TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement No 1033

Affaire No 1127 : HOSSAIN

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Kevin Haugh, Vice-Président, assurant la présidence; M. Spyridon Flogaitis; M. Omer Yousif Bireedo;

Attendu que, le 17 janvier 2000, Monowar Hossain, ancien fonctionnaire du Fonds international de secours à l'enfance des Nations Unies (ci-après dénommé l'UNICEF), a introduit une requête qui ne remplissait pas toutes les conditions de forme édictées par l'article 7 du règlement du Tribunal;

Attendu que, le 13 mars 2000, le requérant, après avoir procédé aux régularisations nécessaires, a introduit de nouveau une requête dont les conclusions se lisaient comme suit :

« **CONCLUSIONS**

…

b) Annuler la décision de me punir en me rétrogradant de deux échelons et en m'infligeant un blâme écrit … et ouvrir une instance contre l'UNICEF pour accusations fausses et inventées portées à mon encontre.

c) Rapporter la décision de licenciement prise par l'UNICEF au motif d'abolition de poste, décision injuste et injustifiée empreinte de malveillance et prise à la faveur d'une manipulation des mécanismes administratifs…

d) Me réintégrer avec effet rétroactif à compter de janvier 1999 en dans mes fonctions de chauffeur principal au service de l'UNICEF au Bangladesh avec tous les avantages attachés à la fonction et sans préjudice…

e) Allouer une somme au titre des dépens.

f) Accorder à titre de réparation toute autre mesure ou compensation que [le Tribunal administratif des Nations Unies] juge utile. »

Attendu que, à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prorogé jusqu'au 31 août 2000, puis successivement jusqu'au 31 mai 2001, le délai prescrit pour déposer une réplique;

Attendu que le défendeur a produit sa réplique le 30 avril 2001;

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 15 juillet 2001;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

Le requérant est entré au service de l'Organisation le 1er septembre 1975 en vertu d'un engagement pour une durée déterminée de trois mois, comme chauffeur de classe GS-2 au Bureau de pays de l'UNICEF au Bangladesh. Par la suite, son contrat a été prolongé et il s'est vu offrir une nomination à titre permanent à compter du 1er juin 1990. Le 3 septembre 1992, il a été promu au poste de chauffeur principal à la classe GS-3. Le 1er juin 1995, la nomination du requérant a été confirmée.

Le 17 décembre 1996, un administrateur du personnel du Bureau de pays de l'UNICEF au Bangladesh a informé par écrit le requérant, notamment, que le Représentant du Bureau de pays (le Représentant) « exige[ait] immédiatement des explications détaillées » au sujet de plusieurs incidents. Le requérant aurait violé le domicile du Représentant « afin d'y avoir des relations sexuelles avec une femme » et, pris sur le fait par une domestique, aurait menacé cette dernière ainsi que sa famille, de « graves représailles ». En outre, le requérant aurait demandé à plusieurs fonctionnaires internationaux de lui procurer de l'alcool hors taxe et aurait tenté de s'emparer de sept bouteilles d'alcool après une fête à la résidence du Représentant. On lui avait donné deux jours pour répondre à ces allégations.

À la demande du Représentant, une enquête préliminaire a été ouverte sur l'allégation de violation du domicile du Représentant. Le requérant, la fonctionnaire avec qui il était accusé d'avoir eu des relations sexuelles, la domestique et un agent de sécurité ont été interrogés et, le 7 mars 1997, un rapport d'enquête résumant ces interrogatoires a été déposé. Ce rapport relevait des incohérences dans les déclarations du requérant et de la fonctionnaire, mais ne tirait pas de conclusions.

Le 10 mars 1997, le requérant a été officiellement accusé de faute pour avoir violé le domicile du Représentant. Il a répondu à l'accusation le 24 avril 1997.

L'affaire a été portée devant un Comité paritaire de discipline spécial, qui a soumis son rapport le 12 mai 1997. Le Comité a conclu que l'accusation était fondée et a recommandé d'infliger au requérant deux mesures disciplinaires, à savoir un blâme écrit et la rétrogradation de deux échelons. Par la suite, le requérant a été informé que la Directrice générale de l'UNICEF avait souscrit à la recommandation du Comité et que, s'il désirait contester cette décision, il devait présenter une requête au Tribunal administratif des Nations Unies.

En mai 1997, le Comité d'examen du budget-programme a approuvé un projet de restructuration du Bureau de pays de l'UNICEF au Bangladesh prévoyant la suppression d'un certain nombre de postes dont ceux qu'occupaient le requérant et 15 autres chauffeurs. Ceux-ci se sont vu offrir le choix entre accepter une offre de conditions de départ ou faire acte de candidature à d'autres postes. Le requérant a décliné l'offre.

Le 15 juin 1997, le requérant a été entendu en entrevue par un comité consultatif spécial chargé de procéder à un examen préliminaire du comportement professionnel des chauffeurs. Ce comité a estimé que la candidature du requérant devrait être examinée en priorité pour les postes vacants.

Le 14 juillet 1997, le Comité spécial des nominations et des affectations, issu de la restructuration, a soumis au Représentant sa recommandation concernant le requérant. Il y relevait que celui-ci n'avait pas fait acte de candidature à un nouveau

poste et que, comme il avait déjà fait l'objet de deux mesures disciplinaires, le recommander pour un poste vacant « risquerait d'être mal interprété ». Le 22 juillet 1997, le Représentant a écrit au requérant pour l'informer officiellement que le Comité d'examen du budget-programme avait approuvé l'abolition du poste qu'il occupait, avec effet au 31 décembre 1997 et que le Comité spécial des nominations et des affectations n'avait pas jugé bon de le recommander pour un poste de son groupe professionnel, à sa classe ou à une classe inférieure. Le Représentant a proposé au requérant une offre de conditions de départ convenu d'un commun accord, assortie d'une indemnité de licenciement plus élevée, la contrepartie étant que celui-ci renonce à son droit de recours. Si le requérant déclinait l'offre, il serait mis fin à ses fonctions par suite d'abolition de son poste. Le requérant a répondu le 27 juillet 1997, déclarant notamment qu'il n'accepterait pas l'offre de conditions de départ.

Le 5 août 1997, le requérant a demandé que soient reconsidérées les deux mesures dont il avait fait l'objet et la décision de mettre fin à ses services motif pris d'abolition de poste. Le 26 août 1997, le Directeur adjoint de l'administration des ressources humaines de la Division des ressources humaines a accusé réception de sa demande, tout en ajoutant ce qui suit : « nous nous réservons le droit de soulever la question de la recevabilité de votre demande et celle de la compétence au vu des circonstances de votre cas ». Le 28 octobre 1997, la Directrice générale adjointe de l'UNICEF a informé le requérant qu'elle avait décidé de maintenir la décision de mettre fin à ses fonctions motif pris d'abolition de poste; la procédure de sélection des candidats aux postes restants avait été équitable et raisonnable et ses droits à une procédure régulière avaient été pleinement respectés. En ce qui concerne les mesures disciplinaires, elle l'a informé qu'il pouvait les contester devant le Tribunal administratif des Nations Unies.

Le 27 octobre 1997, le requérant a formé un recours devant la Commission paritaire de recours. Celle-ci a adopté son rapport le 7 juillet 1999. Ses constatations, conclusions et recommandations se lisaient comme suit :

« **Constatations**

19. Le requérant conteste la décision de mettre fin à sa nomination à titre permanent. Toutefois, dans son recours à la Commission paritaire de recours et dans sa demande de reconsidération administrative, il a aussi mis en cause le caractère équitable de la procédure devant le Comité paritaire de discipline spécial et de la décision de lui infliger des mesures disciplinaires.

20. La Commission se considère incompétente pour connaître de l'instance disciplinaire concernant le requérant. Aux termes de la disposition 110.4 d) du Règlement du personnel, le Tribunal administratif est l'instance chargée de réexaminer « une mesure disciplinaire examinée par un comité paritaire de discipline ». On notera que, plus d'une fois, l'administration de l'UNICEF avait informé le requérant qu'il pouvait saisir directement le Tribunal administratif d'un recours contre les mesures disciplinaires prises à son encontre. Par conséquent, la Commission a décidé d'écarter la partie du recours concernant les mesures disciplinaires pour s'intéresser à la seule résiliation de l'engagement permanent du requérant.

…

23. … Il apparaît à la Commission que le requérant avait été licencié à la suite de la restructuration du Bureau de pays de l'UNICEF au Bangladesh et non pas par malveillance ou pour des motifs inavouables de la part de certains hauts responsables de l'administration, comme le requérant l'a allégué. De l'avis de la Commission, à l'occasion de la restructuration, le requérant a bénéficié de toute la protection quant à la procédure à laquelle il avait droit : il a été informé des choix qui s'offraient à lui et son cas a été examiné par divers organes consultatifs paritaires chargés d'évaluer les qualifications et le comportement professionnel des fonctionnaires visés.

24. Le requérant aurait pu avoir une meilleure chance d'être retenu si aucune mesure disciplinaire n'avait été prise à son encontre. Cependant, il n'y a pas lieu de retenir cela contre l'Organisation. La Commission ne s'estime pas en mesure de remettre en question la décision prise par le Comité spécial des nominations et des affectations, qui avait mandat et compétence pour dégager certains critères comme l'intégrité aux fins de l'évaluation des candidats et pour décider que le requérant ne répondait pas aux normes, compte tenu en particulier des mesures disciplinaires dont il avait été l'objet. La Commission s'est intéressée à la seule question de savoir s'il était établi que la décision contestée avait été inspirée par un parti pris ou quelque autre motif irrégulier. Elle n'est pas convaincue que le requérant a rapporté la preuve de ses allégations de malveillance et de motifs inavouables.

25. Le requérant a aussi prétendu que la mesure de licenciement d'un fonctionnaire titulaire d'un engagement permanent comme lui ne pouvait prendre effet que si elle n'était pas contestée par le fonctionnaire visé. La Commission est d'avis qu'il s'agit là d'une lecture partielle de la disposition pertinente du Statut du personnel.

Conclusions et recommandations

28. Par conséquent, la Commission conclut à la majorité :

a) Que le requérant n'a pas, comme il en avait la charge, démontré le bien-fondé de ses allégations de motifs inavouables et de malveillance de la part de l'administration de l'UNICEF relativement à la décision de mettre fin à son engagement permanent, et qu'il n'y a aucune preuve que cette décision a violé ses droits en tant que fonctionnaire;

b) Qu'il n'est pas nécessaire que l'administration de l'UNICEF obtienne l'accord du requérant avant de pouvoir mettre fin à son engagement permanent. »

Le 7 septembre 1999, le Secrétaire général adjoint à la gestion a fait tenir au requérant copie du rapport de la Commission paritaire de recours et l'a informé de ce qui suit :

« …

Le Secrétaire général souscrit aux conclusions de la majorité et a décidé d'accepter sa recommandation et de ne prendre aucune autre mesure en ce qui concerne votre recours. …

… »

Le 13 mars 2000, le requérant a saisi le Tribunal de la requête susmentionnée.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. Les mesures disciplinaires infligées au requérant ainsi que l'abolition de son poste et, par suite, sa cessation de service étaient le résultat d'une conspiration malveillante destinée à lui causer des difficultés économiques et à nuire à sa vie sociale et familiale.

2. Le requérant a été privé de la possibilité de participer à l'enquête du Comité paritaire de discipline.

3. Les postes de chauffeur ont été supprimés de façon disproportionnée.

4. Le défendeur a violé les dispositions du Statut et du Règlement du personnel, de même que les principes d'équité et de justice, en ne maintenant pas le requérant dans ses fonctions. En particulier, le défendeur n'a pas pris en considération la compétence, l'efficacité et l'ancienneté du requérant.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. Le requérant est maintenant forclos à porter son action disciplinaire devant le Tribunal.

2. L'instance disciplinaire a été conduite équitablement dans le respect de la légalité vis-à-vis du requérant.

3. Le Comité paritaire de discipline a fondé sa recommandation sur des informations exactes et complètes, et sa procédure était exempte de motifs illégitimes ou irréguliers.

4. La procédure qui a abouti à l'abolition du poste du requérant s'inscrivait dans l'entreprise de restructuration, menée en coordination avec le Siège. Elle l'a été selon les normes et n'était entachée de motifs ni illégitimes ni irréguliers. Enfin, la restructuration n'est pas susceptible de recours devant le Tribunal.

5. La cessation de service du requérant par suite d'abolition de poste a été opérée en toute régularité, en l'absence de motifs irréguliers et dans le plein respect des dispositions du Statut et du Règlement de l'Organisation.

6. L'intégrité du requérant était un élément qui pouvait à « bon droit » être examiné pour décider de son affectation à l'occasion de la restructuration.

Le Tribunal, ayant délibéré du 2 au 23 novembre 2001, rend le jugement suivant :

I. Le requérant est entré au service du Bureau de pays de l'UNICEF du Bangladesh le 1er septembre 1975 comme chauffeur de classe GS-2. On lui a offert une nomination à titre permanent le 1er juin 1990 et il a été promu au poste de chauffeur principal de classe GS-3 le 3 septembre 1992. Le 1er juin 1995, sa nomination a été confirmée. Toutefois, par la suite, il a été décidé que son poste serait aboli à compter du 31 décembre 1997.

Le 10 mars 1997, le requérant a été accusé de faute. Le 16 avril 1997, son cas a été soumis pour examen à un Comité paritaire de discipline spécial. Le rapport de ce comité, paru le 12 mai 1997, a été adopté par la Directrice générale, et le requérant en a été informé par lettre en date du 3 juillet 1997. Il a aussi été informé que, suite aux recommandations du Comité, la Directrice générale avait décidé qu'il

serait rétrogradé de deux échelons et qu'il lui serait infligé un blâme écrit. Par la même lettre, le requérant a été informé qu'il pouvait saisir le Tribunal administratif des Nations Unies d'un recours contre ladite décision.

II. En mai 1997, le Comité d'examen du budget-programme a approuvé une opération de restructuration du Bureau de pays de l'UNICEF du Bangladesh dictée à cet organisme par la crise financière qu'il traversait. Dans le cadre de cette restructuration, il a été prévu de supprimer un nombre considérable de postes, dont celui du requérant. Les agents concernés ont été invités à postuler d'autres postes à l'UNICEF répondant à leurs qualifications, mais le requérant n'a soumis aucune candidature. Le 14 juillet 1997, le Comité spécial des nominations et des affectations a noté que le requérant n'avait présenté aucune candidature à un nouveau poste et a décidé que, quoi qu'il en soit, comme celui-ci avait déjà fait l'objet de deux mesures disciplinaires, le recommander pour un poste vacant « risquerait d'être mal interprété ». Le requérant a été informé en personne de cette décision et on lui a offert diverses possibilités qu'il a refusé d'examiner.

Par lettre datée du 22 juillet 1997, le Représentant a informé officiellement le requérant que le Comité d'examen du budget-programme avait approuvé l'abolition du poste qu'il occupait à compter du 31 décembre 1997 et que le Comité des nominations et des promotions n'avait pas jugé bon de le recommander à un poste de son groupe professionnel, de sa classe ou à une classe inférieure. Le requérant a été informé des droits découlant de son licenciement et a reçu un préavis de licenciement officiel de six mois.

III. Le 5 août 1997, le requérant a demandé que soient reconsidérées à la fois la sanction disciplinaire dont il avait fait l'objet et la décision de le licencier. Dans sa lettre accusant réception de cette demande, le défendeur a indiqué : « nous nous réservons le droit de soulever la question de la recevabilité de votre demande et celle de la compétence au vu des circonstances de votre cas ». Dans sa réponse au fond du 28 octobre 1997, la Directrice générale adjointe chargée des opérations de l'UNICEF a informé le requérant que la sanction disciplinaire devrait être contestée directement devant le Tribunal administratif des Nations Unies. En ce qui concerne le licenciement par suite d'abolition de poste, elle lui a fait savoir qu'elle avait décidé de maintenir la décision en question, la procédure ayant été équitable et raisonnable, ses droits à une procédure régulière ayant été pleinement respectés.

Le 27 octobre 1997, le requérant a formé un recours devant la Commission paritaire de recours contestant les mesures disciplinaires et la décision de mettre fin à ses fonctions. La Commission paritaire de recours a décidé, à la majorité, qu'elle était incompétente pour connaître de l'instance disciplinaire concernant le requérant. Elle a décidé en outre de rejeter l'allégation du requérant que son licenciement de l'UNICEF avait été injustifié et inspiré de malveillance et d'autres motifs inavouables. La Commission a décidé que le requérant « … aurait sans doute eu une meilleure chance d'être retenu si aucune mesure disciplinaire n'avait été prise à son encontre … [mais elle] n'est pas convaincue que [le requérant] a rapporté la preuve de ses allégations de malveillance et de motifs inavouables ». La Commission a conclu que l'abolition du poste du requérant résultait d'une opération de restructuration approuvée par le siège de l'UNICEF qui a entraîné l'abolition de 18 postes et est « convenue avec le défendeur qu'une telle restructuration relève des prérogatives de l'administration ».

Dans sa lettre du 7 septembre 1999, le Secrétaire général adjoint à la gestion a informé le requérant qu'il acceptait la recommandation de la Commission paritaire de recours. Le requérant a formé son recours contre cette décision le 13 mars 2000.

IV. Le Tribunal note que le requérant lui demande de réexaminer et d'annuler deux décisions différentes : celle de la Directrice générale de l'UNICEF de lui infliger une sanction disciplinaire qui vaut en cela la recommandation du Comité paritaire de discipline spécial, et celle du Secrétaire général de mettre fin à ses fonctions au motif d'abolition de poste.

V. En ce qui concerne le premier moyen, le Tribunal considère que le requérant est forclos. Il estime que celui-ci devait être au fait des délais applicables. L'administration lui a fourni les renseignements pertinents un certain nombre de fois et l'avait précisément informé que s'il désirait former un recours, il devait en saisir le Tribunal. Ce nonobstant, le requérant a saisi la Commission paritaire de recours qui a jugé son recours irrecevable. Le Tribunal rappelle le jugement No 359, *Gbikpi* (1985), dans lequel il a déclaré que « la suspension d'un délai doit être justifiée par des motifs sérieux qui ont empêché le requérant d'agir et doit porter sur une période raisonnablement limitée de temps ». En l'espèce, le requérant n'a présenté aucune demande de suspension des délais fixés par l'article 7 du Statut et du Règlements du Tribunal et n'a fait valoir devant le Tribunal aucun « motif sérieux » de nature à justifier une telle suspension.

VI. En ce qui concerne le second moyen, le Tribunal souscrit aux constatations et conclusions de la majorité de la Commission paritaire de recours. L'abolition du poste occupé par le requérant s'inscrivait dans le cadre d'une restructuration générale et était consécutive à une procédure respectueuse des droits du requérant. Au surplus, la Commission paritaire de recours n'avait pas le pouvoir de réexaminer les mesures disciplinaires prises contre le requérant, qui étaient revêtues de force obligatoire. Enfin, le requérant n'a rapporté la preuve ni d'un préjugé ni d'un autre facteur irrégulier quelconque.

VII. Par ces motifs, rejette la requête dans sa totalité.

(Signatures)

Kevin HAUGH
Vice-Président, assurant la présidence

Omer Yousif BIREEDO
Membre

Spyridon FLOGAITIS
Membre

New York, le 23 novembre 2001

Maritza STRUYVENBERG
Secrétaire