

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement No 377

Affaire No 368 : JABRI

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Samar Sen, président; M. Arnold Kean, vice-président; M. Roger Pinto;

Attendu qu'à la demande de Tarek Jabri, fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, le Président du Tribunal a, avec l'assentiment du défendeur, prorogé le délai fixé pour l'introduction d'une requête devant le Tribunal jusqu'au 9 août 1985;

Attendu que, le 26 juillet 1985, le requérant a introduit une requête qui ne remplissait pas les conditions de forme prescrites à l'article 7 du Règlement du Tribunal;

Attendu que le requérant, après avoir procédé aux rectifications nécessaires, a introduit, le 29 novembre 1985, une requête régularisée dans laquelle il demandait au Tribunal :

"1. D'annuler le blâme écrit que m'a décerné le Secrétaire général le 1er juillet 1983 au motif que j'aurais, 'en distribuant parmi mes collègues une version préliminaire non officielle d'une proposition gouvernementale (le 'plan du Yémen'), sans indiquer sa provenance et sans avoir au préalable informé mes supérieurs ou obtenu leur autorisation, été l'instrument d'une communication non autorisée entre une délégation et le Secrétariat'.

et que j'aurais

'sollicité l'assistance de mes collègues pour promouvoir une proposition gouvernementale qui contenait une critique du rapport que le Secrétariat avait fait établir et dont j'avais suffisamment de raisons de penser qu'elle était

différente de la proposition du Secrétaire général'.

2.D'ordonner que des dommages-intérêts me soient versés en réparation du préjudice que m'a causé une mauvaise administration de la justice et une application fautive des dispositions du Statut et du Règlement du personnel dont il est résulté un préjudice irréparable pour ma carrière, une invalidité permanente et des souffrances sans nom pour ma famille, ainsi qu'une perte quantifiable importante de traitements et indemnités découlant de la violation de mes conditions d'emploi.

3.D'ordonner toute autre mesure de réparation que le Tribunal peut juger appropriée compte tenu des circonstances.

4.De me restituer le statut et les avantages qui étaient les miens et de me promouvoir avec effet rétroactif à compter d'avril 1980 ainsi que j'aurais normalement dû l'être."

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 5 mars 1986;  
Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 13 juin 1986;

Attendu que le 1er octobre 1986, le président du Tribunal a ordonné qu'il n'y ait pas de procédure orale;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

Le requérant est entré à l'Organisation des Nations Unies le 18 août 1969. Il a été engagé au titre d'un contrat pour une durée déterminée de deux ans à la classe P-3, échelon IV comme spécialiste de l'information au Département de l'information. Son engagement a été converti en un engagement pour une période de stage le 1er mai 1971 et en un engagement permanent le 1er février 1972. Le 1er janvier 1976, le requérant a été nommé chef du Groupe du Moyen-Orient de la Division de la radio et des moyens visuels du Département de l'information. Le 1er avril 1976, le requérant a été promu à la classe P-4. Il a continué d'exercer les mêmes fonctions, au même niveau, jusqu'à présent. Son titre fonctionnel a été modifié et est devenu celui de chef du Groupe du Moyen-Orient et des Etats arabes de la Division de la radio et des moyens visuels du

Département de l'information.

Le 16 décembre 1980, l'Assemblée générale a adopté la résolution 35/201 intitulée "Questions relatives à l'information". Au paragraphe 4 de la section III de cette résolution, l'Assemblée générale priait le Secrétaire général

"de faire rapport au Comité de l'information sur un plan de régionalisation de la Division de la radio et des moyens visuels de manière que chaque section régionale puisse être responsable de toutes les productions de radio, de télévision et de cinéma pour la région qu'elle dessert."

Le Directeur de la Division de la radio et des moyens visuels a demandé aux fonctionnaires de la Division de lui soumettre des idées sur la manière de procéder pour donner effet à la demande de l'Assemblée générale. A cette fin, les chefs des divers groupes régionaux, parmi lesquels le requérant, ont tenu des consultations.

Le 13 janvier 1981, le requérant a adressé au Secrétaire général adjoint à l'information une lettre dans laquelle il exposait ses vues personnelles sur le plan de "régionalisation" de la Division de la radio et des moyens visuels. Il indiquait de plus qu'il désapprouvait la décision du Département de recruter George L. Davidson - consultant de nationalité canadienne, ancien Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion - pour établir le rapport destiné au Comité de l'information. Le requérant suggérait d'autres solutions. Il n'a jamais reçu la réponse à cette lettre.

Le Comité de l'information a commencé ses réunions au Siège le 27 avril 1981.

Le Comité a examiné le rapport établi par M. Davidson, ci-après dénommé "le rapport Davidson", qui a été publié en tant qu'annexe à une note du Secrétaire général portant la cote A/AC.198/34. En outre, la délégation de la République arabe du Yémen a soumis au Comité un document de séance daté du 6 mai 1981 et portant la cote A/AC.198/CRP.7. Ce document contenait un autre plan de régionalisation de la Division (ci-après dénommé le "plan du Yémen").

Le 14 mai 1981, le représentant de la République arabe du Yémen a pris la parole devant le Comité de l'information et, se référant au "plan du Yémen", a déclaré qu'il était "le produit d'efforts conjoints et constructifs d'éléments du Département de l'information et de la communauté diplomatique à l'Organisation des Nations Unies". Il a également reconnu que sa délégation avait "bénéficié, dans la formulation du plan, de la contribution non négligeable d'éléments constructifs du Département de l'information". Le même jour, le représentant du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord a déclaré à cet égard que sa délégation "ne croyait pas que les fonctionnaires du Département de l'information avaient le droit d'aider, de leur propre chef, les délégations à rédiger des documents".

Le Comité a achevé sa session le 15 mai 1981. Le 3 juin 1981, le Directeur de la Division de la radio et des moyens visuels a écrit au Secrétaire général adjoint à l'information pour lui signaler ces déclarations faites devant le Comité de l'information dans le cadre de l'examen du "rapport Davidson" et du "plan du Yémen". Il notait en outre que le "plan du Yémen" examiné par le Comité de l'information était "pratiquement identique" au document qu'il avait remis au Secrétaire général adjoint le 30 avril et "qui aurait été élaboré par M. Tarek Jabri ... avec ou sans l'assistance d'autres fonctionnaires". Il suggérait que l'on procède à une enquête au sein du Département de l'information pour établir si des fonctionnaires du Département avaient participé à l'élaboration du "plan du Yémen" et, si tel était le cas, s'il convenait de prendre certaines mesures en application des dispositions pertinentes du Statut du personnel.

Le 4 juin 1981, le Secrétaire général adjoint à l'information a informé le Sous-Secrétaire général aux services du personnel de ces événements et l'a saisi de la question pour qu'il prenne "les mesures appropriées, y compris, éventuellement, une enquête et/ou un renvoi devant le Comité paritaire de discipline".

Le 2 juillet 1981, le directeur chargé de la Division de

l'administration du personnel au Bureau des services du personnel a demandé au requérant de présenter ses observations sur les allégations du Secrétaire général adjoint à l'information selon lesquelles il avait pu participer à l'élaboration du "plan du Yémen". Dans sa réponse, datée du 7 juillet 1981, le requérant rejetait ces allégations et affirmait qu'il ne s'opposait pas à ce que l'on procède à une enquête.

Dans un mémorandum daté du 19 août 1981, le Chef du groupe d'examen des mesures administratives, des recours et des mesures disciplinaires du Bureau des services du personnel a informé le Chef du Service d'administration du personnel du même bureau qu'après un échange préliminaire de mémorandums entre ce bureau, le requérant et des fonctionnaires du Département de l'information, il existait des "indices" donnant à penser que le requérant "pouvait avoir participé à l'élaboration du plan de régionalisation de la Division de la radio et des moyens visuels présenté par la République arabe du Yémen lors de la deuxième session du Comité de l'information, qui s'est tenue du 27 avril au 15 mai 1981". Ces indices étaient les suivants : premièrement le requérant n'avait pas été en mesure de fournir une réponse appropriée à la demande du Chef du Service d'administration du personnel du Bureau des services du personnel de fournir des copies de documents sur lesquels le requérant avait appelé l'attention de la Mission permanente de la République arabe du Yémen et qui, de l'avis du requérant, contenaient tous les renseignements figurant dans le "plan du Yémen". Deuxièmement, le Chef dudit service avait soumis "les noms de trois fonctionnaires du Service de la radio avec lesquels M. Jabri était entré en rapport pour leur demander une assistance en ce qui concerne des traductions ou des contacts avec les délégations". Comme ces indices étaient "en même temps assez probants pour justifier la poursuite de l'enquête en dépit des dénégations catégoriques de M. Jabri ... et insuffisamment concluants pour qu'à ce stade l'affaire soit renvoyée devant le Comité paritaire de discipline...", il recommandait de constituer une Commission d'enquête qui serait chargée de rassembler

et d'évaluer tous les éléments de preuve existants. Une décision sur le point de savoir si l'affaire devait être renvoyée au Comité paritaire de discipline serait prise une fois que cette Commission aurait remis son rapport.

Le Sous-Secrétaire général aux services du personnel a, avec l'approbation du Secrétaire général adjoint à l'information, constitué une Commission d'enquête. Le requérant a été informé le 9 novembre 1981 de la composition de la Commission, qu'il a contestée; une nouvelle Commission a été constituée le 19 novembre 1981. Le mandat de la Commission consistait à déterminer "sur quels faits concrets reposaient les allégations", figurant dans le mémorandum du 4 juin 1981 adressé au Sous-Secrétaire général aux services du personnel par le Secrétaire général adjoint à l'information, selon lesquelles certains fonctionnaires du Département de l'information avaient, sans y être autorisés, participé à l'élaboration de documents pour le compte de délégations.

La Commission a entendu différents fonctionnaires du Département de l'information et remis son rapport à la Sous-Secrétaire générale aux services du personnel le 4 mai 1982. Dans un exposé préliminaire des faits, la Commission a établi que le requérant avait distribué à ses collègues, les 29 et 30 avril 1981, un document critiquant le "rapport Davidson" sur la réorganisation du Département de l'information et avait prié certains d'entre eux de communiquer ce document aux délégations qui leur étaient familières. Ce document était "pratiquement identique" au document que la République arabe du Yémen a soumis ultérieurement au Comité de l'information.

Les conclusions de la Commission étaient les suivantes :

- "21. La Commission a conclu que la Mission de la République arabe du Yémen a reçu une aide considérable de certains fonctionnaires du Département de l'information, notamment de M. Jabri, dans la préparation de sa proposition. Ni M. Jabri, ni les autres témoins, ni la Mission du Yémen dans sa lettre du 3 mars 1982 n'ont déclaré ou suggéré que quelqu'un d'autre avait apporté une assistance directe à la

Mission. Pour ce qui est de l'existence et de l'étendue de la contribution de M. Jabri, le seul témoignage est le sien propre. En distribuant le projet de plan à ses collègues les 29 et 30 avril, M. Jabri peut avoir donné l'impression qu'il en était l'auteur ou, à tout le moins, qu'il avait étroitement collaboré à son élaboration - mais prises dans leur contexte, de telles vantardises (au moins implicites) ne peuvent être considérées comme constituant une preuve plus concluante que celles dont on dispose par ailleurs. Il semblerait donc qu'il n'y ait pas de moyen d'établir de manière certaine, auprès de sources au sein du Secrétariat autres que M. Jabri lui-même, dans quelle mesure ce dernier a aidé la Mission du Yémen. Compte tenu de ce qui est dit au paragraphe ... ci-dessus, la Commission n'a pas examiné si la conduite de M. Jabri avait été fautive."

Sous le titre "Questions connexes", la Commission a conclu que le requérant aurait probablement dû consulter ses supérieurs ou au moins les informer lorsque la Mission de la République arabe du Yémen lui a "à plusieurs reprises" demandé son aide, "même s'il s'agissait seulement d'une aide technique", en vue d'élaborer le "plan du Yémen". Il aurait également dû "informer sans délai ses supérieurs lorsqu'il a reçu des copies du plan définitif, au lieu de se contenter de les distribuer à ses collègues". La Commission a conclu que le requérant "avait manqué de jugement" en n'indiquant pas clairement "la provenance du document qu'il distribuait", et qu'en "invitant ses collègues à soutenir une proposition qui n'avait pas reçu l'aval du Secrétaire général", il avait "certainement été mal avisé". Le rapport contenait une opinion partiellement dissidente du Président et d'un autre membre de la Commission.

Le 10 juin 1982, la Sous-Secrétaire générale aux services du personnel a recommandé au Secrétaire général de renvoyer l'affaire, pour avis, devant le Comité paritaire de discipline en application de la disposition 110.1 du Règlement du personnel relative aux mesures disciplinaires.

Le 6 juillet 1982, la Sous-Secrétaire générale aux services du personnel a demandé au Comité paritaire de discipline de donner son avis sur "les mesures disciplinaires qu'il convenait, le cas échéant, de prendre contre M. Tarek Jabri eu égard aux conclusions

de la Commission". En outre, elle prenait note des deux opinions partiellement dissidentes et déclarait à cet égard : "Le Secrétaire général estime que l'opinion partiellement dissidente du Président de la Commission contient une interprétation correcte des éléments de preuve rassemblés par la Commission tels qu'ils sont exposés dans le rapport."

Le 6 juillet 1982, le requérant a reçu du Chef du Service d'administration du personnel un mémorandum ainsi conçu :

"Le Secrétaire général a décidé de renvoyer votre affaire devant le Comité paritaire de discipline en application de l'article 10.1 du Statut du personnel et de la disposition 110.3 du Règlement du personnel au motif que vous auriez commis une irrégularité en distribuant à vos collègues un document non identifié qui s'est révélé être une proposition gouvernementale, sans avoir au préalable informé le Secrétaire général ou obtenu son autorisation, et en sollicitant l'assistance de vos collègues pour défendre cette proposition auprès d'autres délégations, empiétant ainsi sur la responsabilité du Secrétaire général s'agissant de présenter sa propre proposition au Comité de l'information. Le Secrétaire général croit de plus que vos états de service révèlent un comportement non satisfaisant, notamment que vous avez à plusieurs reprises sollicité de manière injustifiable l'appui et l'intervention de délégations en votre faveur, porté des accusations graves et non étayées contre certains hauts fonctionnaires, et eu des relations difficiles avec vos collègues."

Le Comité paritaire de discipline a adopté son rapport le 18 février 1983. Ses conclusions et recommandations unanimes étaient les suivantes :

- "46. Sur la base des éléments cités dans la sous-section qui précède, le Comité paritaire de discipline est parvenu aux conclusions ci-après.
47. En ce qui concerne la question sur laquelle a porté l'enquête de la Commission d'enquête, à savoir que M. Jabri aurait participé à l'élaboration du plan du Yémen, le Comité pense comme la Commission qu'il n'est pas possible d'établir que lorsqu'il a aidé la délégation du Yémen à élaborer sa proposition en vue de la régionalisation de la Division de la radio et des moyens visuels du Département de l'information, M. Jabri a fourni à cette délégation une assistance plus



étendue que celle qui est normalement fournie aux délégations qui le demandent par les fonctionnaires de la Division, dans l'exercice de leurs fonctions ordinaires.

48. En conséquence, le Comité ne recommande aucune mesure disciplinaire à l'encontre de M. Jabri sur ce point.
49. En ce qui concerne l'accusation précise portée contre M. Jabri par le Sous-Secrétaire général aux Services du personnel selon laquelle il aurait 'distribué à ses collègues un document non identifié qui s'est révélé être une proposition gouvernementale, sans avoir au préalable informé le Secrétaire général ou obtenu son autorisation', le Comité conclut :
- 1) Que M. Jabri a remis ou communiqué à plusieurs de ses collègues copie d'une version préliminaire du plan du Yémen, sans identifier ce document en tant que tel.
  - 2) Que s'il est vrai que M. Jabri n'a ni consulté ni informé ses supérieurs des contacts répétés qu'il avait eus avec la délégation du Yémen à l'époque où celle-ci élaborait sa proposition, et qu'il ne les a pas non plus informés qu'il avait distribué à ses collègues l'avant-projet non officiel qui lui avait été remis, il est également vrai que lorsque ses supérieurs ont eu connaissance de son comportement, ils n'ont pas pris contact avec lui pour discuter de la question.
50. Dans ces conditions, le Comité, bien que ne pouvant exonérer M. Jabri de toute responsabilité s'agissant de tenir ses supérieurs informés de son travail et de les consulter sur les questions importantes, estime comme la Commission d'enquête que l'absence de communications et la situation qui prévalait au sein du Département expliquent pourquoi M. Jabri a pu n'être pas certain du comportement qu'il devait adopter compte tenu des circonstances.
51. Le Comité ne recommande donc aucune mesure disciplinaire à l'encontre de M. Jabri en ce qui concerne l'accusation d'avoir distribué à ses collègues la version préliminaire officieuse du plan du Yémen sans avoir informé le Secrétaire général ou obtenu son autorisation.
52. En ce qui concerne l'accusation précise portée contre M. Jabri selon laquelle il aurait 'sollicité l'assistance de ses collègues pour défendre la proposition auprès d'autres délégations, empiétant ainsi sur la responsabilité du Secrétaire général s'agissant de présenter sa propre proposition au Comité de l'information', le Comité conclut :

53. Que M. Jabri, s'il a remis le document à certains de ses collègues aux fins d'information seulement, a bien sollicité l'assistance d'autres collègues pour défendre ce document auprès des délégations.
54. Le Comité considère, compte tenu en particulier du fait que M. Jabri avait des motifs suffisants de soupçonner que la position du Secrétariat pouvait être sensiblement différente de celle qui était reflétée dans le plan du Yémen, que son comportement n'a pas été judicieux et conforme aux normes de conduite requises d'un fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies.
55. Le Comité recommande donc que le Secrétaire général donne un blâme écrit à M. Jabri en raison des initiatives qu'il a prises pour promouvoir le plan du Yémen. Toutefois, considérant, comme il a déjà été mentionné, le caractère insatisfaisant de la position de M. Jabri au sein de sa division, dont l'administration du Département doit également être tenue responsable et auquel il doit être remédié dès que possible, le Comité recommande aussi que ce blâme écrit soit effacé du dossier de M. Jabri après six mois si son comportement a été satisfaisant pendant cette période."

Le 1er juillet 1983, la Sous-Secrétaire générale aux services du personnel a informé le requérant de ce qui suit :

"Le Secrétaire général a décidé de vous donner un blâme écrit à titre de mesure disciplinaire en application de l'article 10.2 du Statut du personnel et de la disposition 110.3 b) du Règlement du personnel, conformément à la recommandation du Comité paritaire de discipline..."

Cette décision est fondée sur la conclusion du Secrétaire général que, comme l'a établi le Comité paritaire de discipline, vous avez, en distribuant à vos collègues une version préliminaire non officielle d'une proposition gouvernementale (le 'plan du Yémen'), sans en indiquer la provenance et sans avoir au préalable informé vos supérieurs ou obtenu leur autorisation, été l'instrument d'une communication non autorisée entre une délégation et le Secrétariat, et qu'en sollicitant l'assistance de vos collègues pour promouvoir une proposition gouvernementale qui contenait une critique du rapport demandé par le Secrétariat et dont vous aviez suffisamment de raisons de penser qu'elle pouvait être sensiblement différente de la proposition du Secrétaire général, vous n'avez pas subordonné vos préférences, opinions et idées personnelles aux intérêts du Secrétariat définis par le Secrétaire général, comme l'exigeaient les articles 1.1, 1.3 et 1.4 du Statut du

personnel. Un tel comportement, compte tenu en particulier du fait que vous aviez suffisamment de raisons de soupçonner que la position du Secrétariat pouvait être sensiblement différente de celle qui était reflétée dans le plan du Yémen, n'était pas judicieux ni conforme aux normes de conduite exigées d'un fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies.

Le Secrétaire général a noté que le Comité paritaire de discipline avait examiné, pour les rejeter, vos allégations selon lesquelles vous aviez été 'victime de préjugés et de partis pris' tant avant que pendant la procédure devant le Comité.

...

Dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire de déterminer la nature et la sévérité des mesures disciplinaires, le Secrétaire général a décidé, tout en estimant que la mesure disciplinaire (blâme écrit) recommandée par le Comité était trop douce compte tenu de la gravité des fautes que vous avez commises, d'accepter la recommandation du Comité à cet égard, dans l'espoir que l'effet moral d'un blâme écrit fermement rédigé suffira à prévenir la répétition de ce type de comportement à l'avenir.

Le Secrétaire général n'a pas accepté la recommandation supplémentaire que le blâme écrit soit effacé de votre dossier après six mois de comportement satisfaisant, étant donné qu'il n'existe pas de disposition à cet effet dans le Statut ou le Règlement du personnel. Les mesures disciplinaires font en principe définitivement partie des états de service des fonctionnaires et, conformément à la directive relative au personnel PD/[Instruction concernant le personnel]3.55 (par. 4), elles doivent être inscrites à leur dossier administratif. Toutefois, leur impact sur la carrière du fonctionnaire intéressé relève d'une évaluation discrétionnaire, tenant compte en particulier de la gravité de la faute et du temps qui s'est écoulé depuis qu'elle a été commise.

En application de la décision du Secrétaire général, je vous adresse la présente lettre de blâme, dont copie sera versée à votre dossier administratif..."

Le 26 août 1983, le requérant a demandé à être autorisé à saisir directement le Tribunal administratif. Cette demande a été rejetée le 16 septembre 1983 et la lettre du requérant en date du 26 août 1983 a été considérée comme introduisant un recours devant

la Commission paritaire de recours conformément à la disposition 111.2 e) du Règlement du personnel.

La Commission paritaire de recours a adopté son rapport le 4 décembre 1984. Ses conclusions et recommandations étaient les suivantes :

"Conclusions et recommandation

69. La Commission a conclu que la décision contestée d'imposer un blâme écrit au requérant a été prise après que le Comité paritaire de discipline eut jugé qu'en substance les deux accusations portées contre le requérant étaient fondées. Bien qu'ayant donné à entendre que des préjugés ou partis pris avaient vicié la procédure ayant abouti à la décision contestée, le requérant n'a pas établi que tel avait été le cas. Il apparaît que les garanties d'une procédure régulière ont été respectées. Les conclusions du Comité paritaire de discipline sont étayées par le dossier et par les dépositions des témoins que le Comité a entendus. La Commission ne trouve rien à redire à la conclusion selon laquelle le comportement du requérant tel que l'a décrit le Comité paritaire de discipline n'a pas été judicieux ni conforme aux normes de conduite requises d'un fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies. La Commission n'estime pas non plus qu'un blâme écrit est une sanction disproportionnée par rapport à la faute commise. Bien que les modalités de la décision de donner un blâme écrit et la lettre de blâme elle-même s'écartent par certains aspects des recommandations du Comité paritaire de discipline, le Secrétaire général pouvait fort bien, dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article pertinent du Statut du personnel, s'écarter ainsi de ces recommandations.
70. Compte tenu de la conclusion qui précède, la Commission ne fait aucune recommandation à l'appui du recours."

Le 18 décembre 1984, le Secrétaire général a décidé "de prendre acte du rapport de la Commission et de maintenir la décision contestée".

Le 29 novembre 1985, le requérant a introduit devant le Tribunal la requête mentionnée plus haut.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les

suivants :

1. La Commission d'enquête initialement constituée par le défendeur pour enquêter sur les accusations portées contre le requérant était partielle et prédisposée contre le requérant. La seconde Commission comportait aussi des membres dont l'impartialité était contestable; le requérant a donc été privé des garanties d'une procédure régulière.

2. La Commission a refusé d'examiner les éléments de preuve provenant de sources extérieures au Secrétariat comme l'avait demandé le requérant. Elle n'a pu parvenir à une conclusion en ce qui concerne la culpabilité ou l'innocence du requérant parce qu'elle manquait d'éléments pour se prononcer.

3. La Sous-Secrétaire générale aux services du personnel a décidé unilatéralement que l'opinion dissidente du Président de la Commission était correcte et a renvoyé l'affaire au Comité paritaire de discipline en formulant de nouvelles accusations qui ne s'appuyaient pas directement sur les résultats de l'enquête.

4. La décision du Comité paritaire de discipline de sanctionner le requérant par un blâme écrit n'est pas justifiée par les faits et les éléments de preuve dont disposait le Comité. Le Comité aurait pu ne pas recommander cette sanction s'il avait su qu'il n'était pas juridiquement possible de l'effacer du dossier du requérant.

5. La décision du Secrétaire général de blâmer le requérant était viciée et injuste car elle ne se fondait pas exactement sur tous les faits pertinents.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. Le Secrétaire général a de larges pouvoirs discrétionnaires s'agissant d'imposer des mesures disciplinaires et il peut imposer une mesure disciplinaire différente de celle qu'a recommandée le Comité paritaire de discipline.

2. La décision d'imposer un blâme au requérant a été prise

à l'issue de la procédure prescrite par la disposition 110.3 du Règlement du personnel. Le requérant a ainsi bénéficié des garanties d'une procédure régulière et ses droits ont été pleinement respectés.

Le Tribunal, ayant délibéré du 13 Octobre au 7 novembre 1986, rend le jugement suivant :

I. Le Tribunal note que le requérant demande : la réparation du préjudice qui résulterait pour lui d'une application fautive des dispositions du Statut et du Règlement du personnel; que lui soient restitués le statut et les avantages qui étaient les siens; sa promotion avec effet rétroactif à compter du 1er avril 1980. Le requérant n'a pas soumis ces griefs à l'administration. Il ne fait état d'aucune décision expresse ou implicite du Secrétaire général qu'il aurait préalablement déférée à la Commission paritaire de recours conformément à la disposition 111.2 du Règlement du personnel.

Par application de l'article 7.1 de son Statut, le Tribunal décide en conséquence que les conclusions du requérant concernant ces griefs sont irrecevables.

II. Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision prise le 1er juillet 1983 par le Secrétaire général de lui infliger un blâme écrit, mesure prévue par l'article 10.2 du Statut et la disposition 110.3 b) du Règlement du personnel. En vertu de la disposition 111.2 b) du Règlement du personnel, le requérant a formé un recours devant la Commission paritaire de recours contre cette décision. La Commission a rejeté son recours dans son rapport en date du 4 décembre 1984. Le Secrétaire général a maintenu la mesure disciplinaire par décision du 31 décembre 1984.

III. Ces décisions sont l'aboutissement d'une procédure contradictoire au cours de laquelle les faits de la cause ont été successivement examinés par la Commission d'enquête créée par le

Sous Secrétaire général aux services du personnel en novembre 1981, par le Comité paritaire de discipline et enfin par la Commission paritaire de recours.

Le Tribunal considère que les faits qui ont motivé la sanction disciplinaire ont été établis avec le plus grand soin par ces différents organismes et au surplus reconnus par le requérant.

Le requérant a cependant soutenu tout au long de cette affaire qu'il était victime de la partialité de tous ceux qui avaient été appelés à en connaître. Le Tribunal constate qu'il ne rapporte nullement la preuve d'une telle partialité.

IV. Le requérant est entré au service des Nations Unies en 1969.

Depuis 1976, et avec le grade P.4, il assume au sein du Département de l'information du Secrétariat, les fonctions de chef du groupe du Moyen-Orient et des Etats arabes de la Division de la radio et des moyens visuels du Département de l'information.

V. En 1980 l'Assemblée générale dans sa résolution 35/201 a invité le Secrétaire général à faire rapport au Comité de l'information sur un plan de régionalisation de la Division de la radio et des moyens visuels (ci-après la Division).

VI. Au cours de la préparation de ce plan le Département de l'information a demandé à un consultant canadien, George L. Davidson, d'établir un rapport préliminaire destiné au Comité de l'information. En même temps, les fonctionnaires de la Division étaient sollicités par son chef de lui faire part de leurs idées sur la réforme à envisager. Les chefs des groupes régionaux de la Division ont tenu des réunions à cet effet. Le requérant adressa le 13 janvier 1981 au Secrétaire général adjoint à l'information une lettre dans laquelle il exposait ses idées personnelles sur la régionalisation et exprimait son désaccord sur la nomination d'un consultant. Par ailleurs différents projets internes étaient préparés et discutés officieusement au sein de la Division.

VII. Le Comité de l'information se réunit du 27 avril au 15 mai 1981. Il fut saisi par le Secrétaire général du rapport et des propositions de M. Davidson. A ce "rapport Davidson" fut opposé un plan présenté par la délégation du Yémen.

Au cours des débats du Comité de l'information, le représentant du Yémen se félicita de l'assistance qu'il avait reçue, pour la préparation du "plan du Yémen", de certains éléments appartenant au Département de l'information. Il présenta son plan comme "le produit d'efforts conjoints et constructifs d'éléments du Département de l'information et de la communauté diplomatique à l'ONU". Le représentant du Royaume-Uni fit remarquer que sa délégation "ne croyait pas que les fonctionnaires du Département de l'information avaient le droit d'aider, de leur propre chef, les délégations à rédiger des documents".

VIII. Après la fin de la session du Comité de l'information, le Directeur de la Division de la radio et des moyens visuels informa le Secrétaire général adjoint à l'information de ces déclarations par lettre du 3 juin 1981. Il lui rappela qu'il avait eu connaissance d'un plan "pratiquement identique" à celui du Yémen et le lui avait remis le 30 avril 1981. Il ajoutait que d'après certaines rumeurs ce plan aurait été préparé par M. Tarek Jabri (le requérant). Il suggérait l'ouverture d'une enquête au sein du Département de l'information pour déterminer si des fonctionnaires de ce Département avaient participé à l'élaboration du "Plan du Yémen". Dans l'affirmative, il demandait au Secrétaire général adjoint à l'information quelles mesures devraient être prises en application des dispositions du Statut et du Règlement du Personnel. Le Secrétaire général adjoint a informé à son tour le Sous-Secrétaire général aux services du personnel. Après examen des circonstances de l'affaire et audition du requérant, une commission d'enquête fut constituée pour établir les faits.



IX. Le Tribunal constate que l'enquête administrative interne au service, comme par la suite, celle de la commission d'enquête, puis du Comité paritaire de discipline et enfin de la Commission paritaire de recours n'ont pu trouver la preuve qu'une aide active ait été apportée à la préparation du "Plan du Yémen" par un membre du personnel du Département de l'information.

X. En ce qui concerne en particulier le requérant Jabri, les enquêtes ont seulement permis d'établir qu'il avait fourni à la Mission du Yémen des informations documentaires de nature à l'aider dans ses recherches.

XI. Par contre, il s'est avéré que le requérant avait effectivement reçu de la Mission du Yémen le 29 ou le 30 avril 1981 dix ou douze copies d'un projet préliminaire qui devint le plan soumis par la Mission au Comité de l'information. Le requérant avait communiqué officieusement ce projet à un certain nombre de ses collègues qui pouvaient être intéressés. En leur remettant ce projet, il ne leur cachait pas qu'il considérait que ce plan était bon, meilleur que tout ce qui avait été préparé au sein du Département de l'information.

XII. Le requérant invitait ses collègues à en discuter entre eux et avec les ambassadeurs, chefs de mission. La Commission d'enquête constate ces faits dans son rapport du 4 mai 1982 (par. 15)

"Il n'y a pas de doute qu'en ce qui concerne le document que M. Jabri a distribué les 29/30 avril, il demandait à ses collègues (ou au moins il les encourageait) à faire campagne en sa faveur auprès des délégations. Ce fait a été affirmé par plusieurs témoins (M. Andriananjason, Mme Chen, M. Reiner - qui tous ont refusé d'agir ainsi). Ce fait a été effectivement admis par M. Jabri".

XIII. Le Tribunal constate que le requérant, M. Jabri, a effectivement distribué à ses collègues la version préliminaire du "plan du

Yémen"; qu'il l'a comparée aux projets préparés dans le service et présenté des commentaires favorables. Le requérant a reconnu les faits dans sa lettre du 7 juillet 1982 et au cours de son témoignage devant la Commission d'enquête. Toutefois, il n'admet qu'indirectement avoir suggéré une action de propagande auprès des missions représentées au Comité d'information. Il déclare dans son témoignage devant le groupe chargé d'entendre les témoins par la Commission d'enquête :

"Je leur ai dit, prenez-le, discutez-le avec votre ambassadeur ou toute autre personne". (Rapport 68 du CPD, 18 février 1983, annexe IV, p. 21)

XIV. De son côté, le Comité paritaire de discipline a écarté, sur ce point, le témoignage de M. Andriananjason devant la Commission d'enquête, à la suite de la lettre de rétractation qu'il a envoyée au requérant le 22 octobre 1982, et après avoir à nouveau entendu ce témoin. Après examen des autres témoignages et l'audition de leurs auteurs, le Comité paritaire a estimé à son tour que le requérant M. Jabri "avait demandé l'assistance de quelques uns de ses collègues pour faire campagne (to promote) en faveur du projet contenu dans les documents non identifiés qui se révélèrent être une version préliminaire du "plan du Yémen" pour la régionalisation de la Division de la radio et des moyens visuels" (Rapport 68 du CPD, 18 février 1983, par. 29 à 32) (italiques ajoutées). Le Comité paritaire de discipline a préféré au terme "to lobby" le terme "to promote" (faire campagne en faveur de) comme caractérisant avec plus de précision et d'exactitude les activités de M. Jabri.

XV. Le Comité paritaire de discipline conclut que le requérant avait remis le document de la Mission du Yémen à certains de ses collègues seulement à des fins d'information, mais avait recherché l'assistance de certains autres "pour faire campagne en faveur de ce document auprès des délégations." (Rapport 68 CPD, par. 53).

XVI. Enfin la Commission paritaire de recours, après un examen minutieux du dossier du Comité paritaire de discipline, a considéré que les constatations de fait du Comité étaient raisonnablement fondées sur les témoignages reçus. Elle a donc admis que les faits ainsi énoncés avaient été dûment établis.

XVII. Le Tribunal constate que les faits sur lesquels le Secrétaire général s'est appuyé le 1er juillet 1983 pour autoriser la mesure disciplinaire du blâme écrit contre le requérant, ne diffèrent pas sensiblement de ceux qui ont été établis par la Commission d'enquête, le Comité paritaire de discipline, et, après la décision du Secrétaire général, par la Commission paritaire de recours, ou de ceux qui ont été reconnus par le requérant. Ils portent sur la distribution par le requérant parmi ses collègues d'une version préliminaire du "plan du Yémen", sans en indiquer l'origine, sans avoir demandé l'autorisation de ses supérieurs et sur le fait d'avoir mené campagne en faveur de ce projet gouvernemental, comportant des critiques du rapport Davidson et susceptible d'être en opposition avec les propositions du Secrétaire général.

XVIII. Le Tribunal doit alors déterminer si ces faits révèlent de la part du requérant une "conduite [qui] ne donne pas satisfaction" et permettent au Secrétaire général d'appliquer les mesures disciplinaires prescrites à l'article 10.1 du Statut et à la disposition 110.3 du Règlement du Personnel.

XIX. Le Tribunal rappellera, en premier lieu, les obligations fondamentales des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies inscrites à l'Article 100.1 de la Charte :

"Dans l'accomplissement de leurs devoirs, le Secrétaire général et le personnel ne solliciteront ni n'accepteront d'instructions d'aucun gouvernement ni d'aucune autorité extérieure à l'Organisation. Ils s'abstiendront de tout acte incompatible avec leur situation de fonctionnaires internationaux et ne sont responsables qu'envers l'Organisation".

XX. Le Règlement du personnel reprend et précise les devoirs et les obligations des membres du Secrétariat :

"Article 1.1. - Les membres du Secrétariat sont des fonctionnaires internationaux. Leurs responsabilités ne sont pas d'ordre national, mais exclusivement d'ordre international. En acceptant leur nomination, ils s'engagent à remplir leurs fonctions et à régler leur conduite en ayant exclusivement en vue l'intérêt des Nations Unies.

Article 1.2. - Les fonctionnaires sont soumis à l'autorité du Secrétaire général ...

Article 1.3. - Dans l'accomplissement de leurs devoirs, les fonctionnaires ne doivent solliciter ni accepter d'instructions d'aucun gouvernement ni d'aucune autorité extérieure à l'Organisation.

Article 1.4. - Les membres du Secrétariat doivent, en toutes circonstances, avoir une conduite conforme à leur qualité de fonctionnaires internationaux. Ils ne doivent se livrer à aucune forme d'activité incompatible avec l'exercice convenable de leurs fonctions à l'Organisation. Ils doivent éviter tout acte et, en particulier, toute déclaration publique de nature à discréditer la fonction publique internationale ou incompatible avec l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que leur statut exige. Ils n'ont pas à renoncer à leurs sentiments nationaux ou à leurs convictions politiques ou religieuses, mais ils doivent, à tout moment, observer la réserve et le tact dont leur statut international leur fait un devoir.

Article 1.5. - Les fonctionnaires doivent observer la plus grande discrétion sur toutes les questions officielles. Sauf dans l'exercice de leurs fonctions ou avec l'autorisation du Secrétaire général, ils ne doivent à aucun moment communiquer à qui que ce soit, ou utiliser dans leur intérêt propre, un renseignement dont ils ont eu connaissance du fait de leur situation officielle et qui n'a pas été rendu public ..."

XXI. Le Tribunal se réfère également au Rapport sur les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux (COORD/Civil Service/5, Edition de 1965).

"15. De son côté, le subordonné doit reconnaître l'importance de la discipline intellectuelle et régler sa conduite en conséquence. Il doit admettre qu'il est tenu

d'exposer à ses supérieurs, sans rien dissimuler, toutes les considérations et tous les faits se rapportant à une question à l'étude. S'il a le droit - et ce droit doit être sauvegardé - de demander que ses opinions soient consignées dans les dossiers officiels, il a néanmoins le devoir d'accepter, d'exécuter et même de défendre les décisions de ses supérieurs, une fois ces décisions prises, qu'elles soient ou non conformes à ses propres opinions. Des manifestations de désaccord publiques ou répétées ne peuvent qu'affaiblir l'Organisation.

...

27. Il existe de nombreuses façons pour un fonctionnaire de prêter son concours aux organes représentatifs ou à leurs membres et de servir ainsi les intérêts de l'organisation. Fournir des renseignements sur les faits, prêter son concours dans des matières techniques, telles que la rédaction de projets de résolution sous leur forme finale, ou donner des conseils techniques sont autant de manières utiles et justifiées d'aider au fonctionnement efficace de l'organisation. Cependant, ce devrait être une pratique universelle pour les fonctionnaires auxquels on demande ces renseignements ou cette assistance d'en informer leur supérieur hiérarchique et d'éliminer ainsi le facteur personnel ou d'en réduire l'importance.

XXII. A la lumière de ces dispositions, le Secrétaire général a considéré que le requérant avait

"manqué de jugement et que sa conduite n'avait pas été conforme aux normes exigées d'un fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies".

Ce sont les termes mêmes des conclusions et recommandations du Comité paritaire de discipline (par. 54).

XXIII. La Commission paritaire de recours a repris à son tour la qualification ainsi donnée à la conduite du requérant.

XXIV. Le Comité paritaire de discipline avait recommandé que le Secrétaire général autorise un blâme écrit contre le requérant. Le Secrétaire général a autorisé cette mesure disciplinaire. Le Tribunal note que la disposition 110.3 b) du Règlement du personnel

prévoit, outre le blâme écrit, la suspension sans traitement, la rétrogradation ou le renvoi pour faute. Le Tribunal estime donc que la mesure autorisée, la moins grave de celles prévues, n'a aucun caractère arbitraire.

XXV. Cependant le Secrétaire général n'a pas cru devoir accepter la recommandation du Comité paritaire de discipline de rayer la mesure disciplinaire du dossier du requérant - après une période probatoire de six mois de bonne conduite.

XXVI. Dans sa lettre du 1er juillet 1983 adressée au requérant le Secrétaire général adjoint pour les questions de personnel souligne qu'en vertu de l'instruction concernant le personnel No 3/55 du 21 février 1955, les mesures disciplinaires doivent être enregistrées dans le dossier officiel relatif au statut du fonctionnaire. Il note également l'absence de toute disposition dans le Statut et le Règlement du personnel concernant la possibilité de rayer une mesure disciplinaire du dossier d'un fonctionnaire. Le Tribunal considère que ce silence ne signifie pas que le Secrétaire général n'ait pas le pouvoir de décider de rayer une mesure disciplinaire du dossier. Dans son mémoire, le défendeur n'a pas soutenu l'incompétence du Secrétaire général à cet effet.

XXVII. Mais le Tribunal décide qu'il ne lui est pas nécessaire de se prononcer sur cette question. Le refus du Secrétaire général d'accepter cette recommandation du Comité paritaire de discipline est fondé sur le degré de gravité des faits reprochés au requérant et pour lesquels le Secrétaire général estimait qu'une mesure disciplinaire plus sévère que le blâme écrit aurait du être prononcée. Le Tribunal rappelle qu'il entrerait dans les pouvoirs du Secrétaire général de ne pas accepter cette partie de la recommandation du Comité paritaire de discipline.

XXVIII. De plus si la conduite du requérant donne satisfaction dans

l'avenir, le Secrétaire général dispose du pouvoir discrétionnaire de réexaminer la situation du requérant et de mettre fin aux conséquences que la mesure disciplinaire autorisée pourrait avoir sur sa carrière.

XXIX. Le requérant a exposé que la conduite qui lui est reprochée est habituelle dans son service. Selon le rapport de la Commission paritaire de recours le requérant "affirmait que le 'lobbying' était une pratique habituelle dans la Division et qu'à un certain moment, le Chef de Service Radio avait donné des instructions d'agir ainsi auprès des délégations ..."

XXX. Le Tribunal ne pourrait que regretter de telles pratiques qui, si elles étaient démontrées, appelleraient des mesures disciplinaires sévères. Même si l'existence de telles pratiques était prouvée, elle n'effacerait pas la faute commise personnellement par le requérant. La mesure disciplinaire prise contre lui montre que l'Administration n'est pas disposée à accepter que soient ignorées les obligations fondamentales des fonctionnaires internationaux et constitue un avertissement pour tous. Dans son témoignage devant la Commission d'enquête, le requérant a d'ailleurs regretté avoir distribué la version préliminaire du "plan du Yémen" :

"A la réflexion, il aurait été préférable de ne pas le faire circuler". (Rapport No 68, CPD, annexe IV)

XXXI. En conclusion le Tribunal rappelle sa doctrine, telle qu'elle a été exposée dans le jugement No 210, Reid (1976) :

"Le Tribunal observe que les rapports du Comité paritaire de discipline et de la Commission paritaire de recours ont un caractère consultatif et que le défendeur est en droit d'aboutir à une conclusion différente de celle de ces organes après avoir examiné tous les faits et toutes les circonstances de l'affaire. Toutefois, le Tribunal est compétent pour réexaminer la décision du défendeur si cette décision est fondée sur une appréciation erronée des faits ou

si elle est arbitraire ou motivée par un parti pris ou d'autres considérations étrangères". (par. IV)

Ces règles ont été pleinement respectées en l'espèce par le défendeur.

XXXII. Pour ces motifs le Tribunal décide (1) de rejeter la demande d'annulation de la décision du Secrétaire général en date du 1er juillet 1983, (2) de déclarer irrecevables toutes autres demandes du requérant.  
(Signatures)

Samar SEN  
Président

Arnold KEAN  
Vice-président

Roger PINTO  
Membre

New York, le 7 novembre 1986

R. Maria VICIEN-MILBURN  
Secrétaire