



JUGE JEAN COURTIAL, Président.

Résumé

1. Le Secrétaire général a licencié M. Don Stanley Liyanarachchige sans préavis pour faute grave. Ce fonctionnaire a contesté cette mesure disciplinaire devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (TCNU) qui a rejeté son recours.

2. Le Tribunal d'appel rappelle que dans un système d'administration de la justice gouverné par le droit, la présomption d'innocence doit être respectée. Il s'ensuit qu'il appartient à l'administration qui reproche une faute à un fonctionnaire d'établir les faits sur lesquels elle fonde la sanction disciplinaire qu'elle lui inflige. Dans la présente affaire, les accusations sont uniquement fondées sur des déclarations faites à une enquêtrice du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) par des personnes anonymes. Le Tribunal d'appel considère que si le recueil, au cours de l'enquête, et l'utilisation de témoignages émanant de personnes dont l'anonymat est conservé tout au long de la procédure, y compris devant le Tribunal, ne peut être exclu par principe en matière disciplinaire, une sanction disciplinaire ne peut être fondée uniquement

8. M. Liyanarachchige, auquel a été accordée une prorogation du délai de recours, a fait appel du jugement du TCNU le 27 avril 2010. Le Secrétaire général a produit un mémoire en défense le 14 juin 2010.

Argumentation des parties

De l'Appelant

9. M. Liyanarachchige soutient que le TCNU a commis une erreur de droit en considérant comme recevable une preuve par ouï-dire basée sur des témoignages anonymes. Alors que les dépositions de V01 et V03 ont été décisives pour l'établissement de la faute, l'Appelant n'a jamais été confronté à elles. En fondant son jugement sur une telle preuve, le Tribunal a porté atteinte au droit de M. Liyanarachchige à un procès équitable.

10. Le TCNU a aussi commis une erreur de droit en estimant recevable et probante l'identification présumée de M. Liyanarachchige par V01 et V03 sur la base de photographies.

11. M. Liyanarachchige fait également valoir que le TCNU a tiré des conclusions erronées des déclarations de V01 et V03, non corroborées par d'autres éléments de preuve, faites dans le but de l'identifier. Il fait valoir que V01 et V03 pouvaient l'avoir repéré dans un restaurant qu'il fréquentait tous les jours d'autant plus facilement qu'il a un œil artificiel.

Du Secrétaire général

13. Le Secrétaire général soutient que M. Liyanarachchige ne relève aucune erreur du TCNU qui l'obligerait à revenir sur sa décision de licencier sans préavis M. Liyanarachchige. S'agissant des arguments invoquant des erre

Considérations

17. Dans un système d'administration de la justice gouverné par le droit, la présomption d'innocence doit être respectée. Il s'ensuit qu'il appartient à l'Administration qui reproche une faute à un fonctionnaire d'établir les faits sur lesquels elle fonde la sanction disciplinaire qu'elle lui inflige.

18. Dans la présente affaire, M. Liyanarachchige soutient que l'administration n'a pas respecté les exigences de la procédure contradictoire dans l'établissement des faits.

19. Le recueil au cours de l'enquête et l'utilisation de témoignages émanant de personnes dont l'anonymat est conservé tout au long de la procédure, y compris devant le Tribunal, ne peut être exclu par principe en matière disciplinaire, alors même que l'anonymat ne permet pas de confrontation avec les témoins eux-mêmes mais seulement avec la personne qui a recueilli les déclarations des témoins anonymes. Toutefois, celles-ci ne peuvent être utilisées comme preuve que dans des cas exceptionnels, notamment, compte tenu des difficultés de l'établissement des faits, si sont en cause des faits préjudiciant gravement à l'action, au fonctionnement ou à la réputation de l'Organisation et si le maintien de l'anonymat est réellement nécessaire à la protection du témoin. La déclaration anonyme doit en outre avoir été recueillie dans des conditions qui en garantissent l'authenticité et permettent au fonctionnaire accusé d'en contester utilement le contenu.

20. Néanmoins, il convient de rappeler que, même en supposant que les conditions mentionnées au paragraphe précédent soient remplies, une sanction disciplinaire ne peut être fondée uniquement sur des déclarations anonymes. En matière disciplinaire, comme, à cet égard, en matière pénale, l'intérêt de la lutte contre les comportements répréhensibles doit être concilié avec les intérêts de la défense et le respect de la procédure contradictoire. Or, dans la présente affaire, les accusations sont uniquement fondées sur des déclarations faites à l'enquêtrice du BSCI par des témoins anonymes.

21. Il résulte de ce qui précède que le TCNU a commis une erreur de droit en jugeant que le Secrétaire général n'avait pas méconnu les exigences de la procédure contradictoire et des droits de la défense en prenant la décision de licencier M. Liyanarachchige sans préavis sur le seul fondement de déclarations anonymes.

22. La Cour infirme le jugement attaqué et annule la décision administrative de licencier M. Liyanarachchige. Conformément aux dispositions de l'article 9, paragraphe 1, de son Statut, cette Cour fixe à un montant équivalent à 12 mois du traitement de base net de l'Appelant l'indemnité que le Secrétaire général peut choisir de verser en lieu et place de l'exécution de l'obligation de réintégration de M. Liyanarachchige qui résulte de l'annulation de la décision de le licencier.

Dispositif

23. Le Tribunal d'appel infirme le jugement

Separate and Concurring Opinion of Judge Boyko

1. I agree that the appeal should be allowed on the ground that Liyanarachchige was not

4.