expressément dans l'additif, mais tout le désignait.

Le rapport du jury a été communiqué au requérant le 29 janvier 2002, seulement après que celui-ci l'eut officiellement demandé, mais pas l'additif, qui contenait des informations défavorables le concernant. Ce n'est que quelques mois plus tard, le 5 mars, lorsque le chef du Bureau des ressources humaines a écrit au requérant au sujet de l'allégation de vol que celui-ci a eu vent du fait que le jury avait noté « des incidents sans rapport avec le vol concernant l'existence possible d'un climat d'intimidation et de harcèlements sexuels ». Le chef du Bureau des

ressources humaines indiquait néanmoins que « comme ces questions ont déjà été réglées par le Bureau des ressources humaines, elles n'appellent aucune autre suite ».

Toutefois, trois mois plus tard seulement, la situation a changé du tout au tout et il a apparemment été jugé nécessaire de donner suite à l'affaire : le 5 juin 2002, le requérant a été convoqué à New York pour discuter des allégations formulées dans l'additif et il lui a alors été offert un départ négocié. Son refus de cette offre a été suivi par une lettre l'informant qu'il était suspendu avec plein traitement en attendant l'issue d'une enquête sur des actes de « harcèlements sexuels et autres ». Le 22 juillet, deux mois avant qu'une équipe d'établissement des faits ait été constituée pour faire officiellement enquête sur les allégations, il lui a été intimé l'ordre de quitter l'Ouzbékistan sous 48 heures. Le requérant a alors décidé de se rendre à Paris.

Deux mois plus tard, en septembre 2002, une équipe d'établissement des faits a été dépêchée à Tachkent où elle a interrogé un certain nombre de personnes pour faire enquête, conformément au mandat qu'elle avait reçu, sur les allégations selon lesquelles le requérant avait créé un environnement hostile au travail, notamment à la suite d'incidents de harcèlements sexuels. L'équipe s'est ensuite rendue à Paris où elle s'est entretenue avec le requérant. Par la suite, elle a fait savoir que le requérant avait refusé de coopérer et de donner sa version des faits. Par lettre datée du 12 septembre 2002, le requérant, faisant valoir ses droits à une procédure régulière, a exigé que les allégations écrites éventuellement rédigées par le FNUAP soient portées à sa connaissance et a demandé qu'il soit autorisé à se faire assister par un conseil. Le même jour, le Directeur exécutif du FNUAP a répondu à cette lettre, rejetant les demandes du requérant pour le motif que celui-ci n'avait été officiellement accusé d'aucune faute.

Le 26 novembre 2002, le rapport de l'équipe d'établissement des faits a été communiqué au requérant. Le rapport rendait compte de plusieurs cas dans lesquels le requérant aurait eu une conduite déplacée et parvenait à la conclusion que celui-ci avait

« créé un environnement intimidant, hostile ou offensif au travail, tel que défini par la politique et les procédures du PNUD/FNUAP concernant les harcèlements sexuels, et que cette conduite, tant au bureau qu'en dehors, était totalement inappropriée du point de vue professionnel, constituait un abus d'autorité et tendait à compromettre la réputation de l'Organisation ».

Il y a lieu de noter que plusieurs jeunes employées qui étaient citées dans le rapport avaient demandé, ce qu'elles avaient obtenu, que leur anonymat soit préservé, invoquant des motifs culturels et la crainte de « représailles ». Le requérant a répondu à ce rapport, se défendant et alléguant que ses droits à une procédure régulière avaient été violés de différentes façons, en particulier du fait que l'équipe n'avait pas suivi les procédures énoncées dans l'instruction UNDP/ADM/97/17 en date du 12 mars 1997, intitulée « Responsabilité, mesures disciplinaires et procédures ». Le requérant affirmait que, comme il ne lui avait été montré aucune preuve documentaire, il n'était pas à même de se défendre comme il convient.

Le 10 février 2003, le requérant a été accusé de harcèlement, notamment de harcèlements sexuels, de trois collègues de sexe féminin; d'avoir créé un environnement hostile au travail; d'avoir eu une conduite incompatible avec le statut de fonctionnaire international de haut rang; et d'insubordination. Le 26 février, le requérant a envoyé une lettre dans laquelle il insistait sur le fait que ses droits à une procédure régulière avaient été violés; qu'aucune preuve documentaire contre lui n'avait été produite; et que l'Administration n'avait donc pas établi de présomption et que c'était sur elle que continuait de reposer la charge de la preuve.

L'affaire a été soumise à un Comité paritaire de discipline comme cas de faute grave le 22 avril 2003 et, le 9 juin, le requérant en a été officiellement informé. Le Comité paritaire de discipline a décidé d'examiner l'affaire à huis clos, considérant que le dossier dont il était saisi était suffisant et qu'il ne lui avait pas été officiellement demandé d'entendre des témoins qui produiraient des informations nouvelles. Le Comité a considéré que tous les chefs d'accusation autres que celui d'insubordination étaient fondés et a recommandé à l'unanimité que le requérant soit licencié par le FNUAP conformément à l'alinéa vii) de la disposition 110.3 du Règlement du personnel, sans préavis ni indemnité en tenant lieu. Cette recommandation a été acceptée entièrement par l'Administrateur du PNUD.

Le Tribunal tient à relever à ce propos qu'il n'a jamais été constitué de jury pour connaître des allégations de harcèlements sexuels, ce qui était apparemment contraire à la politique du PNUD en matière de harcèlements sexuels (UNDP/ADM/93/26 du 18 mai 1993).

II. Le Tribunal doit maintenant faire porter son attention sur le droit applicable en l'espèce. Dans sa résolution 48/218 B, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général, entre autres, « de veiller à ce que des procédures soient ... en place pour ... garantir une procédure régulière à toutes les parties intéressées et l'équité pendant les enquêtes [et] à ce que les fonctionnaires ayant fait l'objet d'une dénonciation calomnieuse soient entièrement innocentés ». Conformément au paragraphe 49 du Manuel des pratiques et politiques en matière d'enquête établi par la Division des investigations du Bureau des services de contrôle interne (BSCI), « [l']Assemblée générale a décrété que les fonctionnaires doivent coopérer avec le BSCI. Ils ne peuvent pas refuser de répondre et n'ont pas droit à l'assistance d'un conseil pendant ... la procédure d'établissement des faits ».

Cette contradiction apparente entre la résolution de l'Assemblée générale et le Manuel se trouve réglée, en l'occurrence, par les règles du PNUD qui régissent tous les aspects de l'enquête menée dans le cas du requérant. Le paragraphe 2.1.a de l'instrument UNDP/ADM/97/17 dispose ce qui suit :

« L'Organisation fait enquête sur les circonstances des pertes, dommages ou irrégularités apparentes lorsqu'il n'a pas été formulé d'allégation spécifique de faute ou lorsqu'il n'a pas été identifié de fonctionnaire spécifique. ... De telles enquêtes ont un caractère administratif et se distinguent des enquêtes disciplinaires ouvertes par une lettre officielle exposant les allégations formulées, dans le cas desquelles les fonctionnaires participants ou impliqués doivent voir leurs droits à une procédure régulière dûment protégés. »

Le paragraphe 2.3 de la circulaire ajoute :

« Toutes les procédures et mesures en rapport avec l'enquête doivent respecter les droits et les intérêts de l'Organisation et des victimes potentielles ainsi que de tout fonctionnaire faisant l'objet d'une allégation de faute ou impliqué par une telle allégation. ... Si une faute est alléguée, le fonctionnaire intéressé est informé par écrit de toutes les allégations ainsi que de son droit d'y répondre, reçoit copie de toutes les preuves documentaires concernant la faute alléguée et est informé de son droit de se faire assister par un autre fonctionnaire ou par un fonctionnaire à la retraite pour que celui-ci l'aide à préparer sa réponse. »

III. Le Tribunal a maintes fois souligné l'importance qu'il attache à la procédure, à la garantie des droits de la défense et à l'équité pour tous.

Dans son jugement n° 1022, *Araim* (2001), le Tribunal a déclaré qu'« il ne peut accepter que des enquêtes puissent être menées en l'absence de règles et de garanties d'une procédure régulière, et sans dûment respecter les droits inaliénables proclamés par l'Organisation elle-même dans la Déclaration des droits de l'homme ». Dans son jugement n° 983, *Idriss* (2000), le Tribunal a déclaré ce qui suit :

« Bien entendu, il y a des cas où il est essentiel que la personne accusée connaisse la source des allégations portées contre elle afin de pouvoir contester l'honnêteté, la réputation ou la fiabilité d'un témoin. Il y a aussi des cas où un témoin doit être identifié pour garantir les droits de procédure d'une personne qui invoque un alibi ou fait valoir un moyen de défense analogue. Le Tribunal estime qu'en pareils cas, les droits d'un accusé à un procès équitable sont supérieurs à ceux d'une personne qui recherche l'anonymat. Dans de telles conditions, l'affaire ne devrait pas suivre son cours à moins que l'identité de l'accusateur ou du témoin, selon le cas, n'ait été révélée. »

En outre, dans son jugement n° 1058, *Ch'ng* (2002), le Tribunal a eu ce qui suit à dire :

« Le Tribunal ne souscrit pas à la thèse ... selon laquelle l'inobservation des garanties d'une procédure régulière pendant la période qui a abouti à la décision de renvoi sans préavis a été "corrigée" du fait que la requérante a bénéficié de "toutes ces garanties" au cours de la procédure d'examen devant le Comité paritaire de discipline. Il s'agit ici de l'un de ces cas où l'inobservation des garanties d'une procédure régulière au début a inévitablement un effet direct sur les décisions prises ultérieurement. »

IV. Après avoir dûment pris en considération ce qui précède, le Tribunal va maintenant rendre sa décision. Premièrement, il tient à souligner l'importance que revêt la procédure, importance qui a été mise en relief ces dernières années par tous les systèmes juridiques développés par le biais du concept de régularité de la procédure, parfois connu aussi sous le nom de principe « pas de sanction *sine processu* ». Cette importance a été maintes fois soulignée dans les diverses décisions des organes compétents du système des Nations Unies et a été encore réaffirmée et développée par la jurisprudence du Tribunal.

En l'espèce, les allégations touchant la conduite du requérant ont commencé dès la signature de la « note pour le dossier », c'est-à-dire le 10 octobre 2000. Par la suite, le « jury informel » qui menait des investigations sur l'allégation de vol à la fin de 2001 a fait porter son attention sur d'autres questions et en particulier, semblerait-il, sur la conduite du requérant, sans que celui-ci en soit informé. De plus, lorsque le jury a consigné ses préoccupations dans l'additif susmentionné, cela s'est fait à l'insu du requérant. Plus tard, avant d'organiser toute autre enquête, le défendeur a offert au requérant un départ négocié, que celui-ci a en définitive refusé, avant de le sommer de quitter Tachkent dans les 48 heures. Ce n'est qu'après tout cela qu'une enquête formelle sur son éventuelle faute a commencé et, s'il est vrai que le requérant a effectivement été à ce moment-là invité à coopérer, il s'est vu refuser les droits à une procédure régulière qu'il avait voulu faire valoir. Cela étant, le Tribunal trouve très étrange que le requérant ait été poussé à cesser ses fonctions avant que ne soit même entreprise l'enquête (qui a en définitive débouché sur son licenciement) et, d'une manière plus générale, il considère que le requérant a été privé de ses droits à une procédure régulière.

Le Tribunal pense que le requérant a probablement été considéré comme ayant pu être fautif dès le dépôt de la « note pour le dossier » mais, en tout état de cause, tel a certainement été le cas lors de la publication de l'additif au rapport d'enquête. Le Tribunal estime par conséquent qu'à partir de ce moment-là, le requérant avait droit à la protection prévue par les dispositions de l'instruction UNDP/ADM/97/17, qui stipule que les enquêtes n'ont un caractère administratif – et qu'il n'y a donc pas lieu de garantir les droits d'une défense éventuelle – que lorsqu'il n'a pas été formulé d'allégation spécifique de faute ou lorsqu'il n'a pas été identifié de fonctionnaire spécifique. En conséquence, conformément au paragraphe 2.2 de ladite circulaire, dès que le requérant a été considéré comme pouvant être fautif, il aurait dû jouir de ses droits à une procédure régulière, lesquels comprennent le droit d'être informé par écrit des allégations portées contre lui, d'avoir accès à toutes les preuves documentaires et d'être autorisé à se faire assister par un conseil. Comme le Tribunal l'a décidé dans l'affaire *Ch'ng*, *ibid.*, il y a des cas, et celui-ci en est un, où les irrégularités de procédure commises au début ont inévitablement un impact direct sur les décisions prises par la suite et ne peuvent pas être rétroactivement réparées.

V. En conclusion, le Tribunal est d'avis que les assurances de régularité de la procédure et d'équité données par l'Assemblée générale et développées dans le Règlement du PNUD signifient que, dès qu'une personne est considérée ou a de bonnes raisons de conclure qu'elle a été considérée comme coupable de faute dans une quelconque procédure d'enquête, elle peut à tout moment invoquer ses droits à une procédure régulière, avec tout ce que cela garantit. Le Tribunal estime en outre qu'il existe un principe général du droit selon lequel, de nos jours, il est tout simplement intolérable qu'une personne soit invitée à collaborer à une procédure allant à l'encontre de ses intérêts, et ce *sine processu*.

De plus, le Tribunal tient à réitérer sa jurisprudence, telle qu'elle est reflétée dans le jugement qu'il a rendu dans l'affaire *Idriss*, *ibid.*, et à réaffirmer que, normalement, aucune accusation ne peut être formulée sur la base d'une déclaration anonyme lorsque la personne accusée doit connaître l'identité de son auteur pour pouvoir préparer sa défense. Le Tribunal relève en outre que, dans tous les cas, les dépositions doivent être prises d'une manière telle que le Tribunal puisse statuer en

pleine connaissance des faits, et en particulier sur les déclarations faites et leur crédibilité, ou contenir tous les éléments nécessaires à cette fin. Enfin, même dans les rares cas où le Tribunal peut admettre qu'il ait été approprié de ne pas divulguer à la personne accusée les noms des témoins, c'est au Tribunal qu'il appartient de décider et, pour ce faire, *rien* ne doit lui être caché.

VI. Pour déterminer l'issue qu'il conviendrait de donner à cette affaire, le Tribunal rappelle l'ordonnance qu'il a rendue dans l'affaire *Ch'ng*, *ibid.*, dans laquelle il a considéré que

« dans les circonstances particulières de l'espèce, les irrégularités de procédure ne devraient pas aboutir à l'annulation de la décision prise contre le requérant ... essentiellement parce que l'annulation pure et simple de la décision avec ordre de réintégrer le requérant n'aurait aucun effet pratique pour celui-ci puisqu'[il] était titulaire d'un contrat de durée déterminée ... Le Tribunal décide par conséquent de ne pas rouvrir l'affaire sur le fond mais d'ordonner le versement d'une indemnité eu égard à ses constatations de procédure. »

Dans la présente affaire également, le Tribunal n'est pas à même de statuer sur le fond des allégations formulées à l'endroit du requérant.

VII. Par ces motifs, le Tribunal :

1. Ordonne au défendeur de verser au requérant une indemnisation représentant l'équivalent de six mois de traitement de base net selon le barème en vigueur à la date de son licenciement, avec intérêts à 8 pour cent l'an à compter de 90 jours suivant la date de publication du présent jugement, jusqu'à ce que le versement soit effectué; et

2. Rejette toutes les autres conclusions.

(Signatures)

Spyridon **Flogaitis**
Vice-Président, Président

Jacqueline R. **Scott**
Membre

Dayendra Sena **Wijewardane**
Membre

Genève, le 22 juillet 2005

Maritza **Struyvenberg**
Secrétaire exécutive