



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

---

Cas n° : UNDT/NY/2009/070/  
JAB/2009/020  
Jugement n° : UNDT/2010/069/  
Corr.1  
Date : 26 avril 2010  
Original : anglais

---

**Devant :** Juge Adams  
**Greffe :** New York.  
**Greffier** Hafida Lahiouel

REQUÉRANT

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

JUGEMENT

---

**Conseil pour le requérant :**  
Rose Marie Dennis, OSLA



### **Observations du défendeur**

6. Le Secrétaire général n'a pas l'intention, à l'heure actuelle, de poursuivre une enquête quelconque, qu'elle soit d'ordre disciplinaire ou non, sur le requérant. Il peut être tenu compte de ce processus si le requérant cherche à rejoindre ou rejoint l'Organisation. Ni la note, ni le dossier du requérant ne contiennent des allégations. Par conséquent, la question de la disculpation du requérant ne se pose pas. Par ailleurs, à supposer même que le dossier ait pu contenir une note concernant les allégations des enquêteurs, le requérant n'a que le droit de faire des observations, conformément au paragraphe 2 de l'instruction administrative ST/AI/292.

7. En tout état de cause, un membre du personnel, *a fortiori un* ancien membre du personnel, n'a aucun droit contractuel de demander au Secrétaire général d'entreprendre une procédure disciplinaire, bien que celui-ci en ait la possibilité, même après la cessation de service du membre du personnel, si l'intérêt de l'Organisation l'exige : *Manson* (1995), TANU 742.

### **Les faits**

8. En substance, les faits ne sont pas contestés. Le requérant, alors haut fonctionnaire de la Commission de la naira d'Uganda

l'attention de toute personne ayant le droit de consulter le dossier l'existence de la question en suspens et de lui faire savoir que le Groupe du droit administratif peut être contacté pour de plus amples informations.

### **Bien-fondé de la note**

10. Pour des raisons qui ont été expliquées dans la décision antérieure, aucune question n'était effectivement *pendante* en ce qui concerne le requérant. L'enquête qui a été menée à terme était une « enquête préliminaire » au sens du paragraphe 3 de l'instruction administrative ST/AI/371. Il semble que l'obligation que le paragraphe 3 fait peser sur le chef ou le responsable du bureau de saisir immédiatement le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines ait été respectée, bien que nous ne disposions que de peu d'éléments à ce sujet. Toutefois, il semble clair, et ce n'est pas surprenant, qu'il n'en a pas été tenu compte en application des paragraphes 4 et 5 relatifs la question de la suspension et, s'agissant du paragraphe 6, la seule décision à prendre aurait été de *ne pas* poursuivre l'affaire, bien que cela puisse avoir été voulu et éventuellement exprimé (les éléments dont nous disposons ne permettent pas de l'affirmer) comme une décision de ne pas poursuivre l'examen de la question, à moins que le requérant ne tente de rejoindre l'Organisation. En ce sens, la décision de ne pas poursuivre l'affaire était conditionnelle mais, à mon avis, l'éventualité qu'elle change était nécessairement si indéfinie et hypothétique qu'elle ne pouvait pas être décrite comme *pendante*. Je crois qu'il eût été correct de décrire la question comme incomplète ou non résolue dans la mesure où, même si l'enquête a, en fait, été menée à son terme, la solution prescrite par l'instruction administrative ST/AI/371 (soit porter une accusation contre le requérant et engager une procédure disciplinaire, soit décider de classer l'affaire) n'a pas été appliquée. La description correcte de la situation est que des allégations avaient été formulées à l'encontre du requérant à la suite d'une enquête préliminaire qui n'a pas été suivie d'effet aux termes de l'instruction administrative ST/AI/371, parce que le requérant avait quitté l'Organisation. Je n'y vois aucune bonne base de départ autre que le versement d'une note précise au dossier du membre du personnel, même s'il n'est pas nécessaire qu'elle soit exhaustive.

11. Bien que cela n'ait pas strictement trait au contenu de la note, il est important de reconnaître le contexte dans lequel se pose la question. L'Administration doit être en mesure de traiter ses archives par tout moyen raisonnable qu'elle estime nécessaire ou souhaitable. Les archives concernant ses affaires en font partie. Le fait de verser des notes concernant des questions pertinentes aux dossiers est une partie vitale de la gestion de l'entreprise et il est nécessaire, dans la plupart des cas, que les dossiers soient complets, au risque d'englober des questions sans intérêt immédiat ou sans importance, car il n'est pas toujours possible de savoir ce qui sera utile à l'avenir. Pour des raisons évidentes, les dossiers doivent être aussi précis que les circonstances le permettent, mais un certain niveau d'imprécision peut être accepté, car il ne sera pas toujours nécessaire ou utile de s'enquérir des faits véritables ou de « tirer chaque lapin de son terrier ». D'autre part, les dossiers ne devraient pas induire en erreur. À mon avis, il est également essentiel que chaque page de chaque document soit numérotée, afin de veiller à ce que l'intégrité du dossier soit non seulement

maintenue, mais également prouvée. Ces considérations s'imposent de toute évidence. Les archives comprennent nécessairement tout acte important accompli par les employés ou agents ou les touchant dans l'exercice de leurs fonctions, même si, bien entendu, il n'est pas besoin de le mentionner dans les dossiers individuels. Lorsque cela s'avère nécessaire ou pratique, les dossiers doivent, d'une manière ou d'une autre, faire l'objet de recoupements. Une fois qu'

disciplinaires doivent être engagées, mais si cette conduite est simplement destinée à obtenir une récompense, il suffit de prouver un manquement à l'obligation contractuelle de respecter les instruments juridiques applicables et d'agir avec toute la diligence voulue. Par conséquent, je suis enclin, à penser que le simple fait de rechercher une récompense n'est pas une exception à la règle générale selon laquelle une procédure disciplinaire doit au moins être engagée avant que le membre du personnel ne cesse ses fonctions. Ce n'est que la conséquence logique de l'identification des obligations qui, expressément ou implicitement, survivent à la résiliation du contrat.

13. Il serait souhaitable, pour des raisons évidentes, spécifique révisant lasurvo

englobant la situation dans laquelle un membre du personnel demande l'ouverture d'une procédure disciplinaire à l'encontre d'un autre membre du personnel.

16. Il s'ensuit que le requérant n'est pas habilité à demander au Secrétaire général d'engager une procédure disciplinaire contre lui, qu'il s'agisse de lui donner l'occasion de faire éclater son innocence ou pour toute autre raison.

17. La situation peut être différente lorsqu'une procédure déjà engagée n'a pas encore été menée à terme au moment de la cessation de fonctions du membre du personnel. Encore une fois, cette question doit être résolue par une interprétation correcte des règles pertinentes. En éludant la possibilité d'un remboursement pour les pertes subies en raison d'une faute, il me semble que la nature des conséquences possibles commande de considérer que la procédure se termine avec la cessation de fonctions. Il a été dit que l'existence d'un certain intérêt, parfois décrit comme « supérieur », de l'Organisation pourrait justifier la poursuite de la procédure disciplinaire après la cessation de fonctions du membre du personnel : voir *Manson* (1995), TANU 742 qui, il faut le noter, ne propose aucun résultat juridiquement significatif (par opposition à un résultat éventuellement significatif d'un point de vue administratif). À mon avis, puisque le contrat a expiré, le membre du personnel ne peut pas être contraint de participer, encore moins de coopérer, d'une manière ou d'une autre, et la poursuite de la procédure ne peut avoir, quoi qu'il en soit, aucun effet juridique. Je n'ai pas été en mesure d'envisager, à présent que je suis en possession de tous les éléments nécessaires, un quelconque intérêt « supérieur » éventuel susceptible de rendre nécessaire ou souhaitable la poursuite d'une procédure disciplinaire alors que le membre du personnel a cessé ses fonctions, à la lumière des pouvoirs dont le Secrétaire général est investi, en tout état de cause, pour mener des enquêtes sur toutes les questions qu'il juge importantes et d'en tirer des conclusions justifiées. D'un autre côté, le membre du personnel doit être en mesure d'insister pour qu'une procédure disciplinaire qui a été engagée soit menée à terme tant que son contrat de travail est en vigueur, étant donné qu'il a manifestement intérêt à ce que sa réputation ne soit pas ternie. Autrement dit, la décision d'arrêter une procédure disciplinaire doit être prise, comme toute autre décision administrative touchant le personnel, dans le respect des convenances administratives, c'est-à-dire de bonne foi et en toute loyauté, et prendre en compte les intérêts légitimes du membre du personnel. Il n'y a qu'un pas pour en conclure que ce droit subsiste après la cessation de service.

### **Le droit de faire des observations**

18. Pour des raisons évidentes, le droit de faire des observations sur une note versée au dossier du membre du personnel doit survivre à la résiliation de son contrat de travail et, à cet effet, une condition peut aisément être déduite. Le paragraphe 2 de l'instruction administrative ST/AI/292, qui consacre ce droit, ne limite pas les modalités des observations, même si, de toute évidence, celles-ci doivent se limiter à l'objet pour lequel le droit est accordé, c'est-à-dire consigner la position du membre du personnel par rapport à une note défavorable. Le requérant soutient qu'il a le droit de faire verser des observations dans le dossier, s'il l'estime nécessaire. Cet argument

est tout à fait acceptable, à condition que tout ce qu'il dit ait raisonnablement un lien avec la note défavorable qu'il entend contester. Le défendeur ne conteste pas le droit du requérant à cet égard.

19. La question qui se pose est celle de savoir si le droit du requérant de faire des observations signifie, comme celui-ci le prétend, qu'il faille lui donner l'accès aux pièces que la note concerne ou auxquelles elle se réfère, implicitement ou expressément, et il importe peu que ces pièces ne se trouvent pas effectivement dans le dossier lui-même. Le défendeur soutient qu'il n'est pas obligé de donner d'autres renseignements que ceux qu'il a déjà fournis.

20. Le seul dossier dans lequel le requérant a le droit de faire consigner ses observations est son propre dossier administratif. Le simple fait que plusieurs dossiers soient concernés ne peut être déterminant quant aux questions sur lesquelles il a le droit de faire des observations. Si le rapport d'enquête est incorporé à son dossier administratif, il est évident qu'il doit être autorisé à le consulter. En effet, cela découle des termes de l'instruction elle-même, puisque, dans ce cas, le rapport doit être considéré comme étant la « note ». C'est une question de fond et non de forme. Il me semble que le requérant doit être autorisé à faire des observations sur les pièces auxquelles la note fait référence, explicitement ou implicitement, même si elles ne figurent pas dans le dossier et, par conséquent, n'apparaissent pas physiquement dans la note. La nature et l'étendue des éléments que contient la note et de ceux auxquels elle se rapporte, indirectement ou implicitement, constituent le principal souci. La portée du droit de faire des observations doit reposer sur le fond et non sur la forme. Dans la présente affaire, il est inévitable (en particulier pour tout observateur éclairé) que la note renvoie implicitement à un rapport d'enquête et, par extension, aux conclusions et recommandations des enquêteurs. Toute autre conclusion serait aussi irréaliste que fantaisiste. En conséquence, le requérant a le droit de consulter le rapport des enquêteurs, ainsi que toute conclusion ou décision résultant de l'application de l'instruction administrative ST/AI/371 à ce sujet.

## **Conclusion**

21. Le requérant n'a pas le droit d'exiger que la note soit retirée tout simplement parce qu'aucune procédure disciplinaire n'a été engagée à la suite du rapport d'enquête. Toutefois, la note est inexacte dans sa forme actuelle et doit être supprimée. S'il y a lieu, elle doit être remplacée par une note sans inexactitudes, qui sera d'abord portée à la connaissance du requérant, auquel une copie du rapport d'enquête doit être transmise afin qu'il puisse faire consigner ses observations dans le dossier comme il le souhaite, à condition qu'elles soient raisonnablement liées à l'enquête. En cas de litige, ces questions peuvent être tranchées par un autre juge du Tribunal.

Cas n° UNDT/NY/2009/070/JAB/2009/020  
Jugement n°