

**Tribunal administratif**

Distr. limitée
31 janvier 2005
Français
Original: anglais

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1214

Affaire n° 1303 : SAM-THAMBIAH

Contre : Le Secrétaire général
de l'Autorité
internationale des fonds
marins

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Julio Barboza, Président; M. Kevin Haugh, Vice-Président; M^{me} Jacqueline R. Scott;

Attendu que, le 4 juillet 2003, Nithi Sam-Thambiah, ancien fonctionnaire de l'Autorité internationale des fonds marins (ci-après l'« Autorité »), a introduit une requête dont les conclusions étaient les suivantes :

« II. CONCLUSIONS

a) Le requérant ... prie l'Autorité de produire les documents suivants :

...

b) Décision contestée : les conclusions du Comité de conciliation ... selon lesquelles la décision du Secrétaire général ... de licencier le requérant au motif que ses services ne donnaient pas satisfaction était justifiée. Le requérant demande donc respectueusement l'annulation de la décision du Secrétaire général ...

RÉPARATION DEMANDÉE

- Le requérant ... demande sa réintégration avec plein traitements, y compris les indemnités, pour ce qui reste à courir de son engagement de durée déterminée de deux ans ...
- Le requérant demande qu'une prime de mobilité et de sujétion correspondant à ses quatre lieux d'affectation précédents lui soit versée;
- [Le requérant] demande le versement d'un montant en lieu et place de l'expédition de ses effets personnels ...



- Le requérant demande également que lui soit versée une indemnité d'un montant de [25 000 dollars des États-Unis] en réparation du préjudice personnel et professionnel que lui ont causé son licenciement injuste ainsi que l'humiliation et l'atteinte à sa dignité qu'il a subies, en réparation de son préjudice moral et en remboursement de ses frais de procédure. »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prorogé jusqu'au 30 septembre 2003 puis jusqu'au 31 décembre 2003 le délai fixé pour le dépôt de la réplique du défendeur;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 18 décembre 2003;

Attendu que, le 18 juin 2004, le requérant a déposé des observations écrites modifiant ses conclusions comme suit :

« 97. ... Prie le Tribunal :

D'ordonner que les parties soient entendues en personne;

...

– De juger que la décision du défendeur en date du 19 juillet 2003 de mettre fin [aux services du requérant est] nulle et non avenue étant :

i. Infondée en fait ...

ii. Motivée par le désir d'éviter de répondre à de graves allégations soulevant des questions ... de gestion ...

iii. La procédure suivie pour décider que les services du requérant n'étaient pas satisfaisants était viciée.

iv. Le Comité de conciliation a été irrégulièrement constitué ... »

Attendu que, le 18 novembre 2004, le Tribunal a décidé de ne pas tenir de procédure orale en l'espèce;

Attendu que l'exposé des faits, y compris les états de service du requérant, figurant dans le rapport et le résumé du Comité de conciliation est en partie libellé comme suit :

« [Le requérant] a été recruté au titre d'un engagement de durée déterminée par l'Autorité internationale des fonds marins pour une période de deux ans à Kingston (Jamaïque), en qualité de chef de l'administration et de la gestion, à la classe P-5, échelon I, avec effet au 4 décembre 2001. Lorsque [le requérant] a pris ses fonctions, l'Adjoint du Secrétaire général l'a pleinement informé de la nature de sa tâche et de ce que son employeur, l'Autorité, attendait de lui. La lettre de nomination [du requérant] indiquait clairement que l'engagement lui était offert notamment sous réserve qu'il certifie l'exactitude des renseignements qu'il avait fournis dans sa notice personnelle et qu'il était recruté au poste de chef de l'administration et de la gestion, à la classe P-5, échelon I.

Elle indiquait également qu'il pouvait être mis fin à l'engagement de durée déterminée avant sa date d'expiration en application des dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel moyennant un préavis de

30 jours donné par écrit par le Secrétaire général, ou un mois de traitement et d'indemnités en lieu et place de ce préavis...

[Le 10 décembre 2001, après avoir vérifié que Kingston était le cinquième lieu d'affectation du requérant, il fut décidé que ce dernier percevrait une prime de sujétion et de mobilité sous forme de montant forfaitaire. Ultérieurement, le requérant a été informé que, comme l'un de ses lieux d'affectation, Washington, ne relevait pas du système des Nations Unies, il n'avait droit qu'à la prime de sujétion et de mobilité correspondant à quatre lieux d'affectation.]

[En mars 2002, un montant de 12 000 dollars des États-Unis a été versé au requérant en lieu et place de l'expédition de ses effets personnels.]

[Le 17 juin 2002, le requérant a écrit une lettre au Secrétaire général dans laquelle il demandait à le rencontrer pour s'entretenir avec lui de certaines questions « délicates ». Selon le défendeur, le Secrétaire général n'a jamais reçu cette lettre.]

Le Secrétaire général, par lettre datée du 19 juillet 2002, a informé [le requérant] que conformément à sa lettre de nomination et aux dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel de l'Autorité, il avait décidé de mettre fin à son engagement avec effet au 31 juillet 2002 au motif que ses services n'étaient pas satisfaisants. Des exemples précis de ces services "non satisfaisants" étaient donnés dans cette lettre :

- i) Paiement irrégulier d'indemnités pour expédition d'effets personnels à plusieurs fonctionnaires, y compris [lui-même], en violation flagrante du Règlement du personnel.
- ii) Avance sur la prime de sujétion et de mobilité et montants excédentaires versés à [lui-même] à ce titre alors qu'il devait savoir que les périodes de service effectuées antérieurement au titre d'engagements de durée limitée ne lui donnaient pas droit à une telle prime.
- iii) Le [requérant] n'a pas contribué de manière perceptible à l'établissement du budget de l'Autorité.
- iv) Le [requérant] n'a pas pris les dispositions nécessaires pour faire vérifier en temps voulu les comptes de l'Autorité.
- v) Compétences de gestion [du requérant] médiocres.
- vi) D'une manière générale, incompétence [du requérant] s'agissant d'exercer ses fonctions comme un fonctionnaire de la classe P-5 devait le faire."

[Selon le Secrétaire général, les personnes indiquées comme références par le requérant qui peut-être connaissaient son travail soit ont donné une évaluation de son comportement professionnel qui ne l'a guère aidé, soit ont déclaré qu'ils n'étaient pas en mesure de lui servir de références. Ainsi, il était flagrant pour le Secrétaire général que le requérant ne possédait pas les compétences et capacités requises pour exercer les fonctions d'un poste de la classe P-5.]

Par lettre datée du 14 août 2002, [le requérant] a demandé, en vertu de la disposition 111.2 a) du Règlement du personnel, que la décision du Secrétaire général soit reconsidérée. Il faisait valoir que les garanties d'une procédure

régulière n'avaient pas été respectées et que sa lettre de licenciement avait été écrite en réaction aux efforts qu'il avait faits pour alerter le Secrétaire général sur des fautes et irrégularités de gestion au sein de l'Autorité. Il formulait également une série d'allégations contre le Secrétaire général et d'autres hauts fonctionnaires.

Dans une lettre datée du 9 septembre 2002, l'[Adjoint du Secrétaire général] ... a répondu, au nom du Secrétaire général, à la lettre [du requérant] en date du 14 août 2002. Il indiquait [au requérant] que le Secrétaire général, après avoir examiné l'affaire, ne voyait aucune raison de modifier sa décision de le licencier. Le Secrétaire général répondait en outre que dans sa lettre [le requérant] faussait la réalité, déformait les faits et, sur certains points, inventait. L'Adjoint du Secrétaire général indiquait aussi que l'on n'avait pu trouver trace de la lettre que [le requérant] affirmait avoir envoyé au Secrétaire général le 17 juin 2002 et qu'il ne pouvait donc s'agir que d'une autre invention. La lettre invoquait également d'autres faits, qui étaient apparus ultérieurement et donnait une image négative du comportement [du requérant] au sein de l'Autorité et à l'extérieur de celle-ci et attestaient qu'il était incapable d'assumer les responsabilités et le poste de chef de l'administration et de la gestion et celles d'un fonctionnaire de la classe P-5. Il s'agissait d'allégations concernant la manière dont le requérant traitait les fonctionnaires de sexe féminin, qui s'apparentait au harcèlement sexuel, et des allégations selon lesquelles il téléchargeait à des images pornographiques sur Internet durant ses heures de bureau et à l'aide du matériel de l'Autorité. Elle évoquait également des observations équivoques que [le requérant] aurait fait à certaines personnes fournissant des biens et des services à l'Autorité et à son personnel, y compris des médecins et des dentistes.

[Le] 9 octobre 2002, [le requérant] a saisi le Comité de conciliation. »

Le Comité de conciliation a présenté son rapport le 28 avril 2003. Ses propositions, conclusions, et recommandations étaient en partie les suivantes :

« Le Comité a présenté au défendeur les paramètres qu'il considérait appropriés pour une conciliation entre les parties ...

...

43. Le défendeur a indiqué au Comité qu'il n'était pas opposé à une conciliation et qu'il était prêt à envisager l'approche proposée par le Comité dans le cadre d'un règlement amiable ...

45. La proposition qui avait été présentée au défendeur ... a été communiquée au plaignant par le Président du Comité par *lettre datée du 10 janvier 2003* ...

...

47. Lors d'une entrevue avec le Comité, le plaignant a informé ce dernier qu'il n'était pas prêt à accepter les propositions faites par le Comité pour parvenir à un règlement amiable. Lorsque la conciliation échoue, le Comité est tenu d'établir un rapport résumant la procédure suivie, les arguments des parties et ses propres recommandations. C'est pourquoi le présent rapport a été établi, qui examine les questions contestées de manière approfondie et exhaustive.

...

SECTION VIII CONCLUSIONS

91. Lorsqu'il a examiné cette affaire et est parvenu à ses conclusions, le Comité avait à l'esprit les dispositions de l'article 167 de la Convention [des Nations Unies] sur le droit de la mer ...

92. Après avoir examiné tous les faits, le Comité est convaincu qu'il y a suffisamment d'éléments dans le dossier pour étayer la conclusion selon laquelle le licenciement du plaignant de l'Autorité au motif que ses services ne donnaient pas satisfaction a été pleinement justifié comme le montre le présent rapport. On ne peut que conclure que le plaignant a omis de communiquer des informations importantes concernant le fait qu'il n'était pas qualifié pour occuper le poste de Chef de l'Administration et de la gestion, un poste de rang élevé, à la classe P-5. L'Autorité a ainsi été dolosivement amenée à le nommer à un niveau dépassant ses capacités. Il ressort du dossier que dès qu'il est entré en fonctions, l'intéressé a délibérément appliqué la pratique d'une autre organisation dans son propre intérêt financier en violation du Statut et du Règlement du personnel de l'Autorité et des conditions énoncées dans sa lettre de nomination. Ses déclarations dans sa notice personnelle en ce qui concerne l'emploi de son épouse étaient assurément erronées et il le savait. De même, on ne peut que conclure que lorsqu'il a demandé et reçu une prime de sujétion et de mobilité sur la base d'informations trompeuses concernant ses lieux d'affectation antérieurs, il poursuivait un objet irrégulier d'avantage personnel. Cumulativement, de tels actes seraient considérés comme constituant de graves irrégularités, en particulier s'agissant d'un fonctionnaire qui, en sa qualité de Chef de l'Administration et de la gestion, est chargé d'appliquer fidèlement le Statut et le Règlement du personnel d'une organisation.

93. Le plaignant, au lieu de se défendre contre les accusations d'incompétence et d'irrégularités formulées contre lui, a tenté, par des allégations ou des insinuations, de mettre des irrégularités et des fautes de gestion à la charge du Secrétaire général et de d'autres hauts fonctionnaires de l'Autorité. Le Comité a examiné nombre de ces allégations et a conclu qu'elles n'étaient pas fondées et déformaient les faits. Néanmoins, afin de parvenir à une solution amiable en ce qui concerne la plainte, le Comité a fait une proposition ... que le Secrétaire général a acceptée mais que le plaignant a rejetée. »

Le 4 juillet 2003, le requérant a introduit la requête susmentionnée devant le Tribunal.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. Le licenciement du requérant au motif que ses services n'étaient pas satisfaisants a constitué une violation du Statut et du Règlement du personnel de l'Autorité.
2. Les allégations selon lesquelles les services du requérant n'étaient pas satisfaisants sont mal fondées.
3. Les nouvelles accusations formulées dans la lettre du 19 septembre 2002 sont sans rapport avec la décision de licenciement et sont également mal fondées.

4. La composition du Comité de conciliation était illégale : le Règlement du personnel de l'Autorité n'est pas conforme au Statut du personnel de l'Autorité.

5. Durant la conciliation, de nouvelles accusations ont été formulées dans la réplique du défendeur en date du 11 novembre 2002 : il y a également eu des erreurs dans le rapport et les recommandations du Comité de conciliation.

6. D'une manière générale, le Comité de conciliation s'est comporté davantage comme une instance d'accusation que comme une instance de conciliation.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. La décision de licencier le requérant relevait du pouvoir discrétionnaire du défendeur. Comme il ne s'agissait pas d'une mesure disciplinaire, aucune procédure disciplinaire n'était requise.

2. Le requérant a bénéficié des garanties d'une procédure irrégulière et la décision contestée n'était aucunement viciée par des motifs irréguliers.

3. Il est largement prouvé que les services du requérant ne donnaient pas satisfaction et les allégations formulées à cet égard sont fondées. La décision du défendeur n'est pas viciée au motif qu'elle aurait été déraisonnable ou fondée sur des constatations de fait erronées.

4. En amenant l'Autorité à verser à lui-même et à d'autres une indemnité au titre de l'expédition d'effets personnels, le requérant a appliqué une procédure qui avait été adoptée par le PNUD dans le cadre d'un programme pilote et était applicable à certains fonctionnaires titulaires d'une lettre de nomination du PNUD. Il n'y avait aucune raison d'appliquer la même procédure au personnel de l'Autorité.

5. Le requérant n'a jamais eu droit à une prime de sujétion et de mobilité sur la base de ses quatre lieux d'affectation antérieurs.

6. Le défendeur rejette les affirmations du requérant selon lesquelles le Comité de conciliation était irrégulièrement composé et partial au motif qu'il ne comprenait pas de représentant du personnel et qu'il a été constitué sans consultation préalable du Comité du personnel de l'Autorité. Le défendeur rejette également les accusations de parti pris et d'irrégularité formulées contre les membres du Comité de conciliation.

Le Tribunal, ayant délibéré du 5 au 24 novembre 2004, rend le jugement suivant :

I. Le requérant demande au Tribunal d'ordonner au défendeur de produire un certain nombre de documents. Le Tribunal considère toutefois qu'il dispose de suffisamment de pièces pour statuer sur les questions soulevées dans la requête et, en conséquence, il refuse d'ordonner une telle production.

II. Avant d'aborder ce qui constitue le sujet de la présente instance, le Tribunal pense qu'il se doit de formuler certaines réflexions au sujet des procédures administratives disponibles à l'Autorité internationale des fonds marins avant la saisine du Tribunal. Le Statut et le Règlement du personnel de l'Autorité ont établi, en matière disciplinaire, une procédure qui semble adéquate pour la constatation des faits qui normalement permettront au Tribunal d'examiner des affaires venant de

cette instance. Toutefois, les mêmes Statut et Règlement ne disent rien de l'établissement des faits dans les affaires non disciplinaires. À la différence de la plupart des organisations des Nations Unies, il n'y a pas à l'Autorité d'organe consultatif, comme la Commission paritaire de recours, apte à établir les faits de manière quasi judiciaire et à conseiller l'autorité administrative avant qu'elle prenne une décision finale. Il y a, en lieu et place d'un tel organe, un « Comité de conciliation », dont la mission ne semble pas être d'établir les faits, de telle sorte que son président lui-même a déclaré, à un certain stade de l'examen de la plainte du requérant, que le Comité de conciliation n'était pas un « organe d'enquête ». Même une lecture rapide des dispositions 111.1 et 111.2 du Règlement du personnel de l'Autorité, relatives à la création et au fonctionnement du Comité de conciliation, montre que cet organe n'est pas conçu pour établir les faits. Elles ne prévoient pas la possibilité pour lui de convoquer des témoins ou de poser des questions aux parties, ni de demander la production de documents ou d'éléments de preuve à d'autres organisations ou bureaux. Sa seule fonction semble être, à la lumière des dispositions susvisées, de rechercher un terrain d'entente entre les parties. À la différence des organes de conciliation existant en droit international, par exemple, dans le cadre desquels l'établissement des faits et la proposition de solutions vont de pair, le Comité de conciliation de l'Autorité tel qu'établi par les dispositions susmentionnées semble être un organe de médiation, comme ce terme s'entend en droit international. De par sa nature même, une telle fonction de médiation vise non tant à trouver une solution quant au fond, ou à mettre en œuvre une procédure accusatoire ou inquisitoire, qu'à régler le différend rapidement et sans heurt. C'est pourquoi le médiateur ne tente généralement pas d'établir les faits d'une affaire ou les questions de droit qu'elle soulève, mais cherche simplement à concilier les intérêts ou à trouver une solution au conflit.

III. Le Tribunal n'a pas été conçu pour établir les faits et il n'est pas équipé pour exercer cette fonction, qui doit l'être par des organes consultatifs mixtes comme la Commission paritaire de recours ou le Comité paritaire de discipline. Ainsi, si l'Autorité internationale des fonds marins ne crée pas pour les affaires non disciplinaires un organe consultatif comparable à la Commission paritaire de recours, il se pourrait bien que le Tribunal ne soit pas en mesure à l'avenir d'accepter une affaire dans laquelle les faits n'ont pas été établis par un tel organe mixte. À défaut, les parties peuvent souhaiter remettre au Tribunal un exposé signé des faits non contestés. Comme le Tribunal l'a déclaré dans son jugement *Makil* [Jugement n° 1009 (2001)] :

« Le Statut du Tribunal ne prévoit que les conclusions sur lesquelles se fonde la décision du Tribunal soient d'ordinaire ou en général établies à la suite d'enquêtes menées par le Tribunal ou sur la base de faits établis par le Tribunal lui-même. La raison en est que les affaires dont connaît le Tribunal lui sont presque toujours soumises après une enquête préliminaire effectuée par un comité paritaire de discipline ou une commission paritaire de recours ou par un organe semblable qui est chargé d'établir les faits et d'en faire rapport. L'exception à cette règle générale survient lorsque les parties s'accordent sur les faits et que l'affaire peut être renvoyée au Tribunal en première instance sur la base de faits convenus, conformément à l'article 7 du Statut. Lorsqu'une requête est présentée sur la base de faits convenus et qu'il apparaît que les faits convenus ne sont pas suffisants pour permettre au Tribunal de statuer et de prendre une décision, le Tribunal renvoie généralement l'affaire aux parties

afin qu'elles puissent s'accorder sur des faits suffisants ou, à défaut, renvoie l'affaire à la Commission paritaire de recours pour un complément d'enquête, comme ce fut le cas par exemple du jugement n° 902, *Macnaughton-Jones et c.* (1998).

En conséquence, le Tribunal se prononce généralement sur des faits établis par le Comité paritaire de discipline ou la Commission paritaire de recours ou par un organe d'enquête préliminaire, à moins que le Tribunal n'ait des motifs de ne pas procéder ainsi, notamment s'il détermine qu'il y a eu manquement ou que les preuves sont insuffisantes pour justifier les faits allégués ou s'il détermine un parti pris ou une mauvaise intention de la part de l'organe en question ou que celui-ci a été influencé lors de l'établissement des faits par des facteurs non pertinents. À moins d'avoir déterminé de tels motifs, le Tribunal se prononce sur les faits ainsi établis par le Comité paritaire de discipline ou la Commission paritaire de recours. Le Tribunal souligne que les principes évoqués ci-dessus sont applicables aux conclusions factuelles directes et n'ont aucune incidence sur la question de l'interprétation des documents ou des déductions faites à partir de conclusions directes. Ces déductions peuvent souvent être présentées comme étant des conclusions factuelles indirectes plutôt que directes. La raison en est que le Tribunal n'est en aucun cas désavantagé par rapport à un organe d'enquête préliminaire, qu'il s'agisse du Comité paritaire de discipline, de la Commission paritaire de recours ou de tout autre organe traitant de questions de cette nature, quand bien même ces organes sont généralement mieux aptes à établir des faits de première main pour avoir vu et entendu les témoins. Le Tribunal souligne également que le Statut lui confère évidemment le pouvoir de mener des enquêtes dans des cas appropriés. Il peut par exemple entendre des dépositions orales, même s'il exerce ce pouvoir assez rarement. »

IV. Le Tribunal estime que le Comité de conciliation a fait beaucoup d'efforts, notwithstanding les limitations que lui imposent les dispositions régissant son fonctionnement, afin d'établir certains faits que le Tribunal considère comme décisifs. Ceci étant, le Tribunal tient à déclarer, dans la présente espèce, que certains peuvent être facilement vérifiés au moyen des informations figurant au dossier, et que ces faits faciles à vérifier suffisent pour permettre au Tribunal de statuer sur le fond.

V. La principale question en l'espèce est de savoir si le licenciement du requérant avant l'expiration de son engagement était licite, c'est-à-dire conforme aux termes de sa lettre de nomination, y compris le Statut et le Règlement du personnel de l'Autorité. L'article 9.1 du Statut du personnel indique, en ses alinéas a) à d), les raisons pour lesquelles il peut être mis fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'un contrat de durée déterminée. Le Secrétaire général peut, selon cette disposition, mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire nommé à titre permanent ou d'un fonctionnaire titulaire d'un engagement de durée déterminée avant la date d'expiration de cet engagement pour les raisons suivantes (seules sont mentionnées celles qui, de prime abord, sont applicables en l'espèce) :

« a) i) Si les services de l'intéressé ne donnent pas satisfaction;

...

a) v) Pour toute autre raison qui pourrait être prévue dans la lettre de nomination;

...

b) i) Si la conduite de ce fonctionnaire indique qu'il ne possède pas les plus hautes qualités d'intégrité requises par le paragraphe 2 de l'article 167 de la Convention;

b) ii) Si certains faits antérieurs à la nomination de l'intéressé et touchant son aptitude viennent à être connus et s'il s'agit de faits qui, s'ils avaient été connus au moment de sa nomination, auraient dû empêcher sa nomination en raison des normes prévues par la Convention et le présent Statut.

...

d) Le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'une nomination de durée déterminée avant la date d'expiration de cette nomination pour l'une quelconque des raisons indiquées aux alinéas a), b) et c) ci-dessus ou pour toute autre raison prévue dans la lettre de nomination. »

VI. Le Tribunal considère qu'il est important de s'arrêter un instant sur la manière dont le défendeur a communiqué au requérant sa décision de mettre fin à son engagement. Dans sa lettre du 19 juillet 2002, le défendeur mentionne « les termes de votre lettre de nomination » et les « dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel de l'Autorité » comme étant les normes applicables en l'espèce. En fait, le défendeur invoque ainsi les sous-alinéas i) et v) de l'alinéa a) de l'article 9.1 du Statut, ce sous-alinéa v) étant identique aux derniers mots de l'alinéa d) du même article 9.1. Cette lettre indique au requérant que son licenciement prendrait effet à compter du 31 juillet 2002, et qu'un mois de traitement lui sera versé en lieu et place de préavis.

La principale raison mentionnée dans la lettre était que « les services » de l'intéressé « ne donnaient pas satisfaction », mais le Tribunal relève que les deux motifs (« services ne donnant pas satisfaction » et « autre raison prévue dans la lettre de nomination ») ont été invoqués par le défendeur, pas seulement parce que, lorsqu'il mentionne dans sa lettre les conditions d'emploi du requérant, mais surtout parce qu'il donne des exemples d'actions et omissions constituant « des services ne donnant pas satisfaction », il indique ce qui suit :

« [i)] paiement irrégulier d'indemnités pour expédition d'effets personnels à plusieurs fonctionnaires, y compris vous-même, en violation flagrante du Règlement du personnel; [ii)] avance sur la prime de sujétion et de mobilité et majoration irrégulière de cette prime versées à vous-même alors que vous deviez savoir que les périodes de services effectuées antérieurement à la classe P-3 au titre d'engagements de durée limitée ne vous donnaient pas droit à cette indemnité; [iii)] vous n'avez pas contribué de manière perceptible à l'établissement du budget de l'Autorité; [iv)] vous n'avez pas pris les dispositions nécessaires pour faire vérifier en temps voulu les comptes de l'Autorité; [v)] la médiocrité de vos compétences gestionnaires [; et, vi)] d'une manière générale, votre incompétence s'agissant d'exercer vos fonctions comme doit le faire un fonctionnaire de la classe P-5. »

Certaines de ces raisons, comme celles exposés en i) et ii), tenaient davantage au manque d'intégrité personnelle du requérant qu'à ses services à l'Autorité. C'est précisément parce que ces traits de caractère du requérant ont été mentionnés dans la lettre du 19 juillet que d'autres actions du requérant confirmant ce manque d'intégrité, comme le fait qu'il n'ait pas mentionné que son épouse était employée par l'Organisation et que de ce fait il n'avait pas droit à l'indemnité pour charges de famille, peuvent être prises en considération par le Tribunal bien qu'elles n'aient été signalées qu'après que la décision du Secrétaire général de le licencier eut été communiquée au requérant.

De même, d'autres raisons permettant de mettre fin à un engagement indiquées dans l'article 9.1 du Statut sont applicables, à savoir une « conduite » indiquant que le fonctionnaire « ne possède pas les plus hautes qualités d'intégrité requises par le paragraphe 2 de l'article 167 de la Convention », et :

« Si certains faits antérieurs à la nomination de l'intéressé et touchant son aptitude viennent à être connus et s'il s'agit de faits qui, s'ils avaient été connus au moment de sa nomination, auraient dû empêcher sa nomination en raison des normes prévues par la Convention et le présent Statut. »

L'une comme l'autre ressortent des omissions et des ambiguïtés relevées dans la notice personnelle du requérant, notamment le fait qu'il ait pris soin de cacher qu'aucun des postes qu'il avait occupés avant d'être nommé à l'Autorité ait dépassé la classe P-3.

Pour citer un adage latin, *jura novit curia*, et il incombe donc au Tribunal de donner aux choses leur qualification juridique. Donc, outre que les services du requérant ne donnaient pas satisfaction, le Tribunal conclut que les motifs énoncés aux sous-alinéas i) et ii) de l'alinéa b) de l'article 9.1 du Statut du personnel sont plus que suffisants pour justifier le licenciement du requérant. Il n'est pas nécessaire de se demander si ses compétences gestionnaires étaient réellement satisfaisantes ou s'il aurait dû ou non contribuer à l'établissement du budget.

VII. Le Secrétaire général de l'Autorité a choisi de ne pas engager d'action disciplinaire contre le requérant en l'espèce. Il a décidé que les allégations formulées contre le requérant feraient l'objet d'une enquête et seraient considérées comme soulevant des problèmes de comportement professionnel et non comme des allégations de faute, évitant ainsi d'avoir à mener une enquête et d'avoir à prouver l'élément moral ou le caractère délibéré des actes du requérant, qui auraient dû être pris en considération s'il avait décidé d'essayer d'établir la faute. Le Tribunal considère que cette décision était légitime étant donné les circonstances, compte tenu de la nature des problèmes soulevés. Ce n'aurait pas été nécessairement le cas s'ils avaient été d'une autre nature, car certaines activités ne peuvent être considérées que comme des manifestations de malhonnêteté, auquel cas une procédure disciplinaire s'impose.

VIII. Par ces motifs, la requête est rejetée dans son intégralité.

(Signatures)

Julio Barboza
Président

Kevin Haugh
Vice-Président

Jacqueline R. Scott
Membre

New York, le 24 novembre 2004

Maritza Struyvenberg
Secrétaire