

---

TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NBI/2022/008

Jugement n° : UNDT/2023/078

Date : 26 juillet 2023

Original : français

---

**Devant :** Juge Francesco Buffa

**Greffe :** Nairobi

**Greffier :** Abena Kwakye-

## Introduction

1. Le requérant, un ancien fonctionnaire des Nations-Unies, un spécialiste de -3 employé à Kinshasa, en République Démocratique du Congo RDC, conteste la mesure disciplinaire de renvoi pour faute dont il a fait

## Rappel des faits

2. Le requérant a occupé le poste de coordonnateur de la logistique à Médecins Sans Frontières MSF en Ouganda, du 13 mars 2016 au 20 septembre 2017.<sup>1</sup>

3. Le 25 mai 2017, le requérant a soumis sa candidature au poste de spécialiste logistique de classe P-3 au sein de l'UNICEF au Niger.<sup>2</sup>

4. Le 2 août 2017, il passait pour ce poste dont il a accepté le 13 décembre 2017 et pris fonction le 31 décembre 2017.<sup>3</sup>

5. Le 19 juillet 2017, une évaluation technique réalisée par la responsable logistique de MSF révélait des dysfonctionnements dans le déroulement des activités de la mission.<sup>4</sup>

6. Par courrier daté du 9 avril 2018, MSF-France informait le requérant que des fautes avaient été remarquées

5

MSF-France invitait le requérant à un entretien pour lui faire part des conclusions

---

<sup>1</sup> Requête, annexe 1 intitulée *lettre de notification d'action disciplinaire de l'UNICEF*, section IV, page 5, para. 28. Réponse, page 2, para 2.

<sup>2</sup> *Ibid.*, section III, page 3, para. 25.

<sup>3</sup> Requête, annexe 1 intitulée *lettre de notification d'action disciplinaire de l'UNICEF*, page 3, section III, para. 12.

<sup>4</sup> Requête, courrier daté du 17 juillet 2018 joint en annexe.

<sup>5</sup> Réponse page 2, para. 3.



12. [redacted] a sélectionné le requérant le 17 février 2020<sup>13</sup> et lui a proposé le poste pour lequel il a pris fonction le 2 mars 2020.<sup>14</sup>

13. Le 10 octobre 2020, une éventuelle faute professionnelle impliquant le [redacted] de [redacted]. Il y était relevé que dans le formulaire de candidature électronique [redacted], le [redacted] mentionné [redacted] enquête interne pour faute par son ancien employeur, MSF.<sup>15</sup>

14. Le 3 mai 2021, le Bureau de l'audit interne et des investigations de [redacted] informait [redacted] formulées à son encontre.<sup>16</sup>

15. L [redacted] [redacted] procédé à un interrogatoire du requérant le 18 mai 2021.<sup>17</sup>

16. L [redacted]

ancien

disciplinaire est encadrée par l'article L. 1331-1 du Code du travail français. Elle se définit comme une mesure prise par l'employeur à l'encontre d'un salarié pour un agissement « considéré comme cas. Par conséquent, le rapport de salarié et yeu et MSF en date du 17 Juillet 2018. L saurait se prévaloir du droit de mettre un terme au contrat de travail du requérant le 18 octobre 2021 en évoquant une lettre de MSF datant du 17

31. Par conséquent, la décision de sanctionner le requérant sur la base de recrutement par est pas un motif valable de licenciement.

32. Le requérant estime que la réintégration dans ses fonctions au sein de et salaire avant son licenciement est légitime, tout comme le paiement de dommages et intérêts en réparation des préjudices subis.

### **Arguments du défendeur**

33. Le défendeur soutient que les allégations de faute grave contre le requérant sont bien fondées. Dans deux de ses dossiers de candidatures pour des postes à 2021, ce dernier a faussement déclaré ne conduite de la tout en ayant été sanctionné par MSF 17 juillet 2018.

34. La décision de la Direction générale de MSF datée du 17 juillet 2018 est une sanction disciplinaire prise pour faute grave prise contre le requérant. Ayant constaté que ce dernier était impliqué dans de graves malversations alors était coordonnateur de la logistique en Ouganda en 2017, la Direction générale de MSF a pris à son égard la décision de mettre fin à leur collaboration.

35. Par ses fausses déclarations dans deux formulaires de ses dossiers

que ce dernier a fait preuve de malhonnêteté et

anquement grave à son



faussement déclaré q bjet de mesures disciplinaires pour la part de Médecins Sans Frontières-France.

42. La décision du Secrétaire général se fonde sur un examen du dossier du requérant relatif à une faute disciplinaire, incluant le formulaire de candidature électronique rempli par le requérant, avec des questions de pré-sélection, précédées de la mention suivante :

Veuillez répondre aux questions ci-dessous du mieux que vos

que vous aurez la possibilité de fournir des explications le cas échéant. Les réponses incorrectes, trompeuses ou malhonnêtes sont

43. À la question c) ci-dessous :

Avez- isciplinaires pour faute de e association professionnelle à laquelle vous apparteniez ? le requérant a répondu par la négative.

44. Au bas du formulaire électronique, le requérant était informé de ce qui suit :

En cliquant sur « et renseignements fournis par moi dans la présente notice sont, à

je confirme comprendre que toute déclaration inexacte ou omission im bauche et pourrait conduire à mon licenciement ou à mon renvoi si je suis déjà embauché.

45. Le requérant a accepté la déclaration ci-dessus.

46. Le requérant conteste la rupture du contrat en disant il nction disciplinaire (dont donc pas déclarer de non-collaboration avec MSF (ce qui le rapport de travail).

47. Le Tribunal ayant examiné la lettre de MSF, note que elle fait valoir une responsabilité ssai comme il en résulte des courriels du représentant de MSF dans le dossier, qui ont signalé des vols des pièces de voiture dans l'entrepôt avec tentative de les faire passer en contrebande dans son pays d'origine au Tchad, en remarquant fraude de grande ampleur qui

à la collaboration continue avec MSF alor  
rendu par une personne formellement employé.

53. Dans ses , le requérant a en effet engagement de  
transmettre des informations véritables, complètes et correctes.

54. Si l on considère le but de engagement requis dans la déclaration, ce  
dernier recouvre toutes situations qui mettent en évidence des problèmes  
importants dans le travail menant à une punition du travailler pour mauvaise  
conduite de transparence donc bien à ensemble des faits  
relevant dans la relation de travail ne s 00530B6>6004442D41 788.38 171.19

découvert administration. Le requérant était pas en condition de nier la  
fausseté de la déclaration rendue embauche

impartiality, fairness, honesty and truthfulness in all matters affecting their work and status. As a general rule, any form of dishonest conduct compromises the necessary relationship of trust between employer and employee and will generally warrant dismissal.

Dishonest conduct by definition implies an element of intent or some element of deception. Deliberate false statements, misrepresentations and a failure to disclose required information are invariably dishonest. And, importantly, the failure to reply correctly to a prominent and very relevant question in an application form amounts to a false answer from which dishonesty normally may be inferred. Hence, a false answer in an application form is prima facie proof of dishonesty, shifting the evidentiary burden to the maker of the false statement to adduce sufficient evidence of innocence. The UNDT in effect held that Mr. Rajan met the evidentiary burden by way of the explanations he gave. As stated earlier, the absence of proven intent, in its view, took the conduct outside the realm of misconduct.

This Tribunal 000008n0F0 G6impy -0.156 Tc(f )JTJETrrtook the

**Conclusion**

64. La requête est mal fondée et rejetée.

*(Signé)*

Juge Francesco Buffa

Ainsi jugé le 26 juillet 2023

Enregistré au greffe le 26 juillet 2023

*(Signé)*

Abena Kwakye-Berko, greffier, Nairobi