



# Assemblée générale

Distr. générale  
3 août 2015  
Français  
Original : anglais

---

## Soixante-dixième session

Point 139 de l'ordre du jour provisoire

### Gestion des ressources humaines

## **Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits susceptibles de constituer une faute pénale : période du 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 30 juin 2015**

### **Rapport du Secrétaire général**

#### *Résumé*

Établi en application du paragraphe 16 de la résolution 59/287, dans lequel l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'informer chaque année les États Membres de toutes les mesures prises en cas de faute professionnelle ou de faute pénale 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 2014 au 30 juin 2015.

L'Assemblée générale est invitée à en prendre note.

---

\* A/70/150.



## **I. Introduction**

1. Établi en application du paragraphe 16 de la résolution 59/287, dans lequel l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'informer chaque année les États Membres de toutes les mesures prises en cas de faute professionnelle ou de faute pénale avérée conformément aux procédures et aux textes en vigueur, le présent rapport couvre la période du 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 30 juin 2015.

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 d'infraction pénale ainsi que de leurs suites disciplinaires et éventuellement judiciaires, 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 une ou plusieurs 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 les 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. Enfin, la section V renseigne sur la pratique suivie par le Secrétaire général en cas de faits susceptibles de constituer une faute pénale.

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

### **A. Textes régissant la conduite des fonctionnaires<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 (consultable 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 ». Aux termes de 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 sur les mesures et procédures disciplinaires révisées (ST/AI/371/Amend.1)<sup>2</sup> donne d'autres exemples de faits pouvant donner lieu à l'application de mesures disciplinaires. Une nouvelle instruction administrative sur les enquêtes et la procédure disciplinaire, qui est toujours en cours d'élaboration et continue de faire l'objet de discussions et de consultations entre l'Administration et les parties intéressées, viendra notamment codifier certains aspects de la procédure d'enquête. Un groupe de travail Administration-personnel chargé d'étudier la nouvelle politique s'est réuni à plusieurs reprises au cours de la période considérée. Les réunions ont été suspendues en attendant que les responsables de l'Administration et les représentants du personnel examinent certaines questions. La nouvelle instruction devrait être promulguée à la fin de 2015 ou au début de 2016.

## C. Équité procédurale

7. Tout chef de service ou autre responsable qui, à l'issue d'une enquête, estime qu'une faute est susceptible d'avoir été commise saisit le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, qui apprécie s'il y a lieu d'engager une procédure disciplinaire. Selon l'objet et la complexité du rapport, 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.

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 donne à l'intéressé une possibilité raisonnable de répondre aux allégations de faute. À la lumière des explications fournies par le fonctionnaire, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines décide s'il y a lieu de classer l'affaire, avec ou sans mesure administrative, ou de recommander l'imposition d'une ou plusieurs

---

<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.

mesures disciplinaires. 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 par la disposition 10.2 a) du Règlement du personnel.

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 indique que, par « mesures disciplinaires », on entend l'une ou plusieurs des mesures suivantes (plusieurs mesures peuvent 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 toute augmentation 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. Aux termes de la disposition 10.3 b) du Règlement du personnel, toute mesure disciplinaire prise à l'encontre du fonctionnaire en cause doit être proportionnée à la nature et à la gravité de la faute commise. Les faits et

---

<sup>3</sup> 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. Les directives gouvernant la mise en congé administratif avec traitement pendant enquête ou instance disciplinaire figurent dans le Manuel de gestion des ressources humaines (consultable 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)).

les spécificités de chaque affaire faisant l'objet d'un examen minutieux, la sanction applicable à une faute déterminée ne saurait être déterminée à l'avance, ni être systématiquement appliquée au même type de fautes.

#### **E. Autres mesures**

13. Les réprimandes adressées 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. Au même titre que les mises en garde ou les lettres d'avertissement, elles constituent des mesures ou outils d'administration et de gestion utiles pour assurer le respect des normes de conduite et responsabiliser le personnel. En outre, lorsque le comportement susceptible de constituer une faute affecte la performance, il peut être traité dans le cadre de l'évaluation de celle-ci au moyen, notamment, de mesures telles qu'une formation, un accompagnement, la suspension des augmentations périodiques de traitement, le non-renouvellement de contrat ou la résiliation de l'engagement.

### **III. Récapitulatif des affaires dans lesquelles des mesures disciplinaires ont été prises entre le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et le 30 juin 2015**

14. Toutes les affaires qui ont donné lieu à l'application d'une ou plusieurs mesures disciplinaires sont résumées ci-après, la nature de la faute et de la ou des mesures disciplinaires prononcées par le Secrétaire général étant précisée. La qualité du fonctionnaire et autres renseignements le concernant ne sont indiqués que dans l'hypothèse où ces circonstances sont considérées comme aggravantes ou atténuantes dans la détermination de la sanction. Ne sont pas mentionnées les affaires qui ont donné lieu à des mesures autres que disciplinaires.

15. Comme il est indiqué ci-dessus, les circonstances aggravantes ou atténuantes sont prises en compte dans la détermination de la sanction et varient selon les faits et circonstances propres à chaque affaire. La récidive, l'intention d'enrichissement personnel et l'importance du préjudice résultant de la faute peuvent être retenues comme circonstances aggravantes. À l'inverse, le repentir sincère, la situation personnelle du fonctionnaire et l'aveu spontané peuvent constituer des 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 donne des explications satisfaisantes en réponse aux allégations de faute portées officiellement contre lui, l'affaire est classée. L'affaire peut également être classée 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 exercer son pouvoir disciplinaire à l'égard des 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. À cet égard, aux termes de la section 3.9 de l'instruction administrative sur l'administration des engagements à durée déterminée

(ST/AI/2013/1) : « 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 des fonctionnaires ayant démissionné.

17. Au paragraphe 23 de sa résolution 68/252, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général, d'une part, de prendre les dispositions voulues pour réduire les pertes résultant de fautes commises par des fonctionnaires et recouvrer les montants correspondants, et, d'autre part, de lui faire rapport à ce sujet. Comme il ressort des affaires récapitulées ci-après, face à un préjudice quantifiable, l'Organisation a généralement procédé au recouvrement des sommes ou biens perdus, ou exigé du fonctionnaire qu'il rembourse les pertes subies. Le recouvrement des pertes financières subies par l'Organisation est prévu par la disposition 10.1 b) du Règlement du personnel, aux termes de laquelle, s'il établit que tel fonctionnaire a commis une faute, le Secrétaire général peut exiger de l'intéressé qu'il répare, en tout ou en partie, le préjudice financier que l'Organisation a pu subir du fait de ses actes, s'il s'avère que lesdits actes ont été commis de propos délibéré, par imprudence ou lourde négligence. La révision en cours de l'instruction administrative sur les enquêtes et la procédure disciplinaire (voir par. 6) a notamment pour objet de préciser et de renforcer le dispositif juridique permettant de recouvrer, au titre de la disposition 10.1 b) du Règlement du personnel, les pertes financières subies par l'Organisation du fait des fautes avérées de fonctionnaires.

#### **A. Abus de pouvoir, harcèlement et discrimination**

18. Un fonctionnaire occupant un poste élevé a harcelé un subordonné, favorisé indûment un autre fonctionnaire et créé un environnement de travail hostile. *Décision* : Rétrogradation avec suspension, pendant une période de trois ans, de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : Aucun.

#### **B. Vols et détournements**

19. Un fonctionnaire a volé de l'argent dans le portefeuille d'un autre membre du personnel. Les circonstances atténuantes retenues en faveur du fonctionnaire en raison de ses aveux et de ses excuses ont été contrebalancées par le fait que, ayant été pris en flagrant délit, l'intéressé n'avait guère d'autre choix que de reconnaître les faits. A été retenu comme circonstance aggravante le fait que l'acte en cause ait visé un proche collègue et violé la relation de confiance accrue entre fonctionnaires travaillant en étroite collaboration. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Aucun.

20. Dans l'exercice de ses fonctions de sécurité et de filtrage dans un aéroport, un fonctionnaire a pris, sans y être autorisé, 2 200 dollars dans le bagage d'un passager voyageant sur un vol de l'Organisation. Ont été retenus comme circonstances atténuantes le fait que le fonctionnaire a restitué volontairement l'argent soustrait ainsi que certaines irrégularités de procédure. Le fait que le fonctionnaire a trahi la confiance qui s'attachait à sa qualité de garde de sécurité a été considéré comme une circonstance aggravante. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

21. Un fonctionnaire assistant aux entrepôts a tenté de prendre, sans y être autorisé, une rame de papier et une quinzaine de seaux en plastique appartenant à l'Organisation. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le temps mis pour résoudre l'affaire. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.
22. Un fonctionnaire a pris, sans y être autorisé, un fût de produit pétrolier appartenant à l'Organisation pour le vendre à un tiers. Ont notamment été retenus comme circonstances atténuantes le temps mis pour résoudre l'affaire et la récupération du fût en question. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.
23. Deux fonctionnaires ont participé à la soustraction et à la vente non autorisées de pneus appartenant à l'Organisation. La perte subie par l'Organisation imputable à ces fonctionnaires n'a pas pu être quantifiée. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Un appel a été formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel ne s'était pas encore prononcé à la date du présent rapport.
24. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, pris un véhicule appartenant à l'Organisation. Le véhicule a été récupéré. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.
25. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, pris du carburant appartenant à l'Organisation. Le fait que le fonctionnaire exerçait les fonctions de chauffeur et était investi à ce titre d'une obligation de vigilance accrue à l'égard des biens de l'Organisation a été retenu comme circonstance aggravante. La valeur exacte du carburant soustrait par le fonctionnaire n'a pas pu être déterminée. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Aucun.
26. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, pris du carburant appartenant à l'Organisation. Ont notamment été retenues comme circonstances aggravantes les fonctions de chauffeur exercées par l'intéressé. La valeur exacte du carburant soustrait par le fonctionnaire n'a pas pu être déterminée. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Aucun.
27. Un fonctionnaire a falsifié des documents relatifs au volume de carburant consommé et vendu du carburant appartenant à l'Organisation sans y être autorisé. La valeur exacte du carburant soustrait par le fonctionnaire n'a pas pu être déterminée. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.
28. Un fonctionnaire assistant aux entrepôts a fabriqué et utilisé un faux document l'autorisant à retirer des locaux de l'Organisation du fil de fer barbelé appartenant à l'Organisation, alors qu'une telle autorisation ne lui avait pas été accordée. A notamment été retenu comme circonstance aggravante le fait que le fonctionnaire exerçait des fonctions de gestion des stocks. Le fonctionnaire a été contraint de rembourser à l'Organisation le montant du matériel soustrait. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.
29. Un fonctionnaire a indûment demandé à un vacataire placé sous sa responsabilité de détruire des biens appartenant à l'Organisation. A notamment été

retenu comme circonstance atténuante le temps mis pour résoudre l'affaire. Le fait que le fonctionnaire a frauduleusement associé un subordonné à ses agissements a été considéré comme une circonstance aggravante. Aucun bien n'a été retiré des locaux de l'Organisation. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

30. Un fonctionnaire a falsifié les étiquettes apposées sur les enveloppes contenant le salaire de plusieurs vacataires et pris de l'argent liquide dans ces enveloppes, le tout sans y être autorisé. Le fonctionnaire a été contraint de rembourser à l'Organisation les sommes soustraites. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

31. Trois fonctionnaires ont pris dans des enveloppes de l'argent liquide destiné à la paie de vacataires. Ont notamment été retenus comme circonstances atténuantes le fait que les fonctionnaires ont volontairement restitué les sommes soustraites ainsi que le temps mis pour résoudre l'affaire. *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.

### **C. Fraude, fausses déclarations et fausses attestations**

32. Un fonctionnaire a menti à plusieurs reprises sur ses qualifications dans les notices personnelles présentées à l'Organisation et certifié faussement l'exactitude d'informations communiquées dans le cadre de procédures de sélection. Ont notamment été retenus comme circonstances atténuantes l'ancienneté et les bons états de service de l'intéressé au sein de l'Organisation. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

33. Un fonctionnaire a menti sur ses qualifications dans son formulaire P.11, faussement certifié l'exactitude des informations données et présenté un faux diplôme à l'Organisation dans le cadre d'une procédure de sélection. Ont notamment été retenus comme circonstances atténuantes l'ancienneté et les bons états de service de l'intéressé au sein de l'Organisation. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

34. Un fonctionnaire a omis des éléments matériels sur ses antécédents judiciaires dans plusieurs notices personnelles. Le fonctionnaire a également omis d'informer le Secrétaire général qu'il avait été poursuivi et condamné pénalement. Ont notamment été retenus comme circonstances atténuantes l'ancienneté et les bons états de service de l'intéressé au sein de l'Organisation. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

35. Un fonctionnaire a omis des éléments matériels sur ses antécédents judiciaires dans une notice personnelle. Le fonctionnaire a indiqué qu'il n'avait jamais été arrêté ou condamné pour une infraction pénale, alors qu'il avait été condamné pour vol l'année antérieure. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.

36. Un fonctionnaire a présenté une demande de remboursement de frais d'études et des pièces justificatives contenant de fausses informations. Le trop-perçu d'un montant de 1 912,50 dollars a été recouvré auprès du fonctionnaire. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

37. Un fonctionnaire a présenté plusieurs demandes de remboursement de frais d'études et des pièces justificatives contenant de fausses informations, signatures et timbres. Le montant de la perte subie par l'Organisation n'a pas pu être chiffré dans la mesure où, au regard des informations transmises à l'Organisation par les établissements d'enseignement, il n'a pas été possible de déterminer combien le fonctionnaire aurait perçu s'il avait fourni des informations exactes. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Un appel a été formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel ne s'était pas encore prononcé à la date du présent rapport.

38. Un fonctionnaire a présenté des justificatifs de congés qui ne rendent pas fidèlement compte de ses absences de son lieu d'affectation. Ont notamment été retenus comme circonstances atténuantes le temps mis pour résoudre l'affaire ainsi que les bons états de service de l'intéressé dans des lieux d'affectation difficiles. *Décision* : Suspension, pendant une période d'un an, du droit à toutes augmentations de traitement, et blâme écrit. *Recours* : Le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.

#### **D. Détournement de biens ou de matériel de l'Organisation**

39. Un fonctionnaire s'est servi d'un véhicule officiel de l'Organisation pour transporter quelque 173 kg de marijuana. *Décision* : Renvoi. *Recours* : aucun.

40. Deux fonctionnaires ont conduit un véhicule de l'Organisation munis du permis délivré par l'Organisation à un Volontaire des Nations Unies sans avoir de permis de conduire valide. Le fait que ces fonctionnaires exercent des fonctions de supervision en tant qu'agents de sécurité a été considéré comme une circonstance aggravante. *Décision* : perte de trois échelons de classe avec suspension de l'avancement pendant un an, blâme écrit et mesure administrative (suspension des fonctions de supervision pendant un an). *Recours* : le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.

41. Un membre du personnel exerçant les fonctions d'administrateur chargé de l'approvisionnement a permis à quelqu'un de voyager à bord d'un avion de l'Organisation sans y être officiellement autorisé en donnant des renseignements erronés dans les documents relatifs au voyage. Ont notamment été retenus comme circonstances atténuantes le temps mis pour résoudre l'affaire et le remords manifesté par l'intéressé. *Décision* : rétrogradation d'une classe avec suspension pendant un an de la faculté de prétendre à une promotion et blâme écrit. *Recours* : un appel a été formé devant le Tribunal du contentieux administratif, qui ne s'était pas encore prononcé à la date du présent rapport.

42. Un fonctionnaire a introduit sciemment de fausses informations dans les documents relatifs aux mouvements concernant un de ses amis et approuvé officiellement lesdits documents dans le cadre de ses fonctions. Le fonctionnaire a également autorisé son ami à séjourner chez lui sans autorisation. Les remords exprimés par le fonctionnaire et la difficulté des conditions de travail dans son lieu

d'affectation ont été retenus comme circonstances atténuantes tandis que l'abus de la confiance d'un haut fonctionnaire a été retenu comme circonstance aggravante. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : un appel a été formé devant le Tribunal du contentieux administratif, qui ne s'était pas encore prononcé à la date du présent rapport.

43. Un fonctionnaire exerçant des fonctions relatives aux mouvements dans une base aérienne de l'Organisation a essayé de transporter sans autorisation une tronçonneuse à bord d'un appareil de transport de passagers pour le compte d'un collègue. Pour ce faire, il s'est soustrait à toutes les procédures de sécurité et de contrôle en vigueur. Des circonstances aggravantes ont été retenues, notamment l'ancienneté du fonctionnaire dans des fonctions ayant trait aux mouvements. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : un appel a été formé devant le Tribunal du contentieux administratif, qui ne s'était pas encore prononcé à la date du présent rapport.

44. Un fonctionnaire qui avait accès à des télégrammes chiffrés confidentiels dans le cadre de ses fonctions s'est procuré frauduleusement de tels télégrammes et les a communiqués à un ou à plusieurs destinataires non autorisés. Des circonstances aggravantes ont été retenues, notamment le fait que les valeurs de confiance et de responsabilité sont fondamentales pour les fonctions remplies par l'intéressé dans le domaine des communications. *Décision* : Renvoi. *Recours* : aucun.

## **E. Détournement de ressources informatiques et de moyens de communications**

45. Un fonctionnaire a déclaré que des communications passées de son téléphone mobile étaient officielles alors qu'il s'agissait d'appels privés. Le recouvrement des sommes dues à l'Organisation a commencé pendant l'enquête, dans le cadre d'une mesure administrative, sans susciter de protestation du fonctionnaire. *Décision* : amende d'un montant égal à deux mois du traitement de base net et blâme écrit. *Recours* : aucun.

46. Un fonctionnaire a déclaré que de nombreux appels passés de son téléphone mobile étaient des communications officielles alors qu'il s'agissait d'appels privés. Il a également falsifié les données relatives au coût des communications d'autres membres du personnel en vue de dissimuler ses actes. Le recouvrement des sommes dues à l'Organisation a été effectué dans le cadre de l'application de la mesure disciplinaire. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

47. Un fonctionnaire a stocké des images pornographiques sur son ordinateur professionnel et omis de signaler qu'un autre membre du personnel lui avait transmis des images pornographiques via le système messagerie électronique de l'Organisation. *Décision* : rétrogradation d'une classe avec suspension pendant deux ans de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : aucun.

48. Un fonctionnaire a stocké des images pornographiques, y compris pédopornographiques, sur son ordinateur professionnel, diffusé d'autres images pornographiques via le système de messagerie électronique de l'Organisation et

omis de signaler qu'un autre membre du personnel lui avait envoyé des images inconvenantes via ce même système. *Décision* : renvoi. *Recours* : aucun.

49. Un fonctionnaire a envoyé via le système de messagerie électronique de l'Organisation et stocké sur son ordinateur professionnel des images pédopornographiques, et diffusé à d'autres occasions des images pornographiques via le même système. *Décision* : Renvoi. *Recours* : aucun.

50. Un fonctionnaire a envoyé des images pédopornographiques via le système de messagerie électronique de l'Organisation et diffusé à trois reprises d'autres images pornographiques de la même manière. Il a également stocké des images pornographiques sur son ordinateur professionnel. *Décision* : Renvoi. *Recours* : aucun.

51. Un fonctionnaire a envoyé des images pornographiques, y compris pédopornographiques, au moyen du système de messagerie électronique de l'Organisation et omis de signaler qu'un autre membre du personnel lui avait envoyé des images inconvenantes via ce système. *Décision* : Renvoi. *Recours* : aucun.

## **F. Activités extérieures non autorisées et conflit d'intérêt**

52. Un fonctionnaire a possédé et dirigé une affaire sans avoir obtenu l'autorisation préalable du Secrétaire général. *Décision* : perte d'un échelon de classe, suspension pendant un an du droit aux augmentations périodiques de traitement et blâme écrit. *Recours* : aucun.

## **G. Agressions et comportements abusifs**

53. Un fonctionnaire a tenu des propos comminatoires et notamment proféré des menaces voilées contre un autre fonctionnaire. *Décision* : rétrogradation avec suspension pendant un an de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : aucun.

54. Un fonctionnaire exerçant les fonctions d'agent de sécurité a agressé physiquement un autre fonctionnaire et tenu des propos insultants à son égard. La situation personnelle du fonctionnaire a été retenue comme circonstance atténuante. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

55. Un fonctionnaire a agressé un autre fonctionnaire avec une queue de billard. Le fait que le fonctionnaire se soit montré coopératif pendant l'enquête et qu'il ait présenté des excuses à la victime a été retenu comme circonstance atténuante. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

56. Un fonctionnaire a essayé de blesser un autre fonctionnaire avec un couteau. *Décision* : Renvoi. *Recours* : aucun.

57. Un fonctionnaire a tenté d'agresser physiquement un autre fonctionnaire, qu'il a également agressé verbalement. L'état de détresse du fonctionnaire, lié à des questions professionnelles, a été retenu comme circonstance atténuante. *Décision* : perte de quatre échelons de classe et blâme écrit. *Recours* : le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.

58. Un fonctionnaire qui exerçait les fonctions d'agent de sécurité s'est attaqué à un vacataire et a menacé de le tuer. *Décision* : Renvoi. *Recours* : le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.

59. Un fonctionnaire a agressé un autre fonctionnaire. Des circonstances atténuantes ont été retenues, notamment le fait que la victime de l'agression avait insulté le fonctionnaire. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : un appel a été formé devant le Tribunal du contentieux administratif, qui ne s'était pas encore prononcé à la date du présent rapport.

60. Un fonctionnaire a physiquement agressé un autre fonctionnaire au cours d'une altercation occasionnée par un différend professionnel. Des circonstances atténuantes ont été retenues, notamment l'ancienneté du fonctionnaire dans l'Organisation et ses bons états de service. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : un appel a été formé devant le Tribunal du contentieux administratif, qui ne s'était pas encore prononcé à la date du présent rapport.

61. À plusieurs reprises, un fonctionnaire a menacé de mort le chef de la mission ou laissé entendre qu'il pourrait prendre des dispositions pour le tuer. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

62. Un fonctionnaire a lancé le tracteur qu'il conduisait en direction du bureau préfabriqué où travaillait son supérieur hiérarchique dans l'intention d'endommager les locaux et de blesser son chef. L'existence de problèmes anciens relatifs au lieu de travail a été retenue comme circonstance atténuante. *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.

## H. Comportement déplacé ou perturbateur

63. À l'occasion d'une manifestation du personnel dans une mission de maintien de la paix, un fonctionnaire a indûment bloqué le passage de piétons ou de véhicules qui cherchaient à entrer dans la base ou à en sortir, intimidé ou agressé physiquement une ou plusieurs personnes, attaqué ou endommagé un véhicule de l'Organisation et autorisé un ou plusieurs journalistes locaux à pénétrer sans autorisation dans l'enceinte de la mission. *Décision* : Renvoi. *Recours* : le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.

64. À l'occasion d'une manifestation du personnel dans une mission de maintien de la paix, un fonctionnaire a désarmé un militaire. *Décision* : Renvoi. *Recours* : le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.

65. À l'occasion d'une manifestation du personnel dans une mission de maintien de la paix, un fonctionnaire a indûment bloqué le passage de piétons ou de véhicules qui cherchaient à entrer dans la base ou à en sortir et il a intimidé un agent de sécurité en essayant notamment de lui prendre des biens personnels. *Décision* : Renvoi. *Recours* : le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.

66. À l'occasion d'une manifestation du personnel dans une mission de maintien de la paix, un fonctionnaire a attaqué ou endommagé un véhicule de l'Organisation et dégradé des biens appartenant à un fonctionnaire d'un autre organisme des Nations Unies. *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.

67. À l'occasion d'une manifestation du personnel dans une mission de maintien de la paix, un fonctionnaire a cherché à intimider un agent de sécurité. *Décision* : blâme écrit et perte de trois échelons de classe. *Recours* : le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.

## I. Manquement à des obligations juridiques privées

68. Un fonctionnaire ne s'est pas acquitté d'obligations juridiques privées. Le fait que le manquement avait perduré longtemps a été retenu, entre autres, comme circonstance aggravante. *Décision* : suspension pendant un an de la faculté de prétendre à une promotion et blâme écrit. Le fonctionnaire a également reçu l'ordre de rendre compte régulièrement des mesures prises pour satisfaire à ses obligations juridiques privées. *Recours* : aucun.

69. Un fonctionnaire ne s'est pas acquitté d'obligations juridiques privées. Le fait que le manquement avait perduré longtemps a été retenu, entre autres, comme circonstance aggravante. *Décision* : suspension pendant un an de la faculté de prétendre à une promotion et blâme écrit. Le fonctionnaire a également reçu l'ordre de rendre compte régulièrement des mesures prises pour satisfaire à ses obligations juridiques privées. *Recours* : le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.

70. Un fonctionnaire ne s'est pas acquitté d'obligations juridiques privées. Des circonstances aggravantes ont été retenues en raison du montant dû (100 000 dollars) et du fait que la situation perdurait depuis longtemps. *Décision* : suspension pendant deux ans de la faculté de prétendre à une promotion et blâme écrit. Le fonctionnaire a également reçu l'ordre de rendre compte régulièrement des mesures prises pour satisfaire à ses obligations juridiques privées. *Recours* : le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.

## J. Autres

71. Un fonctionnaire a proposé, moyennant rémunération, d'aider une ou plusieurs personnes extérieures à l'Organisation à y obtenir un emploi. *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.

72. Un fonctionnaire a accepté l'aide d'un fournisseur de l'Organisation dans le cadre d'une transaction financière personnelle et aidé le fournisseur en question dans le cadre d'une procédure d'achat. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le manque de formation de l'intéressé à la fonction achats. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

73. Un fonctionnaire a violé un certain nombre de règles relatives au mouvement du personnel en mission (non-respect des heures de couvre-feu et invitation d'une personne étrangère à l'Organisation à passer la nuit dans les locaux des Nations Unies), le tout sans y être autorisé. A notamment été retenu comme circonstance aggravante le fait que l'intéressé avait déjà reçu deux lettres de mise en garde pour n'avoir pas respecté les règles de conduite requises des fonctionnaires internationaux. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.

74. Un fonctionnaire a porté atteinte à la dignité de ses fonctions en participant à la vente de drogue. *Décision* : Perte de deux échelons de classe et blâme écrit. *Recours* : Le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.

75. Un fonctionnaire a porté atteinte à la dignité de ses fonctions dans le cadre d'une procédure de sélection. *Décision* : Amende d'un montant égal à un mois du traitement de base net et blâme écrit. *Recours* : Le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.

76. Un fonctionnaire a porté une arme à feu personnelle à bord d'une navette de l'Organisation et dans les locaux de l'Organisation. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire avait mis en sécurité son arme à feu à l'endroit normalement prévu pour les armes à feu appartenant aux visiteurs dans les locaux de la mission. *Décision* : Blâme écrit. *Recours* : Le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.

77. Un fonctionnaire a conclu avec une entreprise un accord portant sur l'octroi d'une commission dans le cadre d'un projet commercial destiné au personnel. Ont notamment constitué des circonstances atténuantes le fait que le projet n'a pas abouti ainsi que certaines questions liées au syndicat du personnel. *Décision* : Blâme écrit. *Recours* : Le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'avait pas encore expiré à la date du présent rapport.

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

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

78. 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 les sanctions disciplinaires prononcées au cours de la période considérée et des quatre périodes précédentes.

79. La durée de l'instance disciplinaire varie généralement selon la complexité de l'affaire et la masse des éléments de preuve produits. Au cours de la période considérée, un certain nombre de facteurs ont continué de déterminer le taux de traitement des affaires disciplinaires, notamment, comme il a été indiqué dans le rapport précédent, la jurisprudence du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel relative

aux critères de preuve et à la fiabilité des déclarations des témoins<sup>5</sup>. À cet égard, il convient de noter que la rigueur des critères imposés par les Tribunaux oblige le Bureau de la gestion des ressources humaines à établir des conclusions de plus en plus circonstanciées et à mener des analyses de plus en plus poussées. Des clarifications et des compléments d'enquête sont souvent nécessaires après la saisine initiale du Bureau. Ce besoin d'informations supplémentaires de la part des entités d'enquête a fortement allongé les délais de traitement des affaires renvoyées.

80. La durée de toute affaire est également fonction du délai imparti au fonctionnaire pour répondre aux allégations portées contre lui et à toute autre information utile recueillie par le Bureau de la gestion des ressources humaines au cours de la procédure disciplinaire<sup>6</sup>, lequel peut se révéler assez long si le fonctionnaire sollicite des prorogations de délais pour consulter un conseil qui peut se trouver 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 nouvelles observations<sup>7</sup>.

81. 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 moyen de traitement des affaires après renvoi devant le Bureau est de 8,4 mois. L'augmentation du délai de traitement au cours de la période considérée est imputable à plusieurs facteurs, notamment au temps mis par les entités d'enquête à répondre aux demandes de complément d'information et aux demandes de prorogation de délais présentées par les fonctionnaires et le Bureau de l'aide juridique au personnel pour répondre aux communications du Bureau de la gestion des ressources humaines.

---

<sup>5</sup> En particulier, l'arrêt rendu dans l'affaire *Molari* (2011-UNAT-164), dans lequel le Tribunal d'appel a déclaré qu'en cas d'instance disciplinaire pouvant aboutir à un licenciement, le critère de la « preuve claire et convaincante » trouvait application, a souvent conduit le Bureau de la gestion des ressources humaines à demander des compléments d'information aux entités d'enquête après saisine initiale. Par ailleurs, dans une décision récente rendue en l'affaire *Demandeur* (UNDT/2013/086), le Tribunal du contentieux administratif a également appliqué le critère de la preuve « claire et convaincante » à l'occasion d'un recours formé contre une sanction de rétrogradation.

<sup>6</sup> Les délais de traitement des affaires au cours de la période considérée ont été en outre allongés par plusieurs arrêts dans lesquels le Tribunal d'appel a jugé que les mesures disciplinaires imposées aux fonctionnaires étaient illégales, car les déclarations des témoins recueillies au cours des différentes enquêtes ne présentaient pas d'« indices de fiabilité » suffisants ou étaient sujets à caution. Ainsi, par exemple, dans l'affaire *Nyambuza*, les déclarations des témoins ont été faites en français (langue des témoins), mais les attestations quant à leur véracité étaient en anglais. Par suite de ces arrêts, il a fallu interrompre l'instruction de certaines affaires disciplinaires en cours de route pour trouver les témoins et recueillir de nouvelles déclarations, ce qui a allongé le délai de traitement des affaires.

<sup>7</sup> L'obligation de communiquer des informations supplémentaires au fonctionnaire a été confirmée par le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel dans l'affaire *Israbhakdi* (jugement UNDT/2012/010 et arrêt 2012-UNAT-277).

Tableau 1  
Affaires closes entre le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et le 30 juin 2015

<i>Décision</i>	<i>Nombre</i>
Renvoi	15
Cessation de service, avec préavis ou indemnité en tenant lieu, et avec ou sans indemnité de licenciement	31
Autres sanctions disciplinaires	18
Mesures administratives	2
Classement sans suite (après que le fonctionnaire a été officiellement informé des allégations portées contre lui)	13
Absence de suite disciplinaire (le fonctionnaire n'est pas officiellement informé des allégations portées contre lui)	23
Cessation de service avant ou après renvoi de l'affaire devant le Bureau de la gestion des ressources humaines et avant la fin de l'instance disciplinaire (départ à la retraite, fin de contrat, démission, etc.)	41
Autres	5
<b>Total</b>	<b>148</b>

82. Au cours de la période considérée dans le présent rapport, 23 des 148 affaires, soit 15 %, n'ont donné lieu à aucune suite disciplinaire. Au cours des périodes considérées dans les quatre rapports précédents, se terminant les 30 juin 2011, 2012, 2013 et 2014, ce pourcentage s'élevait à respectivement 14 %, 25 %, 27 % et 20 %. Les faits et circonstances propres à telle ou telle affaire justifient qu'il y ait ou non lieu à suite disciplinaire. On estime que, depuis l'arrêt rendu dans l'affaire *Molari* (2011-UNAT-164), dans lequel le Tribunal d'appel a jugé que, dans les cas où l'instance peut aboutir à un licenciement, la faute devait être établie par des éléments de preuve clairs et convaincants, les entités d'enquête mènent des enquêtes plus poussées et tiennent davantage compte des demandes de complément d'information présentées par le Bureau de la gestion des ressources humaines. Cette évolution explique que le nombre d'affaires donnant lieu à une suite ait augmenté par rapport à il y a trois ans.

Tableau 2  
Affaires closes au cours de la période considérée et des quatre périodes précédentes

<i>Période</i>	<i>Nombre</i>
1 <sup>er</sup> juillet 2014-30 juin 2015	148
1 <sup>er</sup> juillet 2013-30 juin 2014	115
1 <sup>er</sup> juillet 2012-30 juin 2013	115
1 <sup>er</sup> juillet 2011-30 juin 2012	155
1 <sup>er</sup> juillet 2010-30 juin 2011	271

83. Le nombre d'affaires closes au cours de la période considérée est en nette hausse par rapport aux deux périodes précédentes. On relève également que le

nombre de mesures disciplinaires imposées au cours de la période considérée a augmenté par rapport aux trois périodes précédentes. Pendant la période considérée, 64 sanctions disciplinaires ont été prononcées. Au cours des quatre périodes précédentes, closes les 30 juin 2014, 2013, 2012 et 2011, le nombre des mesures disciplinaires prises avait été respectivement de 39, 43, 49 et 107<sup>8</sup>. On estime que l'augmentation du nombre de sanctions disciplinaires prononcées par rapport aux trois années précédentes tient au fait que les entités d'enquête ont davantage tenu compte des demandes de complément d'information présentées par le Bureau de la gestion des ressources humaines.

84. Sur la question de la charge de travail du Bureau de la gestion des ressources humaines, il convient de rappeler qu'au-delà de son rôle dans le renvoi des affaires en vue d'éventuelles poursuites disciplinaires, le Bureau intervient également dans le cadre des plaintes portées contre les plus hauts fonctionnaires, conformément aux dispositions de la circulaire sur l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir (ST/SGB/2008/5). Ainsi, il est appelé à décider de l'opportunité d'ouvrir une enquête et, lorsqu'il y a lieu, à passer en revue les rapports d'enquête établis et à informer les plaignants et les auteurs présumés des conclusions. Le Bureau est en outre régulièrement amené à conseiller les autres services sur le traitement à donner aux plaintes conformément aux dispositions de la circulaire et à répondre aux contestations soulevées devant le Tribunal du contentieux administratif en ce qui concerne ces affaires aux différents stades de l'instruction (c'est-à-dire pendant et après les enquêtes). Enfin, il est également chargé de suivre l'avancement des affaires entrant dans le champ des dispositions de la circulaire (voir ST/SGB/2008/5, par. 5.11 et sect. 6). Compte tenu de la complexité et du caractère délicat de ces affaires, ce suivi mobilise en général énormément de ressources.

## B. Recours contre les sanctions disciplinaires

85. Le fonctionnaire à l'encontre duquel une sanction disciplinaire a été prononcée peut saisir le Tribunal du contentieux administratif. Il est à noter que seule une part relativement faible des mesures disciplinaires imposées ont été contestées depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009<sup>9</sup>. La part des mesures disciplinaires attaquées au cours des périodes considérées depuis cette date a été de respectivement 26 %, 16 %, 16 %, 11 %, 5 %<sup>10</sup> et 11 %<sup>11</sup>.

<sup>8</sup> Au cours de la période terminée le 30 juin 2011, de nombreuses affaires présentant des faits et des circonstances similaires dans deux domaines (non-respect des obligations de déclaration de situation financière et détournement de ressources informatiques et de moyens de communications de l'Organisation) ont été closes en même temps.

<sup>9</sup> Au cours des six dernières années, le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel des Nations Unies ont examiné les recours introduits contre les mesures disciplinaires imposées avant le 1<sup>er</sup> juillet 2009 sous l'empire de l'ancien système d'administration de la justice et contre les mesures imposées après cette date. Les tableaux figurant dans la présente section ne donnent aucune indication sur l'issue des recours introduits contre les mesures disciplinaires imposées avant la mise en place du nouveau système d'administration de la justice.

<sup>10</sup> S'agissant du chiffre indiqué dans le précédent rapport (A/69/283), il convient de noter que le délai de recours n'avait pas expiré dans 14 affaires à la date du rapport. À l'expiration de ce délai, aucune autre affaire n'avait fait l'objet d'un recours. En conséquence, le pourcentage des sanctions disciplinaires contestées au cours de la période précédente reste de 5 %.

Tableau 3  
**Recours introduits contre les sanctions disciplinaires imposées  
entre le 1<sup>er</sup> juillet 2009 et le 30 juin 2015**

<i>Période</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
1 <sup>er</sup> juillet 2014-30 juin 2015	7	11
1 <sup>er</sup> juillet 2013-30 juin 2014	2	5
1 <sup>er</sup> juillet 2012-30 juin 2013	5	11
1 <sup>er</sup> juillet 2011-30 juin 2012	7	16
1 <sup>er</sup> juillet 2010-30 juin 2011	16	16
1 <sup>er</sup> juillet 2009-30 juin 2010	8	26

86. La jurisprudence du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel en matière disciplinaire depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009 est peu abondante. Seules deux tendances commencent à se dessiner : d'une part, les juges vérifient avec beaucoup d'attention que les faits sur le fondement desquels la mesure disciplinaire est imposée sont suffisamment établis; d'autre part, ils s'en remettent largement à l'appréciation du Secrétaire général quant à la proportionnalité de la sanction imposée. Le tableau 4 donne des indications sur l'état et l'issue des affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009 jusqu'à ce jour.

Tableau 4  
**Suites données aux recours introduits contre les sanctions disciplinaires  
imposées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2009 et le 30 juin 2015**

<i>Décision</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
Suite favorable au défendeur et désistement du fonctionnaire devant le Tribunal du contentieux administratif <sup>a</sup>	30	77
Règlement à l'amiable	6	15
Suite défavorable au défendeur <sup>b</sup>	3	8
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>
Appel du fonctionnaire en instance devant le Tribunal du contentieux administratif	7	

<sup>a</sup> Ce chiffre comprend les cas de figure suivants : le défendeur obtient gain de cause devant le Tribunal du contentieux administratif, mais le fonctionnaire ne se pourvoit pas devant le Tribunal d'appel; le défendeur obtient gain de cause devant le Tribunal du contentieux administratif et devant le Tribunal d'appel; le fonctionnaire obtient gain de cause devant le Tribunal du contentieux administratif, mais le défendeur triomphe devant le Tribunal d'appel; le fonctionnaire se désiste de son recours devant le Tribunal du contentieux administratif.

<sup>b</sup> Ce chiffre comprend les cas de figure suivants : le défendeur obtient gain de cause devant le Tribunal du contentieux administratif, mais le fonctionnaire triomphe devant le Tribunal d'appel; le fonctionnaire obtient gain de cause devant le Tribunal du contentieux administratif, mais le défendeur ne se pourvoit pas devant le Tribunal d'appel.

<sup>11</sup> Au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 30 juin 2015, 6 des 35 affaires ayant donné lieu à sanction disciplinaire et pour lesquelles le délai de recours avait expiré, ont fait l'objet d'un recours. On notera cependant que, pour 29 affaires ayant donné lieu à des sanctions disciplinaires, le délai de recours n'avait pas encore expiré au moment de l'établissement du présent rapport.

### C. Affaires reçues par le Bureau de la gestion des ressources humaines

87. Les tableaux figurant dans la présente section renseignent sur le nombre et la nature des affaires renvoyées au Bureau de la gestion des ressources humaines pour suite disciplinaire au cours de la période considérée, ainsi que sur le contentieux dont il avait été saisi au cours des quatre périodes précédentes.

Tableau 5

#### Affaires reçues par le Bureau de la gestion des ressources humaines au cours de la période considérée et des quatre périodes précédentes

<i>Période</i>	<i>Nombre</i>
1 <sup>er</sup> juillet 2014-30 juin 2015	143
1 <sup>er</sup> juillet 2013-30 juin 2014	140
1 <sup>er</sup> juillet 2012-30 juin 2013	131
1 <sup>er</sup> juillet 2011-30 juin 2012	95
1 <sup>er</sup> juillet 2010-30 juin 2011	123

Tableau 6

#### Origine des affaires reçues par le Bureau de la gestion des ressources humaines entre le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et le 30 juin 2015

<i>Origine</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
Affaires concernant des fonctionnaires en poste au Siège de l'Organisation des Nations Unies et dans les bureaux hors Siège	23	16
Affaires concernant des fonctionnaires en poste sur le terrain	120	84
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>100</b>

88. Au cours de la période visée par le présent rapport, la part des affaires concernant le personnel sur le terrain a augmenté de 84 %. Durant les quatre périodes précédentes, les taux correspondants étaient de respectivement 51 %, 63 %, 72 % et 76 %. Cette augmentation de la part des affaires provenant des missions est imputable à plusieurs facteurs, notamment au renforcement des indicateurs de responsabilité et de performance dans les missions, à l'intensification de l'action menée pour conclure les enquêtes ouvertes et les affaires en instance de renvoi à la suite d'évaluations d'assurance qualité dans les missions conformément aux directives stratégiques, politiques et opérationnelles du Département de l'appui aux missions à New York, et au redoublement des efforts déployés pour veiller à ce que les affaires soient instruites et renvoyées rapidement et efficacement.

Tableau 7  
Affaires reçues entre le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et le 30 juin 2015, par type de faute

<i>Type de faute</i>	<i>Nombre</i>
Abus de pouvoir/harcèlement/discrimination	5
Agression (verbale ou physique)	14
Fraude, fausses déclarations et fausses attestations	33
Comportement déplacé ou perturbateur	2
Utilisation abusive et usage irrégulier du matériel et des ressources informatiques	1
Détournement de biens ou de matériel de l'Organisation	5
Manquement à des obligations juridiques privées	3
Fausse déclaration financière	1
Représailles	1
Exploitation et atteintes sexuelles	6
Vols et détournements	32
Activités extérieures non autorisées et conflits d'intérêts	6
Violation de la législation locale	2
Irrégularités dans les procédures d'achat	2
Imprudence coupable	1
Autres	29
<b>Total</b>	<b>143</b>

## V. Faits susceptibles de constituer une faute pénale

89. 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 de faute pénale avérées et d'informer les États Membres de toutes interventions en la matière. Au cours de la période considérée, huit 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.

## VI. Conclusion

90. **Le Secrétaire général invite l'Assemblée générale à prendre note du présent rapport.**