



Tribunal administratif

Distr.
LIMITÉE

AT/DEC/674
4 novembre 1994

FRANÇAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement No 674

Affaire No 752 : GONDA

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Jerome Ackerman, vice-président, assurant la présidence;
M. Mikuin Leliel Balanda; M. Mayer Gabay;

Attendu qu'à la demande de Cyriaque Gonda, ancien fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, le Président du Tribunal a, avec l'accord du défendeur, prorogé au 31 août 1993 le délai pour l'introduction d'une requête devant le Tribunal;

Attendu que le 30 août 1993, le requérant a introduit une requête dont les conclusions se lisaient en partie comme suit :

"Conclusions

...

L'inexécution par l'Administration de son obligation de soumettre mon contrat à l'organisme paritaire légalement investi des pouvoirs pour sa conversion ou son extension - dans les délais qui lui sont impartis par les règlements.

Le non-respect par l'Administration des Nations Unies de son obligation à compenser mes prestations offertes aux prix de gros sacrifices après les deux années imparties. ...

La non-application des dispositions appropriées en cas de séparation (même si elle devait avoir lieu), notamment la procédure d'appel et l'application de l'article 109.3 b).

D. Je réclame ... une compensation d'au moins neuf cent quatorze mille sept cent quarante trois mille et soixante trois centimes de dollars américains, conformément au paragraphe 1 de l'article 9 du Statut.

...

Je réclame l'annulation de la décision du Secrétaire général et la continuation de mon contrat."

Attendu que le défendeur a produit sa réplique le 22 novembre 1993;

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 29 janvier 1994;

Attendu que le requérant a apporté des corrections à ses observations écrites le 1er février 1994;

Attendu que le requérant a présenté des pièces supplémentaires le 12 octobre 1994;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

Le requérant est entré au service de l'Organisation des Nations Unies le 31 décembre 1989 avec un engagement de stage de deux ans à la classe P-2 comme fonctionnaire chargé du recrutement et des affectations (adjoint de 1re classe) à la Section de recrutement et d'affectation des agents des services généraux, dans la Division du recrutement et des affectations du Bureau de la gestion des ressources humaines. Il a été mis fin à ses services pour faute avec effet au 18 février 1993.

Le 22 octobre 1991, le requérant a rempli sa partie d'un rapport d'appréciation du comportement professionnel pour la période allant du 31 décembre 1989 au 31 octobre 1991.

Le 23 décembre 1991, le Chef de la Section de recrutement et d'affectation des agents des services généraux a signé le rapport en qualité de premier notateur et le Directeur de la Division du recrutement et des affectations l'a signé le 10 janvier 1992, donnant au requérant l'appréciation d'ensemble "bon comportement professionnel". Le 23 avril 1992, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a signé le rapport.

Antérieurement, à la suite d'allégations de harcèlement sexuel portées contre le requérant, le Directeur du Service de l'administration du personnel et du contrôle de l'application des décisions administratives avait créé une commission d'enquête informelle chargée d'enquêter sur ces allégations. Vers la fin de 1991 et le début de 1992, la Commission d'enquête a tenu dix séances au cours desquelles elle a interrogé un certain nombre de personnes. Le 6 janvier 1982, la Commission d'enquête a présenté son rapport au Directeur du Service de l'administration du personnel et du contrôle de l'application des décisions administratives. Les conclusions du rapport se lisaient en partie comme suit :

"...

37. ... [le requérant] s'est conduit de façon inconvenante. Cependant, la Commission considère que la gravité de la faute [du requérant] doit être appréciée compte tenu de la responsabilité qui incombe à l'Organisation de guider et de superviser les fonctionnaires récemment recrutés, jeunes et inexpérimentés."

Le 14 février 1992, le Sous-Secrétaire général a communiqué le rapport de la Commission d'enquête au requérant, notant que la Commission n'avait établi l'existence d'aucune faute de la part du requérant mais priant celui-ci de garder à l'esprit les observations de la Commission dans ses futurs rapports avec les candidats et les collègues.

Le 27 février 1992, une candidate à un emploi à l'Organisation des Nations Unies a adressé une plainte au Chef de la Section de recrutement et d'affectation des agents des services généraux. Elle déclarait qu'elle était allée à l'Organisation des Nations Unies pour demander un emploi de secrétaire et que le requérant lui avait suggéré de suivre des cours

d'anglais et de dactylographie. Elle avait demandé de l'argent pour ces cours à ses parents, qui lui avaient envoyé un chèque que le requérant s'était offert à encaisser pour elle. Elle déclarait qu'il avait encaissé deux chèques pour elle mais ne lui avait pas donné d'argent pour le troisième chèque, d'un montant de 380 dollars, qu'il avait pris. Elle disait qu'un ami avait essayé de le convaincre de lui restituer l'argent mais qu'il avait répondu "qu'il avait beaucoup fait pour [elle]". Elle concluait ainsi : "J'espère que vous parviendrez à obtenir de lui qu'il me donne l'argent de mes parents pour que je puisse payer mes cours."

Le 3 mars 1992, le Directeur de la Division du recrutement et des affectations a transmis cette lettre au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines et informé celui-ci qu'il avait interrogé le requérant au sujet des allégations qui y figuraient. Le requérant avait expliqué que la candidate qui avait écrit la lettre était une camarade de classe et une proche amie de son frère, qu'elle avait souvent rendu visite au requérant chez lui et que sa famille à lui l'avait aidée à de nombreuses reprises. Il disait que c'était son frère qui avait encaissé les chèques pour elle, qu'il "avait été conscient d'une certaine confusion au sujet du troisième chèque", qu'il avait donné l'argent à son frère pour qu'il le lui envoie et qu'il avait dit à la candidate que l'argent avait été envoyé par la poste. Le Directeur signalait qu'il avait alors appelé la candidate pour lui demander si elle avait reçu l'argent. Elle lui avait dit qu'"elle n'était pas une amie du frère [du requérant], qu'ils n'avaient jamais étudié ensemble et qu'elle n'avait rencontré sa famille que le 31 décembre 1991, lorsque [le requérant] l'avait invitée chez lui..." En ce qui concerne le troisième chèque, elle avait confirmé qu'ils en avaient parlé récemment mais que le requérant lui avait dit qu'il avait perdu le chèque. En conclusion, le Directeur déclarait :

"Comme il y a de nombreuses contradictions entre les deux versions des faits et qu'il est possible que [le requérant] se soit mal conduit dans ses relations avec un candidat, je propose que la Division de l'administration et de la formation du personnel soit priée d'enquêter sur cet incident."

Par la suite, un administrateur du personnel a indiqué dans une note pour le dossier datée du 20 mars 1992 que la candidate avait confirmé qu'elle avait reçu du requérant le montant du troisième chèque. Relatant la conversation téléphonique qu'il avait eue avec elle, l'administrateur du personnel notait :

"[Elle] a souligné qu'elle n'avait rencontré [le requérant] que lorsqu'elle avait postulé un emploi à l'Organisation des Nations Unies. Il a essayé d'avoir des rendez-vous avec elle et l'a appelée chez elle à plusieurs reprises. Étant donné ses assurances et ses offres d'assistance, elle ne savait pas comment traiter avec lui parce qu'elle ne voulait pas perdre l'occasion qu'elle avait de travailler pour l'ONU..."

Dans une lettre du 20 mars 1992 adressée au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, le Directeur de la Division du recrutement et des affectations s'est référé aux appels qu'il avait reçus de la candidate au sujet de l'encaissement de son chèque; il ajoutait :

"... bien qu'aucune mesure disciplinaire n'ait été prise, [le requérant] s'est maintenant comporté à deux reprises d'une manière incompatible avec la conduite que l'on attend d'un fonctionnaire chargé du recrutement et des affectations; il a agi envers des candidats à un emploi d'une manière qui porte atteinte à l'intégrité de la Division du recrutement et des affectations.

Cela étant, je ne suis pas en position de recommander qu'un engagement permanent lui soit offert dans ses fonctions actuelles."

Le 29 juin 1992, dans une note pour le dossier, la fonctionnaire chargée du Groupe des indemnités et prestations a signalé que, depuis septembre 1991, l'économe de l'école où les trois enfants du requérant étaient inscrits pour l'année scolaire 1991/92 l'avait contactée à plusieurs reprises. Après le premier appel, elle a certifié à l'économe le paiement au requérant d'une avance au titre de l'indemnité pour frais d'études. Elle notait qu'ultérieurement, l'économe l'avait appelée deux ou trois fois au sujet du paiement tardif des frais scolaires par le requérant. En février, il l'a appelée de nouveau pour l'informer que les enfants avaient été

renvoyés de l'école parce que les paiements étaient régulièrement faits trop tard et que la plupart des chèques du requérant n'avaient pas été honorés par la banque sur laquelle ils avaient été tirés. Dans une lettre du 13 mai 1992, l'économe a donné le détail des paiements effectués par le requérant, qui s'élevaient au total à 11 771,07 dollars, montant inférieur à celui de 13 110 dollars qu'il avait reçu à titre d'avance le 8 octobre 1991 et à celui de 20 950,60 dollars qu'il devait payer pour les frais de scolarité.

Le 30 juin 1992, la Directrice de la Division de l'administration et de la formation du personnel a écrit au requérant au sujet de la révision de son engagement de stage. Avant la révision, elle souhaitait "recevoir [ses] observations sur certaines allégations qui [avaient] été portées contre [lui] et sur lesquelles [il] n'[avait] pas eu la possibilité de présenter [ses] vues pour qu'elles soient consignées au dossier". Les allégations communiquées au requérant pour observations étaient i) qu'il avait omis, pendant près d'un an, de remettre à une candidate à un emploi les fonds qu'il avait obtenus lorsqu'il avait encaissé un chèque pour elle; et ii) qu'il avait omis de remettre à l'école où ses enfants étaient inscrits le montant intégral qu'il avait reçu de l'Organisation des Nations Unies à titre d'avance sur son indemnité pour frais d'études. Elle priait le requérant de présenter ses observations le 17 juillet 1992 au plus tard.

Dans ses premières observations, datées du 7 juillet 1992, sur ces allégations, le requérant prétendait que la candidate en question n'était "pas, comme vous le dites dans votre mémorandum, une candidate à un emploi dont j'ai fait la connaissance par mon travail de fonctionnaire chargé du recrutement et des affectations" mais "une vieille et très bonne amie de ma famille..." Au sujet de l'avance sur l'indemnité pour frais d'études, le requérant expliquait qu'il avait retiré ses enfants de l'école "en raison du traitement intolérable, inhumain et non civilisé que [ses] enfants y subissaient..." En conclusion, il déclarait qu'il "était fatigué d'être systématiquement pris pour victime".

Dans des observations ultérieures en date du 10 juillet 1992, le requérant notait que son engagement de stage, qui avait pris effet le 31 décembre 1989, aurait dû être révisé avant décembre 1991. Il prétendait qu'en vertu de la disposition 104.12 a) du Règlement du

personnel, comme son stage n'avait pas été formellement prolongé, il avait le droit de compter que son engagement serait automatiquement converti en un engagement permanent.

Le 4 août 1992, la Directrice de la Division de l'administration et de la formation du personnel a informé le requérant que le Secrétaire général avait décidé de soumettre son affaire au Comité paritaire de discipline parce qu'il n'avait "pas fait preuve des qualités d'intégrité attendues d'un fonctionnaire international". C'est ainsi qu'il avait omis de remettre le montant d'un chèque qu'il avait encaissé pour une candidate à un emploi, d'utiliser le montant intégral de l'avance sur l'indemnité pour frais d'études qu'il avait reçue de l'Organisation des Nations Unies pour payer l'établissement scolaire conformément à l'échéancier, et d'informer l'Organisation de ses paiements partiels.

Le 26 janvier 1993, le Comité paritaire de discipline a adopté son rapport. Les considérations et la conclusion du Comité se lisaient en partie comme suit :

"...

20. Le Comité fait observer que c'est au fonctionnaire qu'il appartient de faire la preuve de son intégrité pendant la période de stage. L'Administration n'est pas tenue de prouver au-delà de tout doute raisonnable que le fonctionnaire s'est mal conduit même une seule fois - et moins encore trois fois. L'Administration est tenue d'arriver à une conclusion raisonnable sur l'aptitude d'un fonctionnaire à être nommé à titre permanent sur la base de l'observation qu'elle fait de sa conduite et de son travail, et elle doit être prête à justifier cette appréciation en cas de recours. Le Comité ne voit pas pourquoi l'Administration aurait utilisé la procédure disciplinaire, coûteuse et malaisée, au lieu de se former une opinion rationnelle quant à l'aptitude [du requérant] à être nommé à titre permanent sur la base des faits dont elle avait déjà connaissance.

21. Le Comité a néanmoins estimé qu'il devait examiner les deux chefs d'accusation dont il était saisi. En ce qui concerne le premier, qui a trait à [la candidate à un emploi] et aux chèques, le Comité a jugé les diverses déclarations [du requérant] difficiles à concilier et par conséquent difficiles à croire. Par exemple, il a dit au Comité qu'il n'y avait pas eu de troisième chèque, et qu'il en avait payé deux fois le montant à la candidate - une fois avant qu'elle se soit plainte et une autre fois après. De même, il a dit que, sur les conseils de son avocat - qui ne s'est pas

présenté - il avait signé une déclaration à l'effet qu'il y avait trois chèques, alors qu'en réalité il n'y en avait que deux mais qu'il avait payé la candidate quatre fois. En ce qui concerne ce chef d'accusation, le Comité constate que l'Administration n'a pas prouvé qu'il y avait eu faute. Cependant, par son témoignage, [le requérant] a fait naître des doutes sérieux quant à sa véracité.

22. Dans son témoignage au sujet du deuxième chef d'accusation, [le requérant] a de nouveau donné motif à mettre en doute sa crédibilité. Par exemple, en dépit de ses assertions répétées quant à son souci d'assurer le bien-être de ses enfants, il n'a pu se rappeler le nom de l'école qu'ils avaient fréquentée de mars à juin 1992. Le Comité a noté que les procédures relatives à l'indemnité pour frais d'études n'étaient pas inconnues [du requérant]; il les avait utilisées deux fois auparavant. Il aurait dû informer et rembourser l'Organisation promptement, même si l'Administration n'avait pas suivi l'affaire avec toute la diligence voulue.

23. [Le requérant] a reconnu qu'un de ses chèques au moins avait été retourné pour manque de provision et que par ailleurs l'un au moins de ses paiements au Lycée Kennedy avait été tardif. Il n'a pas expliqué pourquoi il avait gardé le restant de l'avance jusqu'à la date (au moins) de son témoignage. Pour le Comité, il était clair qu'il avait, comme on l'en accusait, utilisé de l'argent de l'Organisation à des fins autres que celles pour lesquelles cet argent lui avait été avancé et qu'il était par conséquent coupable de faute.

24. Le Comité a aussi conclu que [le requérant] devait encore de l'argent au Lycée Kennedy et que ses relations avec cette école avaient été de nature à nuire à la réputation de l'Organisation.

...

Conclusion

26. Le Comité constate que [le requérant] ne possède pas les qualités d'intégrité requises d'un fonctionnaire international et n'est par conséquent pas digne d'un engagement permanent."

Le 12 février 1993, le Directeur du personnel a communiqué le rapport du Comité paritaire de discipline au requérant en l'informant notamment de ce qui suit :

"Le Secrétaire général ... a pris note de la conclusion du Comité à l'effet que vous aviez, comme on vous en accusait, utilisé de l'argent de l'Organisation à des fins autres que celles pour lesquelles cet argent vous avait été avancé et que par conséquent vous étiez coupable de faute. Il a aussi pris en considération l'ensemble de votre dossier, dont il ressort notamment qu'une commission d'enquête a précédemment conclu que vous vous étiez conduit de façon inconvenante. Le Secrétaire général a conclu que votre comportement s'était sérieusement écarté des normes de conduite et d'intégrité attendues de chaque fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies et que ce comportement était incompatible avec votre maintien au service de l'Organisation.

Dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire qu'il a d'imposer une mesure disciplinaire appropriée, le Secrétaire général a décidé de mettre fin à vos services pour faute en vertu du premier alinéa de l'article 10.2 du Statut du personnel et de la disposition 110.3 a) vii) du Règlement du personnel à compter de la date à laquelle vous recevrez la présente lettre. Le Secrétaire général a aussi décidé de vous verser une indemnité tenant lieu de préavis conformément à la disposition 109.3 b) du Règlement du personnel et, en vertu de l'annexe III c) du Statut du personnel, une indemnité d'un montant égal à la moitié de l'indemnité de licenciement prévue au paragraphe a) de la même annexe."

Le même jour, le requérant a écrit au Secrétaire général, lui faisant observer qu'après ses deux ans de stage, il avait reçu, le 23 décembre 1991, un rapport d'appréciation satisfaisant et que le Chef de la Section de recrutement et d'affectation des agents des services généraux, ainsi que le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, "[lui avaient] donné à l'époque l'assurance que la conversion de [son] contrat en un engagement permanent n'était plus qu'une formalité..." Il demandait que la question soit examinée d'urgence.

Dans une réponse datée du 25 février 1992, le fonctionnaire chargé du Bureau de la gestion des ressources humaines a rappelé que pendant son service, le requérant avait fait l'objet d'allégations graves sur lesquelles le Comité paritaire de discipline avait enquêté. Compte tenu de la recommandation du Comité paritaire de discipline, le Secrétaire général avait décidé d'appliquer la mesure disciplinaire de cessation de service.

Le 30 août 1993, le requérant a introduit devant le Tribunal la requête mentionnée plus haut.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. La décision du Secrétaire général de le renvoyer pour faute a été prise sur la base d'erreurs de procédure et d'une appréciation irrégulière des faits. Conformément à la disposition 104.13 du Règlement du personnel, c'est la Commission des nominations et des promotions et non un Comité paritaire de discipline qui aurait dû décider si le requérant, après sa période de stage de deux ans, remplissait les conditions requises pour obtenir un engagement permanent.

2. Conformément à la disposition 104.12 a) du Règlement du personnel, le requérant a droit à ce que son engagement de stage soit converti automatiquement en un engagement permanent puisque sa période de stage n'a pas été formellement prolongée et qu'il a reçu un rapport d'appréciation satisfaisant.

Attendu que le principal argument du défendeur est le suivant :

Le Secrétaire général a un large pouvoir discrétionnaire en matière disciplinaire, notamment le pouvoir de décider ce qui constitue une faute justifiant le renvoi. En décidant de renvoyer le requérant, le Secrétaire général a régulièrement exercé ce pouvoir disciplinaire, et sa décision n'a pas été entachée d'erreur de fait, de manquement aux garanties d'une procédure régulière, de parti pris ou d'autres considérations non pertinentes.

Le Tribunal, ayant délibéré du 13 octobre au 4 novembre 1994, rend le jugement suivant :

I. Le requérant demande l'annulation de la décision du Secrétaire général de le renvoyer pour faute. Il demande en outre des dommages-intérêts d'un montant de 914 743 dollars en réparation du préjudice moral, physique et professionnel qu'il a subi.

Le requérant fait valoir 1) que la décision du Secrétaire général de le renvoyer pour faute a été prise sur la base d'une appréciation irrégulière des faits; 2) que la décision a été entachée d'erreurs de procédure; et 3) que sa période de stage avait dépassé deux ans; comme ses services avaient donné satisfaction pendant cette période, sa cessation de service constituait une violation de ses droits. En fait, le litige porte essentiellement sur le point de savoir si les droits du requérant ont été violés du fait de son renvoi pour faute.

Le requérant a demandé la production de pièces et l'audition de témoins. Le Tribunal a examiné ces demandes et décide de les rejeter. Les renseignements dont le Tribunal dispose déjà lui suffisent pour juger l'affaire.

II. Le requérant a été recruté par l'Organisation des Nations Unies et a reçu un engagement de stage le 31 décembre 1989. Il était fonctionnaire de classe P-2 chargé du recrutement et des affectations (adjoint de 1re classe). En tant que fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, il était tenu à certaines obligations en vertu de la Charte et du Statut du personnel (jugement No 377, *Jabri* (1986)). L'article 1.4 du Statut du personnel énonce ces obligations fondamentales :

"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 ... de nature à discréditer la fonction publique internationale ou incompatible avec l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que leur statut exige. ..."

III. Le défendeur a estimé que le requérant ne remplissait pas ses obligations et l'a renvoyé pour faute. Le pouvoir de nommer les fonctionnaires et par conséquent de les

renvoyer appartient au Secrétaire général. L'Article 101 de la Charte dispose que la considération dominante dans le recrutement du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant "les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité" (non souligné dans le texte). Il s'ensuit que lorsque des fonctionnaires ne possèdent pas ces qualités, c'est au Secrétaire général qu'il incombe de les discipliner. Le Tribunal a dit dans plusieurs décisions que le choix de la mesure disciplinaire à appliquer en pareil cas relevait du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général (jugements No 424, *Ying* (1988); No 425, *Bruzual* (1988); et No 429, *Beyele* (1988)). Le renvoi peut être choisi comme mesure disciplinaire et cette faculté est énoncée à la disposition 110.3 du Règlement du personnel.

IV. Dans sa requête, le requérant prétend que son renvoi était illégal. L'un de ses principaux arguments est que c'était aux organes des nominations et des promotions qu'il appartenait de décider s'il avait les qualifications requises pour obtenir un engagement permanent, et que cette décision ne pouvait être fondée sur un avis du Comité paritaire de discipline.

V. Pour le Tribunal, il est clair que c'est une faute qui était imputée au requérant; le cas de celui-ci n'était pas examiné en vue d'une nomination ou d'une promotion. Si des imputations de faute doivent être examinées, elles doivent l'être dans le contexte d'une procédure devant le Comité paritaire de discipline et non dans le contexte d'une révision contractuelle où les garanties d'une procédure disciplinaire n'existent pas (jugement No 610, *Ortega* (1993)). En fait, la disposition 110.4 b) du Règlement du personnel prévoit que sauf en cas de renvoi sans préavis, aucune mesure disciplinaire ne peut être appliquée tant que l'affaire n'a pas été soumise au Comité paritaire de discipline. Seul le Comité paritaire de discipline est compétent pour connaître d'une affaire disciplinaire.

VI. Passant à l'examen des imputations de faute qui ont abouti au renvoi du requérant, le Tribunal réitère d'abord une opinion que le Comité paritaire de discipline a exprimée lorsqu'il a examiné l'affaire. Pendant la période de stage, c'est au fonctionnaire qu'il appartient de faire la preuve de son intégrité. Le défendeur n'est pas tenu de prouver au-delà de tout doute raisonnable que le fonctionnaire s'est mal conduit. Il est seulement tenu d'arriver à une conclusion raisonnable sur l'aptitude du fonctionnaire à être nommé à titre permanent sur la base de l'observation qu'il fait de sa conduite et de l'appréciation qu'il porte sur son travail.

VII. Le Tribunal note que le requérant n'est pas satisfait de la conclusion finale du rapport du Comité paritaire de discipline selon laquelle il n'était pas digne d'un engagement permanent. Il aurait certes été souhaitable que, conformément à son mandat, le Comité paritaire de discipline formule ses recommandations en fonction de l'action disciplinaire; cependant, le Tribunal considère qu'en l'espèce, il s'agit là d'une question de terminologie. Le Tribunal constate, comme a manifestement constaté le défendeur, que la déclaration du Comité paritaire de discipline équivalait à une recommandation de renvoi. Il est clair que, selon le Comité paritaire de discipline, le requérant avait commis une faute et n'avait pas observé les normes exigées d'un fonctionnaire international.

VIII. La carrière du requérant à l'Organisation des Nations Unies a été problématique. Vers la fin de 1991 et le début de 1992, une commission d'enquête a enquêté sur des allégations de harcèlement sexuel portées contre le requérant par plusieurs candidates à des emplois relevant des attributions du requérant. Après son enquête, la Commission a conclu que le requérant s'était "conduit de façon inconvenante".

Le 27 février 1992, une candidate à un emploi s'est plainte à l'Organisation des Nations Unies que le requérant avait obtenu d'elle un chèque de 380 dollars en lui disant qu'il l'encaisserait pour elle. Il avait alors omis de lui en remettre le montant. Elle affirmait avoir

rencontré le requérant alors qu'elle postulait un emploi à l'Organisation des Nations Unies. Ce n'est qu'un an plus tard, après qu'elle se soit plainte, que le requérant lui a remis le montant du chèque.

Après avoir examiné cet incident, le Tribunal souscrit pleinement à la conclusion du Comité paritaire de discipline selon laquelle l'explication donnée par le requérant en réponse à cette accusation manquait de véracité. Le requérant a fait des déclarations contradictoires qui ont amené le Comité paritaire de discipline et amènent maintenant le Tribunal à mettre en doute sa crédibilité.

IX. Le troisième incident qui s'est produit pendant que le requérant était au service de l'Organisation des Nations Unies a trait à la somme que l'Organisation avait avancée au requérant sur l'indemnité pour frais d'études pour ses enfants. Le requérant n'a pas utilisé le montant intégral de cette avance pour payer l'établissement scolaire conformément à l'échéancier. Il a omis d'informer l'Organisation que les frais scolaires effectivement payés par lui étaient sensiblement inférieurs au montant sur la base duquel l'avance avait été calculée. Le requérant prétend que le défendeur a dépassé ses pouvoirs en se mêlant à sa vie privée. Tel n'a pas été le cas. Aux termes du rapport sur "Les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux",

"53. En principe, la vie privée du fonctionnaire international n'intéresse que lui et l'organisation à laquelle il appartient ne doit pas intervenir. Néanmoins, afin que sa vie privée ne risque pas de nuire au prestige de l'organisation, le fonctionnaire international doit s'imposer une norme de conduite très élevée...

54. Respecter scrupuleusement les lois du pays hôte, ... faire honneur à ses obligations financières, telles sont, parmi bien d'autres, quelques-unes des obligations évidentes qui découlent du principe général."

X. Le Tribunal fait observer que le requérant passe la question de la faute sous silence et tente d'en minimiser la gravité. Son principal grief est que l'Organisation lui a causé du tort en ne lui accordant pas un emploi permanent. Il prétend que l'Organisation se sert de ces accusations pour ne pas lui accorder un tel emploi, qu'il croit fermement lui être dû. Il soutient qu'en traitant son affaire, le défendeur a agi d'une manière abusive et préjudiciable à son égard. Le Tribunal a examiné attentivement la thèse du requérant. Il est d'avis que le requérant n'a pas établi le bien-fondé de sa cause; ses arguments sont tantôt erronés, tantôt incohérents.

Le Tribunal a constamment dit que la charge de prouver le parti pris ou tout autre motif illicite incombe à celui qui l'invoque. (Voir jugements No 465, *Safavi* (1989) et No 336, *Maqueda Sanchez* (1984)). Le requérant ne s'en est pas acquitté.

XI. Le Tribunal souscrit à la conclusion du Secrétaire général selon laquelle le comportement du requérant s'est sérieusement écarté des normes de conduite et d'intégrité attendues de chaque fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies et que ce comportement est incompatible avec le maintien au service de l'Organisation.

XII. Le Tribunal conclut que les droits du requérant n'ont pas été violés du fait qu'il a été renvoyé. Le Secrétaire général a agi dans les limites de son pouvoir discrétionnaire en mettant fin aux services du requérant pour faute. Sa décision n'a pas été entachée d'erreur de fait, de manquement aux garanties d'une procédure régulière, de parti pris ou d'autres considérations non pertinentes. Le requérant a perçu l'indemnité tenant lieu de préavis prévue à la disposition 109.3 b) du Règlement du personnel ainsi qu'une indemnité en vertu de l'annexe III c) du Statut du personnel.

XIII. Par ces motifs, le Tribunal rejette la requête dans sa totalité.

(Signatures)

Jerome ACKERMANN
Vice-président, assurant la présidence

Mikuin Leliel BALANDA
Membre

Mayer GABAY
Membre

New York, le 4 novembre 1994

R. Maria VICIEN-MILBURN
Secrétaire