



# Assemblée générale

Distr. générale  
11 juillet 2013  
Français  
Original : anglais

---

## Soixante-huitième session

Point 141 de la note préliminaire\*

### Gestion des ressources humaines

## Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et délictuelle : période du 1<sup>er</sup> juillet 2012 au 30 juin 2013

### Rapport du Secrétaire général

#### *Résumé*

Établi en application du paragraphe 16 de la résolution 59/287 de l'Assemblée générale, dans lequel celle-ci priait le Secrétaire général d'informer chaque année les États Membres de toutes les mesures prises en cas de faute professionnelle ou délictueuse avérée, ainsi que des instances disciplinaires et, le cas échéant, des actions en justice introduites conformément aux procédures et aux textes en vigueur, le présent rapport couvre la période du 1<sup>er</sup> juillet 2012 au 30 juin 2013.

L'Assemblée générale est invitée à en prendre note.

---

\* A/68/50.



## **I. Introduction**

1. Établi en application du paragraphe 16 de la résolution 59/287 de l'Assemblée générale, dans lequel celle-ci priait le Secrétaire général d'informer chaque année les États Membres de toutes les mesures prises en cas de faute professionnelle ou délictueuse avérée conformément aux procédures et aux textes en vigueur, le présent rapport couvre la période du 1<sup>er</sup> juillet 2012 au 30 juin 2013.

2. Conformément au paragraphe 17 de la résolution 59/287, une circulaire viendra informer tous les fonctionnaires de l'Organisation des cas les plus courants de faute professionnelle ou délictueuse et de leur suite disciplinaire et, le cas échéant, judiciaire, l'anonymat des fonctionnaires en cause étant préservé.

3. L'aperçu du dispositif administratif gouvernant la matière disciplinaire, présenté à la section II ci-après, permet de replacer dans leur contexte les informations figurant dans les sections III et IV. La section III récapitule les affaires dans lesquelles le Secrétaire général a prononcé des sanctions disciplinaires à l'encontre de fonctionnaires du Secrétariat au cours de la période considérée. La section IV renseigne, éléments de comparaison à l'appui, sur l'issue des affaires closes pendant la période considérée, y compris celles qui n'ont pas donné lieu à sanction disciplinaire, sur les recours formés contre des mesures disciplinaires prononcées depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009, ainsi que sur le nombre et la nature des affaires soumises pour suite à donner pendant ladite période, la section V renseignant quant à elle sur la pratique suivie par le Secrétaire général en matière délictueuse.

## **II. Aperçu du dispositif administratif gouvernant la matière disciplinaire**

### **A. Textes régissant la conduite du fonctionnaire<sup>1</sup>**

4. Aux termes du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, « la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi 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 ».

5. Les dispositions des chapitres I du Statut et du Règlement du personnel, intitulés « Devoirs, obligations et privilèges », consacrent, exemples à l'appui, les valeurs fondamentales auxquelles doit satisfaire le fonctionnaire international du fait de son statut. On se référera, en particulier, à l'article 1.2 du Statut et à la disposition 1.2 du Règlement, qui indiquent certains comportements prescrits ou proscrits.

---

<sup>1</sup> Les dispositions relatives au statut, aux droits et aux obligations, du fonctionnaire ainsi qu'à la matière disciplinaire peuvent être consultées en ligne dans le Manuel de gestion des ressources humaines (qui peut être consulté à l'adresse suivante : [www.un.org/french/grh\\_manuel/French/](http://www.un.org/french/grh_manuel/French/)), sous les rubriques « Statut et droits et devoirs essentiels des fonctionnaires » et « Mesures disciplinaires ».

## B. Faute

6. Le chapitre X du Statut du personnel dispose en son article 10.1 a) que « le Secrétaire général peut appliquer des mesures disciplinaires à tout fonctionnaire en cas de faute professionnelle ». Selon la disposition 10.1 a) du Règlement du personnel, « peut constituer une faute passible d'instance disciplinaire et de sanction disciplinaire le défaut par tout fonctionnaire de remplir ses obligations résultant de la Charte des Nations Unies, du Statut et du Règlement du personnel ou autres textes administratifs applicables, ou d'observer les normes de conduite attendues de tout fonctionnaire international ». En outre, d'après la disposition 10.1 c) du Règlement du personnel, « la décision de conduire une enquête sur toutes allégations de faute, d'ouvrir une instance disciplinaire ou d'appliquer des mesures disciplinaires relève du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général ou des personnes à qui les pouvoirs voulus sont par lui délégués ». Dans les limites de ces dispositions, le Secrétaire général a toute latitude pour apprécier la faute et prendre des sanctions disciplinaires. L'instruction administrative ST/AI/371/Amend.1 (Mesures et procédures disciplinaires révisées)<sup>2</sup> donne d'autres exemples de manquements passibles de mesures disciplinaires. Une nouvelle instruction administrative sur les enquêtes et la procédure disciplinaire en cours d'élaboration qui fait l'objet de discussions et de consultations avec l'Administration et les parties intéressées viendra notamment régler certaines questions relatives à la procédure d'enquête.

## C. Droit au respect de la légalité

7. Tout chef de service ou autre responsable qui, à l'issue d'une enquête, estime qu'il y a présomption de faute passible d'instance disciplinaire, saisit le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, qui apprécie s'il y a lieu à suivre. Selon l'objet et la complexité du rapport, l'enquête peut être ouverte par le chef de service ou les personnes désignées par lui à cet effet, ou encore par le Bureau des services de contrôle interne (BSCI), agissant d'office ou à la demande du chef de service.

8. S'il décide qu'il y a lieu à suite disciplinaire, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines informe tout d'abord le fonctionnaire en cause par écrit des allégations de faute portées contre lui, de la faculté qu'il a de produire des observations sur ce sujet et de son droit de demander l'aide d'un conseil au Bureau de l'aide juridique au personnel ou de se constituer, à ses frais, un conseil externe. Il ménage au fonctionnaire en cause la faculté raisonnable de répondre aux allégations de faute. À la lumière des explications fournies par celui-ci, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines décide s'il y a lieu de classer l'affaire, d'ouvrir une instance disciplinaire ou de recommander l'imposition de telle(s) ou telle(s) mesure(s) disciplinaire(s). Dans ce dernier cas, le Secrétaire général adjoint à la gestion apprécie, au nom du Secrétaire général, l'opportunité d'imposer une ou plusieurs des mesures disciplinaires prévues dans la disposition 10.2 a) du Règlement du personnel.

---

<sup>2</sup> Voir également la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2008/5, portant interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir.

9. Aux termes de la disposition 10.4 a) du Règlement du personnel, tout fonctionnaire peut être mis en congé administratif à tout moment pendant enquête jusqu'à la clôture de l'instance disciplinaire<sup>3</sup>.

10. Aux termes de la disposition 10.3 c) du Règlement du personnel, le fonctionnaire à l'encontre duquel des mesures disciplinaires ont été prises peut attaquer directement la décision par voie de requête devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, conformément au chapitre XI du Règlement du personnel<sup>4</sup>.

## D. Mesures disciplinaires

11. La disposition 10.2 a) du Règlement du personnel porte que, par « mesures disciplinaires », on entend l'une ou plusieurs des mesures suivantes (plusieurs sanctions pouvant être prononcées dans une même affaire) :

- a) Blâme écrit;
- b) Perte d'un ou plusieurs échelons de classe;
- c) Suspension, pendant une période déterminée, du droit à toutes augmentations de traitement;
- d) Suspension sans traitement pendant une période déterminée;
- e) Amende;
- f) Suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion;
- g) Rétrogradation avec suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion;
- h) Cessation de service, avec préavis ou indemnité en tenant lieu, et avec ou sans indemnité de licenciement;
- i) Renvoi.

12. Pour déterminer la mesure appropriée, il est statué sur chaque affaire au cas par cas, compte tenu des particularités de l'espèce, y compris les circonstances aggravantes ou atténuantes. Chaque affaire reposant sur des faits et circonstances propres, on peut difficilement procéder par voie d'énonciation générale, en matière de sanctions<sup>5</sup>. Aux termes de la disposition 10.3 b) du Règlement du personnel,

<sup>3</sup> En janvier 2013, la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines a, à titre expérimental, délégué à la Secrétaire générale adjointe à l'appui aux missions le pouvoir de mise en congé administratif avec traitement de fonctionnaires des missions. Les directives gouvernant la mise en congé administratif avec traitement pendant enquête ou instance disciplinaire figurent dans le Manuel de gestion des ressources humaines (qui peut être consulté à l'adresse suivante : [www.un.org/french/grh\\_manuel/French/](http://www.un.org/french/grh_manuel/French/)).

<sup>4</sup> La jurisprudence du Tribunal du contentieux administratif en matière disciplinaire peut être consultée sur le site Web du Bureau de l'administration de la justice ([www.un.org/fr/oaj](http://www.un.org/fr/oaj)).

<sup>5</sup> Le Tribunal du contentieux administratif a reconnu la nature *sui generis* des faits de chaque affaire disciplinaire et la difficulté de dégager des principes généraux en la matière. Voir, par exemple, l'affaire *Yisma* (UNDT/2011/061), dans laquelle il a observé que les affaires disciplinaires reposaient généralement sur des faits bien précis et que la prudence s'imposait pour ce qui est de tirer des principes généraux concernant la proportionnalité des mesures

toute mesure disciplinaire prise à l'encontre du fonctionnaire en cause doit être proportionnelle à la nature et à la gravité de la faute commise.

## E. Autres mesures

13. Les avertissements adressés par écrit ou oralement, le recouvrement de sommes dues à l'Organisation et le congé administratif avec ou sans traitement n'ont pas valeur de sanction disciplinaire. Au même titre que les mises en garde ou les lettres d'avertissement, ils constituent des mesures d'administration et de gestion, moyens utiles de faire respecter les normes de conduite et de favoriser le respect du principe de responsabilité. En outre, le comportement en cause qui influe négativement sur le travail de tel ou tel fonctionnaire peut également être traité dans le cadre de l'évaluation de la performance, les mesures ci-après pouvant être prises : formation, accompagnement, suspension des augmentations périodiques de traitement, non-renouvellement de contrat ou résiliation de l'engagement.

## III. Récapitulatif des affaires dans lesquelles le Secrétaire général a prononcé des mesures disciplinaires entre le 1<sup>er</sup> juillet 2012 et le 30 juin 2013

14. Tous les cas qui ont donné lieu à l'application d'une ou plusieurs mesures disciplinaires sont résumés ci-après, la nature de la faute et de la (des) mesure(s) disciplinaire(s) prononcée(s) par le Secrétaire général étant précisée. La qualité du fonctionnaire et les autres renseignements le concernant ne sont indiqués que dans l'hypothèse où ils ont été retenus comme circonstances aggravantes ou atténuantes. Ne sont pas visés les cas qui ont donné lieu à des mesures autres que disciplinaires.

15. Les circonstances aggravantes ou atténuantes prises en compte dans la détermination de la sanction varient selon les faits et circonstances propres à chaque affaire. Peuvent être retenues comme circonstances aggravantes la récidive, l'intention d'enrichissement sans cause et l'importance du préjudice résultant de la faute, le remords sincère, la situation personnelle du fonctionnaire et l'aveu spontané pouvant valoir circonstances atténuantes. Cette solution est consacrée par le Tribunal du contentieux administratif<sup>6</sup>.

16. Les affaires portées devant le Secrétaire général ne donnent pas toutes lieu à mesures disciplinaires ou autres. Si le Bureau de la gestion des ressources humaines estime qu'il n'y a pas lieu à suite disciplinaire ou si le fonctionnaire donne des explications satisfaisantes en réponse à toute accusation de faute portée officiellement contre lui, l'affaire est classée. L'affaire peut également être classée

---

disciplinaires des types de mesures appliquées dans d'autres affaires, chaque affaire se caractérisant par des faits et éléments propres, et l'affaire *Atana* (UNDT/2013/068), à l'occasion de laquelle il a considéré que certaines affaires permettaient de comparer la mesure disciplinaire prise à l'encontre de tel fonctionnaire à d'autres mesures disciplinaires prises dans des circonstances comparables. Il a relevé que, bien qu'en ladite espèce la comparaison ait pu aider à apprécier si la sanction prise était proportionnelle, les circonstances de chaque affaire étaient, en règle générale, si différentes que toute comparaison était malaisée.

<sup>6</sup> Voir, par exemple, les jugements du Tribunal dans les affaires *Yisma* (UNDT/2011/061) et *Diakite* (UNDT/2010/024).

si le fonctionnaire part à la retraite ou quitte l'Organisation pour d'autres motifs avant l'issue de l'enquête ou de l'instance disciplinaire, le Secrétaire général ne pouvant prononcer de mesure disciplinaire à l'encontre d'anciens fonctionnaires. En pareil cas, l'affaire est versée au dossier administratif de l'intéressé, pouvant être rouverte si le fonctionnaire venait à réintégrer l'Organisation.

### **Harcèlement, y compris harcèlement sexuel**

17. Le plus haut fonctionnaire d'un bureau régional a harcelé ses collègues s'adressant à eux sur un ton déplacé à maintes reprises et les traitant maintes fois de malhonnêtes et d'incompétents. *Décision* : Rétrogradation avec suspension, pendant une période de un an, de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : Une requête est en instance devant le Tribunal du contentieux administratif.

18. Un responsable a commis des actes de harcèlement au travail et d'abus d'autorité, vociférant en s'adressant à ses collaborateurs, les chargeant de courses personnelles et se montrant intimidant à leur égard. Plusieurs circonstances atténuantes ont été retenues en l'espèce, notamment l'ancienneté du fonctionnaire et ses excellents états de service, le fait qu'il a entrepris de s'amender notamment en consultant un thérapeute et en se prêtant à des séances de médiation avec les fonctionnaires victimes de ses agissements, et le fait qu'au moment des faits, il était en proie à diverses difficultés personnelles. *Décision* : Blâme et perte de cinq échelons de classe. *Recours* : Aucun.

19. Un fonctionnaire chargé à titre intérimaire de l'administration d'un groupe s'est livré à un acte d'intimidation. *Décision* : Blâme. *Recours* : Aucun.

20. Un responsable a pendant longtemps usé d'un ton déplacé et d'excès de langage en s'adressant à ses collaborateurs. Son comportement a été qualifié de dégradant, de méprisant et d'humiliant et de source d'intimidation au lieu de travail. Le poids des responsabilités pesant sur le fonctionnaire et l'indifférence et l'éloignement de sa hiérarchie ont été retenus comme circonstances atténuantes. *Décision* : Rétrogradation avec suspension, pendant une période de deux ans, de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : Aucun.

21. Un fonctionnaire a envoyé gratuitement à un de ses collègues des courriels désobligeants et blessants dans certains cas. Le nombre relativement modeste de ces courriels et le laps de temps écoulé entre l'ouverture de l'enquête et l'imposition de la sanction ont été retenus comme circonstances atténuantes. *Décision* : Blâme. *Recours* : Le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.

### **Vols et détournements**

22. Un fonctionnaire a tenté de détourner du carburant au préjudice de l'Organisation; surpris en flagrant délit, il s'est enfui à bord d'un véhicule de l'Organisation. Endommagé avant d'être abandonné par le fonctionnaire, le véhicule sera finalement récupéré par l'Organisation. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Aucun.

23. Ayant subtilisé l'ordinateur portable d'un collègue, un fonctionnaire a tenté de le vendre à un tiers par l'intermédiaire d'autrui. Pris de remords, il a restitué l'ordinateur à son propriétaire. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

24. Un fonctionnaire a subtilisé et vendu un ordinateur portable appartenant à l'Organisation. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Aucun.

25. Un fonctionnaire préposé à la sécurité a subtilisé et vendu du carburant au préjudice de l'Organisation soi-disant pour éponger d'importantes dettes. L'aveu spontané fait par le fonctionnaire, le fait qu'il ait pleinement coopéré à l'enquête, sa situation personnelle et le retard dans l'instruction de l'affaire pour suite disciplinaire ont été retenus comme circonstances atténuantes. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

26. Un fonctionnaire a tenté de dérober du carburant au préjudice de l'Organisation. Le fait qu'il ait exprimé du remords, qu'il ait coopéré à l'enquête, sa situation personnelle et le retard dans l'instruction pour suite disciplinaire ont été retenus comme circonstances atténuantes. Toutefois, le fait qu'il ait commis la faute peu de temps après être entré au service de l'Organisation et le fait qu'il ait abusé de sa qualité ont été retenus comme circonstances aggravantes. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

27. Un fonctionnaire a soustrait frauduleusement de l'enceinte de l'Organisation le bien d'un collègue. Les états de service du fonctionnaire et sa situation personnelle ont été retenus comme circonstances atténuantes. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Saisi, le Tribunal du contentieux administratif a confirmé la mesure de cessation de service. Le fonctionnaire a saisi le Tribunal d'appel des Nations Unies d'un recours en instance.

28. Ayant volé dans un bureau de l'Organisation une carte d'achat d'essence en franchise de taxe, un fonctionnaire s'en est servi pour faire le plein de son véhicule personnel et a tenté de s'en servir une seconde fois. Son ancienneté, ses bons états de service et l'absence d'antécédents disciplinaires dans son dossier ont été retenus comme circonstances atténuantes. Toutefois, le fait qu'il ait cherché à incriminer autrui a été retenu comme circonstance aggravante. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Le Tribunal du contentieux administratif est saisi d'une requête en instance.

29. Un fonctionnaire a détourné une carte d'essence appartenant à l'Organisation, convertissant une partie du solde de la carte en espèces dont il s'est appropriée. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. Le fonctionnaire a également remboursé à l'Organisation la somme détournée. *Recours* : Aucun.

30. Un fonctionnaire préposé à la distribution d'essence a pompé d'un camion-citerne de l'Organisation 785 litres d'essence appartenant à l'Organisation qu'il vendra à un tiers. La durée de l'enquête a été retenue comme circonstance atténuante. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

31. Un fonctionnaire a soustrait frauduleusement de l'enceinte de l'Organisation des feuilles métalliques appartenant à l'Organisation qu'il vendra à un tiers. L'intention frauduleuse du fonctionnaire n'a pu être établie car tout portait objectivement à croire qu'il était fondé à présumer que les feuilles métalliques avaient été laissées à l'abandon. La situation personnelle du fonctionnaire, le fait

qu'il ait reconnu spontanément les faits, qu'il ait pleinement coopéré à l'enquête, son ancienneté et ses bons états de service au sein de l'Organisation, attestés par ses collègues et supérieurs qui ont loué son intégrité et sa probité dans des lettres de soutien, ont été pris en compte dans la détermination de la sanction. *Décision* : Blâme et perte de deux échelons de classe. *Recours* : Le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.

32. Un fonctionnaire a volé de l'argent à son supérieur à trois reprises à son lieu de travail. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.

### **Faux et usage de faux**

33. Trois fonctionnaires ont sciemment fourni de fausses informations dans leurs demandes d'avance sur salaire et produit de faux actes de décès à l'appui. Le retard dans l'instruction de l'affaire pour suite disciplinaire a été retenu comme circonstance atténuante. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

34. Un fonctionnaire a présenté une demande de prestation pour charges de famille au titre d'un enfant qui n'était pas son enfant naturel ou adoptif et a faussement revendiqué la paternité de l'enfant à l'occasion d'une enquête complémentaire. Il a subvenu à l'entretien de l'enfant depuis sa naissance et a achevé la procédure d'adoption après l'ouverture de l'instance disciplinaire. *Décision* : Rétrogradation avec suspension, pendant une période de trois ans, de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : Aucun.

35. Un fonctionnaire a falsifié des devis de voyage dressés par des prestataires de services et a sciemment joint pour approbation ces devis falsifiés aux formulaires d'autorisation de voyage correspondants, ce qui a causé un préjudice financier à l'Organisation. Le fonctionnaire a également accepté un voyage gratuit d'un autre prestataire de services. Le laps de temps écoulé entre l'ouverture de l'enquête et la fin de l'instance disciplinaire a été retenu comme circonstance atténuante. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Le Tribunal du contentieux administratif est saisi d'une requête en instance.

36. Un fonctionnaire a manqué à ses obligations juridiques privées faute d'avoir plus d'une fois restitué aux agences de location de voiture les véhicules qu'il avait loués auprès d'elles, ou d'avoir désintéressé ces agences. La situation personnelle du fonctionnaire a été retenue comme circonstance atténuante. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

37. Un fonctionnaire préposé à la caisse n'a pas, plus d'une fois, déposé sur le compte bancaire de l'Organisation des sommes d'argent restituées par différents directeurs de programme. Il a dissimulé ses agissements en enregistrant de fausses écritures dans le système informatique de l'Organisation. La durée de l'enquête et de l'instance disciplinaire et la restitution des sommes détournées ont été retenues comme circonstances atténuantes. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

38. Un fonctionnaire de la Section du contrôle des mouvements a vendu des formulaires de mouvements de personnel à des personnes étrangères à l'Organisation. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Aucun.

39. Un fonctionnaire préposé à la réservation n'a pas tenu une comptabilité exacte de toutes les sommes reçues. Le laps de temps écoulé entre l'ouverture de l'enquête et la fin de l'instance disciplinaire, qui n'a sans doute pas permis au fonctionnaire de produire des informations à sa décharge, et sa qualité de subalterne ont été retenus comme circonstances atténuantes. *Décision* : Blâme et rétrogradation avec suspension, pendant une période de deux ans, de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : Aucun.

40. Un fonctionnaire ayant qualité d'assistant financier a enregistré des écritures non autorisées dans le logiciel de paie de l'Organisation afin d'empêcher le recouvrement automatique du trop-perçu de salaire qui lui avait été versé, ce qui lui a ainsi procuré de facto un prêt sans intérêts. La qualité du fonctionnaire et ses responsabilités financières ont été retenues comme circonstances aggravantes. La restitution du trop-perçu, le comportement du fonctionnaire durant l'enquête, son remords et l'absence d'antécédents ont été retenus comme circonstances atténuantes. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Le Tribunal du contentieux administratif est saisi d'une requête en instance.

41. Un fonctionnaire a présenté une demande de prestation pour charges de famille pour le compte d'enfants qui n'étaient pas ses enfants naturels ou adoptifs. Ayant été informé à cette occasion n'avoir droit à aucune prestation, il a toutefois présenté une seconde demande en produisant des faux à l'appui. Le laps de temps écoulé entre l'ouverture de l'enquête et la fin de l'instance disciplinaire a été retenu comme circonstance atténuante. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

42. Un fonctionnaire a produit à l'appui d'une demande d'inscription à une formation des documents, censément délivrés par le gouvernement d'un État Membre, attestant faussement qu'il était un représentant de cet État. Le fonctionnaire a rapidement reconnu les faits et a coopéré à l'occasion de l'enquête et de l'instance disciplinaire. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.

#### **Détournement de biens ou matériel de l'Organisation ou défaut de diligence raisonnable à leur égard**

43. Un fonctionnaire au volant d'un véhicule de l'Organisation a fait un accident lors d'un déplacement personnel non autorisé, alors qu'il roulait à une vitesse supérieure à la limite fixée par la mission et qu'il transportait sans autorisation deux passagers étrangers à l'Organisation. Le laps de temps écoulé entre l'ouverture de l'enquête et l'issue de l'instance disciplinaire a été retenu comme circonstance atténuante. *Décision* : Rétrogradation avec suspension, pendant une période de trois ans, de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : Aucun.

44. Un fonctionnaire a tenté de soustraire frauduleusement plusieurs biens appartenant à l'Organisation d'un complexe des Nations Unies à bord d'un véhicule

qu'il conduisait sans autorisation. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.

#### **Détournement d'outils informatiques et télématiques**

45. Un fonctionnaire a utilisé un ordinateur portable de l'Organisation pour regarder de la pornographie. L'enquête scientifique a permis de déceler sur l'ordinateur un clip pornographique et des vignettes renseignant sur la présence d'images pornographiques. De plus, l'historique du logiciel de navigation sur Internet a révélé que le fonctionnaire s'était connecté à un site Web pornographique. Le fonctionnaire a reconnu les faits. *Décision* : Blâme. *Recours* : Aucun.

#### **Exploitation et violences sexuelles**

46. Un fonctionnaire a eu des relations sexuelles avec un mineur en infraction de la législation nationale d'un État Membre. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Aucun.

#### **Irrégularités dans les procédures d'achat**

47. Un fonctionnaire n'a pas informé ses supérieurs que le représentant d'une société candidate à un appel d'offres lancé par l'Organisation lui avait offert une somme d'argent au moment de la procédure de passation de marché. Le fonctionnaire n'avait pas accepté l'argent proposé. *Décision* : Blâme. *Recours* : Aucun.

48. Pendant un an et demi, un fonctionnaire a détourné le téléphone portable et la ligne fixe fournis par l'Organisation pour faire des appels privés, omettant délibérément de déclarer comme tels ces appels. Il a remboursé le coût total des appels en cours d'enquête. *Décision* : Blâme et perte d'un échelon de classe. *Recours* : Le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.

#### **Imprudence coupable**

49. Lors d'une tentative de vol de carburant par un fonctionnaire, le pompiste préposé a enfreint, par imprudence coupable, les procédures de rigueur de distribution de carburant. Il avait précédemment reçu un avertissement faute d'avoir satisfait à l'obligation de diligence voulue lors d'une livraison de carburant à l'Organisation. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Aucun.

50. Lors d'une tentative de vol de carburant par un fonctionnaire, un fonctionnaire préposé au dispatching des véhicules a enfreint par imprudence coupable les procédures de rigueur en matière de mise à disposition de véhicules. Il avait précédemment reçu un avertissement pour avoir à tort mis un véhicule de l'Organisation à la disposition d'un fonctionnaire pour usage personnel. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

#### **Agression**

51. Lors d'une altercation verbale au cours de laquelle il avait été insulté, un fonctionnaire a poussé violemment un autre fonctionnaire et l'a fait tomber par terre. De plus, lors d'une réunion-débat, il a encouragé des fonctionnaires à user de violence pour régler leurs différends avec d'autres collègues. *Décision* : Cessation

de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.

#### **Comportement déplacé ou perturbateur**

52. Un fonctionnaire s'est montré agressif et a proféré des menaces de mort à l'encontre d'un collègue en présence de fonctionnaires et de soldats et, dans le courant de la même journée, s'est montré agressif et a proféré des menaces de mort à l'encontre d'un autre collègue en présence de fonctionnaires. Les faits ont eu lieu le même jour et il n'y a pas eu d'agression physique. Le comportement du fonctionnaire qualifiait des menaces de mort caractérisées dans le cadre d'une mission. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.

53. Un fonctionnaire a été partie à un coup monté pour effrayer un fonctionnaire d'une autre organisation du régime commun des Nations Unies. En exécution du projet, le fonctionnaire a engagé et payé des tiers chargés d'exécuter l'opération. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.

#### **Manquements divers**

54. Trois fonctionnaires n'ont pas respecté les consignes de sécurité pour s'être rendus dans une zone d'accès réglementé sans formulaire de mouvements de personnel dûment approuvé et avoir, après être entrés en collision avec un véhicule de l'Organisation, commencé par induire les enquêteurs en erreur sur un fait matériel. Ils corrigeront spontanément par la suite leur version des faits auprès des enquêteurs et la preuve n'a pu être établie qu'il y avait eu faute de leur part. *Décision* : Blâme. *Recours* : Aucun.

55. Ayant fait un accident au volant de son véhicule personnel en dehors des heures de service, un fonctionnaire n'en a informé ni les autorités compétentes de la mission, comme le prescrivent les procédures de la mission, ni les autorités nationales. *Décision* : Blâme et suspension, pendant une période d'un an, du droit à toutes augmentations de traitement. *Recours* : Aucun.

## **IV. Données concernant les affaires introduites et closes au cours de la période considérée**

### **A. Affaires closes au cours de la période considérée**

56. Les tableaux figurant dans la présente section renseignent sur le nombre et l'issue des affaires closes au cours de la période considérée, y compris celles n'ayant pas donné lieu à sanction disciplinaire, ainsi que sur les recours introduits devant le Tribunal du contentieux administratif contre des sanctions disciplinaires prises au cours de la période considérée et des trois périodes précédentes.

57. La durée de l'instance disciplinaire varie selon la complexité de l'affaire et la masse d'éléments de preuve produits. Au cours de la période considérée, certains facteurs ont continué d'influer sur le traitement du contentieux disciplinaire, y

compris la jurisprudence du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel des Nations Unies. L'arrêt du Tribunal d'appel en l'affaire *Molari* (2011-UNAT-164), en particulier, ayant déclaré qu'en cas d'instance disciplinaire pouvant aboutir à un licenciement, la norme de « preuve claire et convaincante »<sup>7</sup> trouve application. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a été conduit à demander des compléments d'information à l'entité d'enquête après saisine initiale, ce qui a eu pour effet de prolonger la durée de l'instance, la Section du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines devant établir des conclusions de plus en plus circonstanciées des analyses de plus en plus poussées. La durée de toute affaire est également fonction du délai imparti au fonctionnaire pour répondre aux allégations portées contre lui, lequel peut se révéler assez long si le fonctionnaire sollicite des prorogations de délais ou demande à consulter un conseil, résidant dans un lieu éloigné. Après que le fonctionnaire a répondu aux allégations, il est souvent nécessaire de solliciter des compléments d'information ou de preuve et, par suite, de ménager au fonctionnaire la faculté de produire de nouveau des observations.

58. Il convient de noter que les tableaux rendent compte des affaires portées devant le Bureau de la gestion des ressources humaines avant et pendant la période considérée et closes au cours de cette période. Le délai de traitement des affaires après renvoi devant le Bureau est en moyenne de 6,6 mois.

Tableau 1  
Affaires closes entre le 1<sup>er</sup> juillet 2012 et le 30 juin 2013

<i>Décision</i>	<i>Nombre d'affaires</i>
Renvoi . . . . .	8
Renvoi avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement . . . . .	19
Autres sanctions disciplinaires . . . . .	16
Mesures administratives . . . . .	6
Classement sans suite (après que le fonctionnaire a été officiellement informé des allégations portées contre lui). . . . .	4
Aucune suite disciplinaire (le fonctionnaire n'est pas informé par écrit des allégations portées contre lui). . . . .	32
Cessation de service après renvoi de l'affaire devant le Bureau de la gestion des ressources humaines et avant la fin de l'instance disciplinaire (pour cause par exemple de départ à la retraite, de fin du contrat ou de démission) . . . . .	27
Autre . . . . .	3
<b>Total . . . . .</b>	<b>115</b>

59. Au cours de la période considérée dans le rapport précédent (1<sup>er</sup> juillet 2011-30 juin 2012), 39 des 155 affaires n'avaient donné lieu à aucune suite disciplinaire, ce qui représente 25 % du contentieux. Au cours de la période considérée dans le présent rapport, 32 des 115 affaires, soit 27 %, n'ont donné lieu à aucune suite

<sup>7</sup> Dans une décision récente en l'affaire *Demandeur* (UNDT/2013/086), le Tribunal du contentieux administratif a également appliqué la norme dite de la « preuve claire et convaincante » à l'occasion d'un recours formé contre une sanction de rétrogradation.

disciplinaire. Au cours des périodes considérées dans les deux rapports précédents, se terminant les 30 juin 2010 et 2011 respectivement, ce pourcentage s'élevait à 4 % et à 14 %. Les faits et circonstances propres à telle ou telle affaire justifient qu'il y ait ou non lieu à suite disciplinaire. Toutefois, comme indiqué plus haut, l'augmentation du pourcentage d'affaires auxquelles il n'est pas donné suite s'explique aussi en grande partie par l'arrêt du Tribunal d'appel en l'affaire *Molari* (2011-UNAT-164), rendu en octobre 2011, d'où il résulte que, dans les cas où l'instance peut aboutir à un licenciement, la faute doit être établie par des éléments de preuve clairs et convaincants. Le volume du contentieux disciplinaire s'explique ainsi par cette norme de preuve stricte. Autre facteur, dans certains cas, sans satisfaire aux normes de conduite attendues du fonctionnaire international, le comportement en cause ne constitue pas une faute et est donc davantage justiciable de mesures administratives que disciplinaires.

Tableau 2  
Nombre d'affaires closes ces six dernières années

<i>Période</i>	<i>Nombre d'affaires</i>
Du 1 <sup>er</sup> juillet 2012 au 30 juin 2013 . . . . .	115
Du 1 <sup>er</sup> juillet 2011 au 30 juin 2012 . . . . .	155
Du 1 <sup>er</sup> juillet 2010 au 30 juin 2011 . . . . .	271
Du 1 <sup>er</sup> juillet 2009 au 30 juin 2010 . . . . .	100
Du 1 <sup>er</sup> juillet 2008 au 30 juin 2009 . . . . .	301
Du 1 <sup>er</sup> juillet 2007 au 30 juin 2008 . . . . .	90

60. L'arriéré résultant de l'explosion du contentieux porté devant le Bureau de la gestion des ressources humaines entre le 1<sup>er</sup> juillet 2008 et le 31 décembre 2009 a été résorbé en décembre 2012. Le volume du contentieux vidé au cours de la période considérée, à savoir 90 affaires, correspond à celui traité au cours de la période terminée le 30 juin 2008, soit avant la forte augmentation en question.

61. En cas de sanction disciplinaire, le fonctionnaire en cause peut contester la décision devant le Tribunal du contentieux administratif. Il convient de noter que seul un faible pourcentage des sanctions imposées depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009 a fait l'objet de recours<sup>8</sup>, à savoir 24 % pour la période se terminant le 30 juin 2010, 16 % pour les périodes se terminant le 30 juin 2011 et 30 juin 2012 et 11 % pour la période se terminant le 30 juin 2013<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Au cours des quatre dernières années, le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel des Nations Unies ont également examiné des recours introduits contre des mesures disciplinaires imposées avant le 1<sup>er</sup> juillet 2009, sous l'empire de l'ancien système d'administration de la justice. Les tableaux de la présente section ne renseignent pas sur le nombre et l'issue de ces recours.

<sup>9</sup> Au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2012 au 30 juin 2013, 5 des 35 affaires ayant donné lieu à sanction disciplinaire, le délai de recours ayant expiré, ont fait l'objet de recours par le fonctionnaire concerné. On notera toutefois que huit affaires ont donné lieu à des sanctions disciplinaires, le délai de recours n'ayant pas expiré au moment de l'établissement du présent rapport. À en juger par cette tendance, le pourcentage final tenant compte de ces huit cas devrait s'établir à 16 %.

Tableau 3  
**Nombre de recours introduits contre des sanctions disciplinaires  
 imposées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2009 et le 30 juin 2013**

<i>Période</i>	<i>Nombre de recours</i>
Du 1 <sup>er</sup> juillet 2012 au 30 juin 2013 . . . . .	5
Du 1 <sup>er</sup> juillet 2011 au 30 juin 2012 . . . . .	7
Du 1 <sup>er</sup> juillet 2010 au 30 juin 2011 . . . . .	16
Du 1 <sup>er</sup> juillet 2009 au 30 juin 2010 . . . . .	7

62. La jurisprudence du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel des Nations Unies en matière de sanction disciplinaire depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009 est trop modeste pour permettre de dégager quelque tendance concernant l'issue de ces recours. Des 35 recours introduits par des fonctionnaires du Secrétariat devant le Tribunal du contentieux administratif, 15, soit près de la moitié, sont en instance; 4 ont fait l'objet de règlement à l'amiable ou ont été retirés; et 16 ont fait l'objet de décision, le Tribunal ayant donné gain de cause au Secrétaire général dans 13 affaires (soit 81 % des cas) et au fonctionnaire dans seulement trois affaires. Dans une de ces trois affaires, le Tribunal d'appel des Nations Unies a annulé le jugement du Tribunal du contentieux administratif et maintenu la sanction. Les appels interjetés par le Secrétaire général devant le Tribunal d'appel dans les deux autres affaires sont en instance.

Tableau 4  
**Suite donnée aux recours introduits contre des sanctions disciplinaires  
 imposées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2009 et le 30 juin 2013**

<i>Décision</i>	<i>Nombre de recours</i>	<i>Pourcentage</i>
Le défendeur obtient gain de cause auprès du Tribunal du contentieux administratif mais le fonctionnaire ne fait pas appel devant le Tribunal d'appel	3	8,5
Le fonctionnaire retire le recours introduit devant le Tribunal du contentieux administratif	3	8,5
L'affaire est réglée à l'amiable	1	2,9
Le défendeur obtient gain de cause auprès du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel	1	2,9
Le défendeur obtient gain de cause auprès du Tribunal du contentieux administratif mais le fonctionnaire fait appel devant le Tribunal d'appel (en instance)	4	11,4
Le défendeur obtient gain de cause auprès du Tribunal du contentieux administratif, le délai d'appel n'ayant pas expiré	5	14,3
Le fonctionnaire obtient gain de cause auprès du Tribunal du contentieux administratif mais le Tribunal d'appel donne raison au défendeur	1	2,9
Le fonctionnaire obtient gain de cause auprès du Tribunal du contentieux administratif mais le défendeur fait appel auprès du Tribunal d'appel (en instance)	2	5,7

<i>Décision</i>	<i>Nombre de recours</i>	<i>Pourcentage</i>
Le fonctionnaire fait appel devant le Tribunal du contentieux administratif (en instance)	15	42,9
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,0</b>

## B. Affaires portées devant le Bureau de la gestion des ressources humaines

63. Les tableaux figurant dans la présente section renseignent sur le nombre et la nature des affaires portées devant le Bureau de la gestion des ressources humaines pour suite disciplinaire au cours de la période considérée (1<sup>er</sup> juillet 2012-30 juin 2013), ainsi que sur le contentieux dont il avait été saisi au cours des quatre périodes précédentes.

Tableau 5  
**Nombre d'affaires portées devant le Bureau de la gestion des ressources humaines**

<i>Période</i>	<i>Nombre d'affaires</i>
Du 1 <sup>er</sup> juillet 2012 au 30 juin 2013 . . . . .	131
Du 1 <sup>er</sup> juillet 2011 au 30 juin 2012 . . . . .	95
Du 1 <sup>er</sup> juillet 2010 au 30 juin 2011 . . . . .	123
Du 1 <sup>er</sup> juillet 2009 au 30 juin 2010 . . . . .	167
Du 1 <sup>er</sup> juillet 2008 au 30 juin 2009 . . . . .	440

Tableau 6  
**Nature des affaires portées devant le Bureau de la gestion des ressources humaines entre le 1<sup>er</sup> juillet 2012 et le 30 juin 2013**

<i>Type</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
Affaires concernant des fonctionnaires en poste au Siège de l'Organisation des Nations et dans les bureaux extérieurs	37	28
Affaires concernant des fonctionnaires affectés sur le terrain	94	72
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100</b>

64. Au cours de la période considérée, la proportion d'affaires concernant des fonctionnaires affectés sur le terrain a fortement augmenté, s'élevant désormais à 72 %, alors qu'elle s'établissait à 60 %, 51 % et 63 %, respectivement, pour les trois périodes précédentes.

Tableau 7  
**Répartition des affaires, par type de faute**

<i>Type</i>	<i>Nombre</i>
Abus de pouvoir/harcèlement/discrimination . . . . .	8
Agression (verbale ou physique) . . . . .	12
Fraude, fausses déclarations et fausses attestations . . . . .	20
Comportement déplacé ou perturbateur . . . . .	2
Utilisation abusive et usage irrégulier du matériel et des ressources informatiques . . . . .	7
Utilisation abusive des biens de l'Organisation des Nations Unies . . . . .	7
Manquement à des obligations juridiques privées . . . . .	2
Irrégularités en matière d'achats . . . . .	1
Exploitation et atteintes sexuelles . . . . .	6
Vols et détournements . . . . .	35
Activités extérieures non autorisées et conflits d'intérêts . . . . .	15
Autres . . . . .	16
<b>Total</b>	<b>131</b>

## V. Comportements délictueux présumés

65. Dans sa résolution 59/287, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'intervenir dans les meilleurs délais en cas de faute professionnelle ou délictueuse avérée et d'informer les États Membres de toutes interventions en la matière. Au cours de la période considérée, quatre affaires nées d'allégations crédibles de comportement délictueux de la part de fonctionnaires ou d'experts en mission au service de l'Organisation des Nations Unies ont été renvoyées devant les États Membres concernés. Le Secrétaire général n'a été informé d'aucune suite donnée à ces affaires par ces États Membres.

## VI. Conclusion

66. **Le Secrétaire général soumet le présent rapport à l'Assemblée générale, l'invitant à en prendre note.**