



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

---

Cas n° : UNDT/NY/2010/055/  
JAB/2008/104  
Jugement n° : UNDT/2010/001  
Date : 6 janvier 2010  
Original : anglais

---

**Devant :** Juge Adams  
**Greffe :** New York  
**Greffier :** Hafida Lahiouel

ABBOUD  
contre  
Secrétaire général  
de l'Organisation des Nations Unies

---

**JUGEMENT**

---

**Ri JUGEMENT**

## **Introduction**

1. Le requérant a été interrogé pour un poste de la classe P-5 au Département de l'Assemblée générale et de la gestion des

dans cet arrêt, mais il pourrait être utile de tirer au clair certains aspects qui peuvent prêter à équivoque.

4. S'agissant de la section 2 de l'instruction administrative ST/AI/371, la question cruciale à laquelle le Secrétaire général adjoint devait répondre était de savoir s'il y avait « lieu de croire que [que l'assistant spécial] a eu une conduite répréhensible qui peut entraîner l'application d'une mesure disciplinaire ». « Lieu de croire » suppose plus qu'une simple spéculation ou suspicion : l'idée doit être raisonnable et fondée sur des faits suffisamment probants – sans être nécessairement prouvés – de manière à porter un décideur objectif et raisonnable à penser que le fonctionnaire a eu la conduite en question. C'est une question de fait et de degré, mais une question de jugement, et non de latitude. « S'il y a lieu de croire » les faits allégués est une question de jugement objectif, et, dans l'affirmative, le fonctionnaire ne jouit pas de la latitude résiduelle de refuser de conduire une enquête préliminaire. Il ne se pose pas la question de savoir « Ai-je des raisons de penser? », voire « Suis-je persuadé? ». Il doit se poser la question « Existe-t-il des éléments susceptibles de porter un décideur objectif et raisonnable à croire? ». Il n'est pas nécessaire que le fonctionnaire soit persuadé que la conduite alléguée ait eu lieu et qu'elle soit répréhensible. Le critère nécessaire et suffisant consiste simplement à savoir s'il pourrait bien exister des raisons de penser que les faits en question se sont produits, même si le fonctionnaire est personnellement convaincu que tel n'est pas le cas. La question de savoir si une conduite répréhensible a eu lieu effectivement sera tranchée ultérieurement et, pour l'essentiel la tâche du fonctionnaire consiste à déterminer si, sur le fond, il existe des circonstances qui font qu'il y a lieu de penser qu'une enquête « formelle » ultérieure pourrait révéler la conduite répréhensible en question, mais non qu'elle la révélera nécessairement.

5. Le fonctionnaire doit procéder à des enquêtes adéquates pour déterminer s'il y a lieu de croire que les faits en question se sont effectivement produits. Le degré d'adéquation dépendra des circonstances et là encore, il s'agit d'une question de

jugement objectif et non de latitude administrative. Toutefois, les exigences

générale et de la gestion des conférences. En plus de l'assistant spécial et du chef du service responsable pour le poste à pourvoir, le groupe comprenait trois autres membres (M1, M2 et M3). Le 9 juillet 2008, le requérant a soumis une plainte écrite au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines demandant une enquête sur la conduite de l'assistant spécial. Le 10 juillet 2008 le requérant a été informé que la question devait être soumise au chef de son département (Secrétaire général adjoint), ce qu'il a fait sans tarder.

8. Dans sa plainte adressée à son Secrétaire général adjoint, le requérant a affirmé que lors de l'entretien, et d'une manière qui n'était pas répétée par les autres membres du groupe, la conduite de l'assistant spécial avait été « non professionnelle, contraire à l'éthique et inappropriée » pour les neuf raisons suivantes :

- 1 Il a employé un langage inapproprié;
- 2 Il a fait des observations sarcastiques à l'endroit des réponses du requérant;
- 3 Il a mis en doute ses réponses;
- 4 Il a mis en doute les raisons qui ont conduit le Bureau de la gestion des ressources humaines à inclure certaines compétences dans l'annonce de vacances et leur pertinence;
- 5 Il s'est disputé avec les autres membres du groupe;
- 6 Il a adopté une posture intimidante;
- 7 Il a créé une ambiance tendue et troublante;
- 8 Il a posé des questions hypothétiques;
- 9 Il a posé des questions analogues à celles posées dans des enquêtes sur des questions sur lesquelles des réponses avaient déjà été données.

Décrivant cette conduite comme « une indifférence et un mépris flagrants ... à l'égard des principes et directives fondamentaux qui gouvernent les entretiens au Secrétariat de l'ONU », le requérant a mis en doute l'aptitude de l'assistant spécial à faire partie d'un groupe d'évaluation, s'est demandé s'il se comportait de la même manière avec les autres candidats et « s'il avait des arrière-pensées en sapanant la prestation [du requérant] lors de l'entretien ».



Cas n°

[L'assistant spécial] a répondu que ce thème était implicite dans les questions qu'il avait posées aux autres candidats et que [M2] n'a pas toujours posé les mêmes questions complémentaires. [M2] a dit qu'il avait posé des questions complémentaires si le candidat n'avait pas fourni les informations qu'il souhaitait obtenir, mais n'avait pas répété la question si le candidat avait déjà traité de ces questions (pas textuellement, c'est ainsi que je me rappelle ce qui s'est passé).

Comme [le requérant] n'a pas cité des exemples concrets de ce qu'il a éprouvé sur chaque point, mes observations sont très approximatives, et je ne suis pas sûr de ne pas me tromper. D'autres membres du groupe peuvent ne pas partager mes observations; pour des raisons de discrétion, je n'ai pas discuté avec qui que ce soit des questions concernant cet entretien.

Je m'excuse pour la longueur de mon rapport. Veuillez m'informer si je puis vous aider plus avant.

11. Le matin du 11 juillet 2008, le Secrétaire général adjoint a demandé par courriel à M1 de lui faire part de ses observations concernant les « huit » (mécompte, il y en a neuf) allégations formulées par le requérant et d'indiquer si l'assistant spécial s'était comporté de la même manière avec les autres candidats. Il a dit que compte tenu de ses observations, il déciderait s'il fallait lancer une enquête préliminaire. Il a également dit qu'il était un peu délicat que le requérant se soit adressé directement au Chef du Département, bien que cela ait eu lieu à la demande du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines.

12. Le 14 juillet 2008, M1 a répondu que :

[Le requérant] était le premier des trois candidats à être interrogé. Durant l'entretien [le chef du service concerné] et moi-même ont adressé à l'assistant spécial des observations concernant la manière dont il posait les questions. Cela ne s'est pas répété lors des entretiens suivants...

13. Par la suite, le même jour, le Secrétaire général adjoint a répété la demande adressée à M1 tendant à ce qu'il commente les allégations du requérant, et celle-ci a répondu qu'elles étaient justifiées « dans une certaine mesure ». Le Secrétaire général adjoint n'a pas cherché à obtenir des éclaircissements additionnels, bien que le degré de bien-fondé de la plainte revête une importance cruciale, comme je l'ai signalé.

14. Entre-temps, dans la matinée du 14 juillet 2008, le requérant a envoyé à la Secrétaire générale adjointe à la gestion un courriel (avec copie au Secrétaire général adjoint du Département de l'Assemblée généra

optimales, mais cela était ni une insulte, ni une affirmation outrageante. Secrétaire général adjoint s'est ensuite référé au fait (sans pertinence, mais apparemment considéré comme négatif) que la plainte initiale du requérant avait été adressée au Bureau de la gestion des ressources humaines et à l'assistance que le requérant avait reçue du Secrétaire général adjoint en ce qui concerne la prise en considération, par le Bureau, de l'expérience passée du requérant. Puis, revenant sur la question à l'examen, il dit avoir demandé au chef du service concerné et à un membre du groupe d'évaluations de lui envoyer leurs observations sur les allégations. Il a pas expliqué pourquoi il n'a pas invité tous les membres du groupe à faire connaître leurs vues. Le mémorandum continue :

Compte tenu de leurs réponses, et conformément au paragraphe 2 de la section II de l'instruction administra





Ayant pris, après avoir reçu la plai

sont des différences significatives. Loin de démentir la plainte du requérant, elles étayaient sensiblement les soupçons de parti pris et certainement ne fournissent pas une base rationnelle, et moins encore raisonnable, pour la conclusion du Secrétaire général tendant à l'absence d'un parti pris. Certes, ces chiffres auraient pu être expliqués; en l'absence d'explication, ils auraient dû alerter à la possibilité d'un problème et pousser tout décideur compétent et objectif à rechercher une explication. Toutefois, le Secrétaire général adjoint ne les a mentionnés nulle part et, soit par négligence soit pour des raisons plus graves, ne les a pas pris en considération. En outre, dans sa réponse écrite (du 16 juillet), l'assistant spécial n'explique pas ses notes et j'en conclus qu'il n'a pas été invité à le faire. Le fait qu'une question aussi évidente n'ait pas été posée indique que le Secrétaire général adjoint n'y a pas pensé, ou qu'il a décidé qu'il ne la poserait pas ou, (ce qui est beaucoup pl

Cas n° : UNDT/NY/2010/055/JAB/2008/104

Jugement n°

part de l'assistant spécial, était rédigé en des termes prudents et contenait de légères

membres du groupe d'évaluation. À mon avis, la seule explication possible pour la décision prise par le Secrétaire général adjoint le 15 juillet, c'est qu'il souhaitait empêcher le transfert demandé au Département de la gestion et traiter lui-même de la question. Après tout, telle a été la conséquence logique et probable (et, en fin de compte, effective) de ses actes et il est généralement raisonnable de conclure que les personnes recherchent les conséquences logiques et probable de leurs actes. L'incompétence est une autre explication possible, mais il n'y a rien qui permette de

27. Le 17 décembre 2008, le Chef des services administratifs du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences a envoyé au fonctionnaire qui était alors le chef par intérim du Groupe du droit administratif ce qui était écrit comme « des observations mises à jour du Secrétaire général adjoint du Département concernant la requête soumise à la Commission paritaire de recours ». Conformément à ses observations, le Secrétaire général adjoint aurait cherché à obtenir des informations de tous les membres du groupe d'évaluation « après avoir reçu la plainte » et « examiné attentivement » leurs réponses. Cela n'était pas vrai : à la date de sa décision du 15 juillet 2008, il en avait examiné seulement deux. Ces observations mentionnent le compte rendu détaillé du chef du service concerné, mais



services administratifs a l'obligation de la fournir pour aider le Groupe à comprendre la situation réelle, et non de tenter d'interpréter tendancieusement les faits. Tout ordre de la part d'un fonctionnaire supérieur de le faire, s'il en existe, devrait non seulement ne pas être passé sous silence, mais être dénoncé.

29. Pour reprendre le fil des événements, M3 a répondu à la question du Secrétaire général adjoint, le 17 juillet 2008 à 8 heures, une fois de plus étayant dans une certaine mesure les plaintes du requérant :

Cas n°





Cas n° : UNDT/NY/2010/055/JAB/2008/104

Jugement n° : UNDT/2010/001

procéder à une enquête informelle. Je ne parlerai pas en fait à un fonctionnaire de rang nettement inférieur – je suis 14 années plus âgé que lui – pour lui dire que ses allégations contre moi sont sans fondement.

Question : Mais pourquoi ne l'avez-vous pas informé de la décision que vous aviez prise? Réponse : Pour la simple raison qu'il ne souhaitait pas que je conduise l'enquête. »

Des questions additionnelles n'ont pas abouti à une réponse plus sensée. Ce témoignage renforce nettement la conclusion que tout au long de cette affaire, l'exercice approprié des responsabilités du Secrétaire général était affecté négativement par un sentiment d'amour-propre blessé. Il est manifeste qu'il était de son devoir de faire en sorte que la plainte du requérant soit examinée comme il se doit, mais en raison d'une pique personnelle, encore manifeste lors de l'audience, il ne l'a pas fait. Dans son témoignage, il a en fait tenté de rejeter le blâme sur la Secrétaire générale adjointe à la gestion et s'est plaint de ne toujours pas avoir reçu de réponse au mémorandum qu'il lui avait envoyé.

38. (Il est regrettable que cette dernière n'ait pas veillé à ce que le requérant soit informé de sa décision concernant sa demande de transfert de sa plainte à son département, mais je n'ai reçu aucune information concernant la suite des événements de son point de vue et il n'est donc pas opportun que je traite plus avant de cet aspect de l'affaire. Il peut bien y avoir une explication parfaitement raisonnable et appropriée.)

### **Révision de la décision administrative et recours**

39. Le 21 juillet 2008, le requérant a envoyé un courriel au Secrétaire général adjoint, appelant son attention sur sa demande d'enquête sur la conduite de l'assistant personnel et signalant n'avoir reçu aucune information quant à la suite qui y avait été donnée. Celui-ci a répondu que « la question a été transférée à la Secrétaire générale adjointe à la gestion ». Cela non seulement n'était pas tout à fait honnête, mais franchement trompeur, car cela donnait à penser qu'aucune décision n'avait encore été prise, alors que le Secrétaire général adjoint savait parfaitement qu'il avait pris

une décision la semaine précédente et avait demandé à la Secrétaire générale adjointe à la gestion – pour cette raison même – de clore l’affaire sans nouvelle action, sauf en ce qui concernait la prise de mesures disciplinaires. Le 30 juillet le requérant a envoyé un courriel à la Sous-Secrétaire générale

Cas n°

Cas n° : UNDT/NY/2010/055/JAB/2008/104

Jugement n°

46. Il découle de mes observations précédentes concernant la conduite du Secrétaire général adjoint que la question se pose de savoir si elle devrait être déférée au Secrétaire général aux fins d'action récursoire éventuelle conformément à l'article 10.8 du Statut du Tribunal. En toute équité, une telle décision ne devrait pas être prise sans avoir entendu les parties. Par conséquent