



13 octobre 2017

Circulaire*

Circulaire du Secrétaire général adjoint à la gestion

Destinataires : Les fonctionnaire dy Secrétariat

Objet : **Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits pouvant constituer une infraction pénale : période du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017**

1. La présente circulaire¹ a pour objet de tenir les fonctionnaires informés des mesures prises en matière disciplinaire par le Secrétaire général en vertu des pouvoirs qu'il tire du chapitre X du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies et de donner effet aux dispositions du paragraphe 17 de la résolution 59/287 de l'Assemblée générale, par lequel l'Assemblée a prié le Secrétaire général de veiller à ce que les cas les plus courants de faute professionnelle ou d'infraction pénale soient communiqués à tous les fonctionnaires de l'Organisation, avec leurs suites disciplinaires et, le cas échéant, judiciaires, en veillant à protéger l'anonymat des fonctionnaires en cause. Elle renvoie également aux dispositions de la section 6.6 de la circulaire du Secrétaire général sur l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris du harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir (ST/SGB/2008/5), selon laquelle le Secrétaire général doit diffuser des informations sur les affaires disciplinaires relatives aux conduites prohibées définies par ladite circulaire. La présente circulaire porte sur la période allant du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017.

2. Un aperçu général du dispositif administratif applicable en matière disciplinaire est présenté dans la section I ci-dessous. La section II récapitule les affaires dans lesquelles le Secrétaire général a pris des mesures disciplinaires à l'encontre de fonctionnaires du Secrétariat au cours de la période considérée. La section III renseigne sur la pratique suivie par le Secrétaire général en cas de faits pouvant constituer une infraction pénale.

* La présente circulaire est en vigueur jusqu'à nouvel ordre.

¹ Les circulaires portant sur la période allant de janvier 2000 à juin 2016 ont été publiées sous les cotes ST/IC/2002/25, ST/IC/2004/28, ST/IC/2005/51, ST/IC/2006/48, ST/IC/2007/47, ST/IC/2008/41, ST/IC/2009/30, ST/IC/2010/26, ST/IC/2011/20, ST/IC/2012/19, ST/IC/2013/29, ST/IC/2014/26, ST/IC/2015/22 et ST/IC/2016/26.



I. Aperçu du dispositif administratif applicable en matière disciplinaire

A. Textes régissant la conduite des fonctionnaires

3. Le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies dispose que « 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 ».

4. Sous le titre commun « Devoirs, obligations et privilèges », le chapitre I du Statut du personnel et le chapitre I du Règlement du personnel consacrent, exemples à l'appui, les valeurs fondamentales auxquelles doit satisfaire le fonctionnaire international du fait de son statut et exposent certaines manifestations particulières de ces valeurs fondamentales (voir en particulier l'article 1.2 du Statut et la disposition 1.2 du Règlement).

B. Faute

5. Le paragraphe a) de l'article 10.1 du Statut du personnel dispose que « le Secrétaire général peut appliquer des mesures disciplinaires à tout fonctionnaire en cas de faute professionnelle ». Aux termes du paragraphe a) de la disposition 10.1 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 ». Le paragraphe c) de la disposition 10.1 du Règlement du personnel ajoute que « la décision de diligenter 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 ainsi posées, le Secrétaire général a toute latitude pour définir ce qui constitue une faute et imposer des sanctions disciplinaires. L'instruction administrative sur les mesures et procédures disciplinaires révisées (ST/AI/371/Amend.1)² présente d'autres exemples de faits pouvant donner lieu à l'application de mesures disciplinaires.

6. Une nouvelle instruction administrative sur les enquêtes et la procédure disciplinaire a été examinée à la réunion annuelle du Comité Administration-personnel, tenue en avril 2016, et envoyée pour consultation plus large en juin 2016. L'examen interne la concernant se poursuit.

C. Équité procédurale

7. Tout chef de service ou autre responsable qui, à l'issue d'une enquête, estime qu'une faute pourrait avoir été commise en saisit le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, qui décide s'il y a lieu d'engager une procédure disciplinaire. Selon la nature et la complexité des faits en cause, l'enquête peut avoir été 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 agissant d'office ou à la demande du chef de service.

² Voir également ST/SGB/2008/5.

8. S'il décide qu'il y a lieu de donner suite à l'affaire et, partant, engage une procédure disciplinaire, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines informe tout d'abord le fonctionnaire en cause par écrit de la faute qui lui est reprochée, 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 faire appel, à ses frais, à un conseil externe. Il donne à l'intéressé une possibilité raisonnable de s'expliquer sur la faute qui lui est reprochée. À la lumière des explications fournies par le fonctionnaire et de l'ensemble du dossier, il décide s'il y a lieu de classer l'affaire, avec ou sans mesure administrative, ou de recommander une ou plusieurs mesures disciplinaires. Dans ce dernier cas, il examine s'il y a lieu d'appliquer une ou plusieurs des mesures disciplinaires prévues par le paragraphe a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel. Dans certains cas, la première disposition prise au sujet d'une question portée à l'attention du Bureau de la gestion des ressources humaines n'est pas d'engager la procédure disciplinaire mais de demander au fonctionnaire de présenter ses observations. Cette demande d'observations est faite conformément au paragraphe c) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel s'il est envisagé d'adresser un avertissement au fonctionnaire et afin d'aider le Bureau à décider s'il convient d'engager la procédure disciplinaire.

9. D'après le paragraphe a) de la disposition 10.4 du Règlement du personnel, le fonctionnaire peut être mis en congé administratif en tout temps à compter du signalement des faits susceptibles de constituer une faute, en attendant l'ouverture d'une enquête et jusqu'à la clôture de l'instance disciplinaire³.

10. Aux termes du paragraphe c) de la disposition 10.3 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 au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, conformément au chapitre XI du Règlement du personnel. La jurisprudence du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel des Nations Unies en matière disciplinaire peut être consultée sur le site Web du Bureau de l'administration de la justice (www.un.org/en/oaj).

D. Mesures disciplinaires

11. Aux termes du paragraphe a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel, par « mesures disciplinaires », on entend l'une ou plusieurs des mesures ci-après (plusieurs mesures pouvant être prises 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;

³ En janvier 2013, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a, à titre expérimental, délégué au Secrétaire général adjoint à l'appui aux missions le pouvoir de mettre en congé administratif avec traitement les fonctionnaires des missions. Cette délégation de pouvoir à titre expérimental a été reconduite en septembre 2014. La marche à suivre en ce qui concerne la mise en congé administratif avec traitement pendant enquête ou instance disciplinaire est exposée dans le Manuel de gestion des ressources humaines (<https://hr.un.org/fr/handbook>), sous la rubrique « Administration de la justice et Questions disciplinaires ».

- 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 indiquée, il est statué sur chaque affaire au cas par cas, compte tenu des particularités de l'espèce, y compris les circonstances aggravantes ou atténuantes. De plus, aux termes du paragraphe b) de la disposition 10.3 du Règlement du personnel, toute mesure disciplinaire doit être proportionnée à la nature et à la gravité de la faute commise. Les faits et les spécificités de chaque affaire faisant l'objet d'un examen minutieux, la sanction applicable à une faute donnée ne saurait être déterminée à l'avance, ni être systématiquement appliquée aux fautes de même type.

E. Autres mesures

13. L'avertissement adressé par écrit ou oralement, le recouvrement de sommes dues à l'Organisation et le congé administratif avec ou sans traitement ne sont pas considérés comme des mesures disciplinaires. L'avertissement est une mesure administrative utile pour assurer le respect des normes de conduite et responsabiliser le personnel. La mise en garde et la lettre d'avertissement sont des mesures d'encadrement visant à favoriser la prise de conscience des normes de conduite à respecter. En outre, lorsque le comportement pouvant constituer une faute rejait sur le travail du fonctionnaire, la question peut être traitée dans le cadre de la gestion de la performance et peut donner lieu à des activités de formation ou de conseil, au non-renouvellement du contrat ou au licenciement du fonctionnaire.

II. Récapitulatif des affaires dans lesquelles des mesures disciplinaires ont été prises pendant la période allant du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017

14. Toutes les affaires qui ont donné lieu à l'application d'une ou plusieurs mesures disciplinaires sont résumées ci-dessous, avec mention de la nature de la faute et de la ou des mesures disciplinaires prononcées par le Secrétaire général. La qualité du fonctionnaire et les autres renseignements le concernant ne sont indiqués que lorsque ces éléments ont été pris en considération pour la détermination de la sanction. Les affaires qui ont donné lieu à des mesures autres que disciplinaires ne sont pas mentionnées.

15. Comme il est indiqué ci-dessus, les circonstances aggravantes ou atténuantes sont prises en considération dans la détermination de la sanction et varient selon les faits et circonstances propres à chaque affaire. La récidive, la volonté d'enrichissement personnel et l'importance du préjudice résultant de la faute peuvent, par exemple, constituer des circonstances aggravantes. Les remords sincèrement exprimés par le fonctionnaire ou son empressement à avouer sa faute peuvent notamment être retenus comme circonstances atténuantes.

16. Les affaires portées devant le Secrétaire général ne donnent pas toutes lieu à des mesures disciplinaires ou autres. Si le Bureau de la gestion des ressources

humaines estime qu'il n'y a pas suffisamment de preuves pour engager une procédure disciplinaire ou si le fonctionnaire apporte des explications satisfaisantes quant à la faute retenue à son encontre, l'affaire est classée. Elle l'est également, d'une manière générale, lorsque le fonctionnaire prend sa retraite ou quitte l'Organisation avant la conclusion de l'enquête ou de la procédure disciplinaire, à moins qu'il ne soit dans l'intérêt de l'Organisation qu'elle soit menée à son terme. Dans la grande majorité des affaires mettant en cause d'anciens fonctionnaires, une note est établie et versée au dossier administratif de l'intéressé et il pourrait en être tenu compte si celui-ci venait à réintégrer l'Organisation. À cet égard, la section 3.9 de l'instruction administrative sur l'administration des engagements de durée déterminée (ST/AI/2013/1) dispose ce qui suit : « Ne peut être rengagé l'ancien fonctionnaire dont la cessation de service est due à : [...] une démission déposée en cours d'enquête pour faute ou en cours d'instance disciplinaire, à moins que le fonctionnaire n'accepte de coopérer jusqu'à la fin de la procédure. » S'il y a lieu, cette disposition est consignée dans le dossier administratif de l'intéressé.

A. Abus de pouvoir, harcèlement et discrimination

17. Un fonctionnaire a harcelé sexuellement une personne qui avait travaillé pour une entité extérieure à l'Organisation puis rejoint un organisme des Nations Unies, en lui faisant des avances non désirées, en lui envoyant des messages de nature sexuelle inappropriés et en continuant de tenter de la contacter. Il y avait des circonstances atténuantes.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement.

18. Sans y être autorisé, un fonctionnaire s'est procuré la clef de la résidence d'un fonctionnaire d'un autre organisme des Nations unies et s'y est introduit.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement.

19. Un fonctionnaire a, à plusieurs reprises, touché le corps d'une fonctionnaire qui travaillait dans son bureau et lui était subordonnée.

Décision : Amende d'un montant égal à un mois de traitement de base net et cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement.

20. Un fonctionnaire s'est livré à un acte sexuel au travail en présence d'employés d'un prestataire et, dans un deuxième cas, en public. A été retenu comme circonstance atténuante la grande ancienneté du fonctionnaire dans le cadre de missions.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement.

B. Vols et détournements

21. Sans autorisation ni justification raisonnable, un fonctionnaire est entré par la fenêtre dans un bureau où de l'argent était conservé, a fouillé ou tenté d'ouvrir des tiroirs dans ce bureau et n'a pas répondu aux appels répétés d'agents de sécurité qui lui demandaient d'ouvrir la porte.

Décision : Renvoi.

22. Un fonctionnaire a pris, sans payer, des produits dans un économat de l'Organisation.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement.

23. Un fonctionnaire a, à des fins personnelles, commandé et reçu des produits en utilisant, sans y être autorisé, des documents et des timbres de l'Organisation. La plupart des produits en question ont été récupérés dans une propriété du fonctionnaire.

Décision : Renvoi.

24. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, tenté de vendre des biens (deux ordinateurs portables) appartenant à l'Organisation.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement.

25. Un fonctionnaire a pris de l'argent dans le portefeuille d'un fournisseur de l'ONU, à l'insu ou sans le consentement de l'intéressé. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire avait une grande ancienneté et qu'il a rapidement admis les faits.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement.

26. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, pris des ruches cérémonielles appartenant à l'Organisation. Ont été retenus comme circonstances atténuantes la grande ancienneté du fonctionnaire au service de l'Organisation, ses états de services satisfaisants et sa situation personnelle. Les ruches ont été récupérées.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement.

27. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, pris du carburant appartenant à l'Organisation pour le vendre à des tiers. A été retenu comme circonstance aggravante le fait que le fonctionnaire exerçait les fonctions de chauffeur. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement admis les faits.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. Une action en recouvrement doit également être engagée contre le fonctionnaire.

28. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, retiré des locaux des Nations Unies un groupe électrogène appartenant à l'Organisation au moyen d'un véhicule des Nations Unies. Il y avait des circonstances atténuantes et des circonstances aggravantes.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement.

C. Fraude, fausses déclarations et fausses attestations

29. Un fonctionnaire a présenté un certificat de naissance comportant de fausses informations à l'appui d'une demande de prestations familiales.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement.

30. Un fonctionnaire a présenté au prestataire d'assurance maladie auprès de l'Organisation trois demandes de remboursement de frais médicaux, établies sur la base de factures médicales et de documents falsifiés. Il y avait des circonstances atténuantes.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. Une action en recouvrement doit également être engagée contre le fonctionnaire.

31. Un fonctionnaire a présenté au prestataire d'assurance maladie auprès de l'Organisation deux demandes de remboursement de frais médicaux, établies sur la base de factures médicales et de documents falsifiés. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire avait une grande ancienneté dans l'Organisation et qu'il a rapidement admis les faits.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. Une action en recouvrement doit également être engagée contre le fonctionnaire.

32. Un fonctionnaire a présenté au prestataire d'assurance maladie auprès de l'Organisation deux demandes de remboursement de frais médicaux, établies sur la base de factures médicales et de documents falsifiés. Il n'a pas obtenu les remboursements demandés. Il y avait des circonstances atténuantes.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement.

33. Un fonctionnaire a présenté au prestataire d'assurance maladie auprès de l'Organisation deux demandes de remboursement de frais médicaux, établies sur la base de factures médicales et de documents falsifiés. Il n'a pas obtenu les remboursements demandés. Il y n'y avait ni circonstances atténuantes, ni circonstances aggravantes.

Décision : Renvoi.

34. Un fonctionnaire a présenté au prestataire d'assurance-maladie auprès de l'Organisation une demande de remboursement de frais médicaux, établie sur la base de factures médicales et de documents falsifiés. L'Organisation a subi une perte financière par suite des actes du fonctionnaire. Il y n'y avait ni circonstances atténuantes, ni circonstances aggravantes.

Décision : Renvoi. Une action en recouvrement doit également être engagée contre le fonctionnaire.

35. Un fonctionnaire a présenté au prestataire d'assurance-maladie auprès de l'Organisation une demande de remboursement de frais médicaux, établie sur la base de factures médicales et de documents falsifiés. Il n'a pas obtenu les remboursements demandés. Il y n'y avait ni circonstances atténuantes, ni circonstances aggravantes.

Décision : Renvoi.

36. Un fonctionnaire a présenté à l'Organisation 43 faux certificats d'arrêt maladie et au moins huit demandes de remboursement de frais médicaux établies sur la base de factures médicales et de documents falsifiés. L'Organisation a subi une perte financière par suite des actes du fonctionnaire. Il y avait des circonstances atténuantes et des circonstances aggravantes.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement, assortie d'une amende d'un montant égal à un mois de

traitement de base net. Une action en recouvrement doit également être engagée contre le fonctionnaire.

37. Un fonctionnaire a fausement déclaré sur la notice personnelle de l'Organisation des Nations Unies le concernant qu'il avait travaillé pour une certaine société de sécurité. Ont été retenus, comme circonstance aggravante, le fait que le fonctionnaire s'est entendu avec d'autres personnes pour falsifier les documents concernant son emploi antérieur présentés à l'Organisation, et, comme circonstance atténuante, le fait que le fonctionnaire a admis sa faute et qu'il a exprimé un repentir sincère.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement.

38. Un fonctionnaire a retourné à l'Organisation plusieurs questionnaires relatifs aux prestations familiales, auxquels il avait apporté des réponses qui ne reflétaient pas véritablement son statut matrimonial. Il y avait des circonstances atténuantes.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement. Une action en recouvrement doit également être engagée contre le fonctionnaire.

39. Un fonctionnaire a retourné à l'Organisation plusieurs questionnaires relatifs aux prestations familiales, auxquels il avait apporté des réponses qui ne reflétaient pas véritablement son statut matrimonial.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. Une action en recouvrement doit également être engagée contre le fonctionnaire.

40. Un fonctionnaire a présenté à l'assurance dentaire des demandes de remboursement contenant de fausses informations. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué sa faute.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. Une action en recouvrement doit également être engagée contre le fonctionnaire.

D. Comportement déplacé ou perturbateur

41. Un fonctionnaire a, alors qu'il utilisait un véhicule des Nations Unies, tenu des propos insultants et racistes à l'égard d'une personne étrangère à l'Organisation.

Décision : Blâme écrit.

42. Un fonctionnaire a refusé de se présenter, comme il en avait reçu l'instruction, à une séance de formation destinée à résoudre des problèmes de comportement professionnel. A été retenu comme circonstance aggravante le fait que le fonctionnaire est un agent de sécurité.

Décision : Blâme écrit.

43. Un fonctionnaire a eu un comportement perturbateur dans un bar local et, après avoir absorbé de l'alcool, il a conduit un véhicule des Nations Unies d'une manière qui était dangereuse pour le public et sans faire raisonnablement attention, et il n'a pas obtempéré lorsque des agents de sécurité lui ont demandé de s'arrêter. Ont été retenus, comme circonstance atténuante, le fait que le fonctionnaire a rapidement admis les faits, et, comme circonstance aggravante, le fait que le fonctionnaire était un agent de sécurité et qu'il avait précédemment été sanctionné pour atteinte à l'ordre public.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement.

E. Activités extérieures non autorisées et conflits d'intérêts

44. Un fonctionnaire s'est livré, sans y avoir été autorisé par le Secrétaire général, à des activités extérieures en éditant et en examinant des documents pour une société de conseil privée gérée par un autre fonctionnaire, et a omis de signaler le comportement répréhensible présumé de ce dernier. Il y avait des circonstances atténuantes.

Décision : Perte de deux échelons de classe et blâme écrit.

45. Un fonctionnaire qui avait été employé par un gouvernement avant de rejoindre l'ONU est resté employé par ce gouvernement pendant plus de trois ans après son entrée au service de l'Organisation.

Décision : Blâme écrit, perte d'un échelon de classe, et amende équivalant à trois mois de traitement de base net.

46. Un fonctionnaire a fourni, sans y être autorisé par le Secrétaire général, des services d'interprétation et de traduction à un ou plusieurs organismes extérieurs au système des Nations Unies en échange d'une rémunération.

Décision : Blâme écrit, perte de deux échelons de classe, et amende équivalant à trois mois de traitement de base net.

47. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, mené des activités pour une entité extérieure qui avait une relation contractuelle avec l'Organisation et participé aux opérations de cette entité, et n'a pas signalé sa relation avec cette entité alors qu'il participait au processus décisionnel concernant l'attribution d'un marché à celle-ci.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement.

F. Voies de fait et comportements violents

48. Un fonctionnaire exerçant des fonctions de sécurité a fait un geste physique agressif lors d'une dispute avec un superviseur, alors qu'il avait déjà été sanctionné pour usage excessif de la force lors d'une intervention en réponse à un incident de sécurité.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement.

49. Un fonctionnaire a tenté de frapper un autre fonctionnaire lors d'une altercation physique faisant suite à une dispute verbale. Le caractère répréhensible de son comportement est atténué par le fait que l'autre fonctionnaire était à l'origine de l'altercation physique.

Décision : Rétrogradation avec suspension pendant trois ans de la faculté de prétendre à une promotion.

50. Un fonctionnaire a tenté de frapper un autre fonctionnaire lors d'une altercation physique faisant suite à une dispute verbale. Le caractère répréhensible de son comportement est aggravé par le fait qu'il s'était déjà livré à une altercation physique au travail.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement.

51. Un fonctionnaire a publié des informations sur des fonctionnaires n'ayant pas participé à un mouvement de protestation du personnel. Le caractère répréhensible de son comportement est atténué par le fait qu'il a supprimé cette publication le jour même et a publié un démenti le lendemain.

Décision : Blâme écrit et perte de deux échelons de classe.

52. Un fonctionnaire a physiquement agressé son compagnon et menacé ce dernier ainsi qu'un collègue en braquant sur eux son arme de service.

Décision : Renvoi.

53. Un fonctionnaire a agressé physiquement un autre fonctionnaire. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire n'en a tiré aucun avantage personnel.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement.

54. Un fonctionnaire a agressé verbalement, menacé et agressé physiquement d'autres fonctionnaires.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement.

55. Un fonctionnaire, qui était un agent de sécurité, a frappé un employé d'un prestataire de services de sécurité de l'Organisation, dont il était chargé d'encadrer le personnel. Il y avait des circonstances atténuantes.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement.

G. Manquement à des obligations juridiques privées

56. Un fonctionnaire a obtenu d'un ou plusieurs autres fonctionnaires de l'Organisation un prêt qu'il a tardé à rembourser ou qu'il n'a pas intégralement remboursé.

Décision : Blâme écrit et perte de trois échelons de classe. Il a par ailleurs été ordonné au fonctionnaire de rembourser intégralement le montant emprunté.

57. Un fonctionnaire ne s'est pas conformé aux instructions qui lui avaient été données au nom du Secrétaire général au sujet d'une obligation juridique privée non exécutée ayant précédemment fait l'objet d'une sanction. Il y avait des circonstances aggravantes.

Décision : Rétrogradation avec suspension, pendant deux ans, de la faculté de prétendre à une promotion.

H. Exploitation et atteintes sexuelles

58. Un fonctionnaire s'est rendu coupable d'exploitation et d'atteintes sexuelles sur la personne d'un mineur.

Décision : Renvoi.

59. Un fonctionnaire a eu, en échange d'une rémunération, des relations sexuelles avec une personne bénéficiant de l'assistance des Nations Unies. A été retenu

comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement admis les faits constituant le comportement répréhensible.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement, assortie d'une amende d'un montant égal à un mois de traitement de base net.

I. Détournement de biens ou de matériel de l'Organisation

60. Un fonctionnaire a omis de restituer à l'Organisation la partie non utilisée d'une avance de trésorerie. A été retenue comme circonstance atténuante l'ancienneté du fonctionnaire au service de l'Organisation.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. La perte encourue doit par ailleurs être recouvrée.

61. Un fonctionnaire n'a pas signalé un accident survenu alors qu'il conduisait un véhicule des Nations Unies.

Décision : Blâme écrit, perte d'un échelon de classe, et amende équivalant à un mois de traitement de base net. Une action en recouvrement doit également être engagée contre le fonctionnaire.

62. Un fonctionnaire a conduit en état d'ébriété un véhicule de l'Organisation. A notamment été retenue comme circonstance atténuante la grande ancienneté du fonctionnaire au service de l'Organisation.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement.

63. Un fonctionnaire a utilisé un véhicule de l'Organisation à des fins d'enrichissement personnel. Ont été retenus, comme circonstance atténuante, le fait que le fonctionnaire a rapidement admis les faits, et, comme circonstance aggravante, le fait que le fonctionnaire a tiré un avantage financier de son utilisation abusive du véhicule de l'Organisation.

Décision : Blâme écrit assorti de la perte de trois échelons de classe et d'une suspension, pendant une période d'un an, du droit à toutes augmentations de traitement, et amende d'un montant égal à un mois de traitement de base net.

J. Prévarication

64. Un fonctionnaire exerçant des fonctions de gestion des ressources humaines a sollicité d'une personne candidate à un emploi à l'Organisation un pot-de-vin en rapport avec le recrutement de cette personne.

Décision : Renvoi.

65. Un fonctionnaire a proposé d'aider une personne extérieure à l'Organisation à y obtenir un emploi et a accepté en échange des paiements de cette personne. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement admis les faits.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement, assortie d'une amende d'un montant égal à un mois de traitement de base net.

66. Un fonctionnaire a abusé de sa situation à l'Organisation pour en tirer un avantage financier personnel et il a sollicité ou accepté des paiements d'un ou plusieurs sous-traitants de l'Organisation.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement.

K. Divers

67. Un fonctionnaire a omis de signaler, alors qu'il en avait connaissance, qu'un autre fonctionnaire avait enfreint les dispositions du Statut et du Règlement du personnel.

Décision : Blâme écrit.

68. Un fonctionnaire subordonné à un autre fonctionnaire a aidé ce dernier à tricher lors de deux évaluations écrites effectuées dans le cadre d'opérations officielles de recrutement. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire n'en a tiré aucun avantage personnel.

Décision : Rétrogradation avec suspension, pendant deux ans, de la faculté de prétendre à une promotion.

69. Un fonctionnaire de rang supérieur a triché lors de deux évaluations écrites effectuées dans le cadre d'opérations officielles de recrutement et a sollicité l'aide d'un autre fonctionnaire à cette fin. Ont été retenus, comme circonstance aggravante, le fait que le fonctionnaire occupait un poste de direction et avait des responsabilités de contrôle, notamment dans le domaine des ressources humaines, et, comme circonstance atténuante, le fait que le fonctionnaire avait une grande ancienneté dans l'Organisation et qu'il a rapidement admis les faits.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement.

70. Un fonctionnaire exerçant des fonctions d'encadrement d'une équipe de sécurité a donné pour instruction aux membres de l'équipe de ne pas signaler des faits commis par un des leurs susceptibles de constituer un manquement et a lui-même omis de porter ces faits à la connaissance d'un fonctionnaire de rang supérieur.

Décision : Suspension, pendant deux ans, de la faculté de prétendre à une promotion et blâme écrit.

71. Un fonctionnaire s'est rendu coupable d'avoir établi une documentation fallacieuse au sujet de son emploi à l'Organisation. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement admis les faits.

Décision : Blâme écrit.

III. Faits susceptibles de constituer une infraction pénale

72. 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 d'infraction pénale avérées et d'informer les États Membres de toutes interventions en la matière. Au cours de la période considérée, 24 affaires nées d'allégations crédibles d'infraction pénale imputable à des fonctionnaires ou experts en mission au service de l'Organisation ont été renvoyées aux États Membres.