

---

Cas n° : UNDT/GVA/2011/047

Jugement n° :

## **Requête**

1. Le requérant, ancien fonctionnaire de la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (« CESAP »), conteste la décision en date du 28 Octobre 2009 par laquelle il a été sanctionné d'une mesure de renvoi pour motifs de harcèlement et abus d'autorité.

2. Il demande l'annulation de la décision contestée, sa réintégration avec effet rétroactif et l'indemnisation des dommages matériel et moral subis.

## **Faits**

3. Le requérant est entré au service des Nations Unies en mars 1995. Le 1<sup>er</sup> septembre 2003, il a été promu à la classe P-5 et muté de la Commission économique pour l'Europe, à Genève, à la CESAP, à Bangkok. Au moment des faits, il était Chef (P-5) de la Section des politiques en matière de technologies de l'information, des communications et de l'espace à la CESAP, au bénéfice d'une nomination à titre permanent.

4. Le 26 janvier 2008, Mme C. (« la plaignante »), stagiaire dans la section du requérant depuis la mi-janvier et de même nationalité que le requérant, a accepté une invitation à dîner de sa part. Le requérant a apporté au restaurant une bouteille de vin et une demi-bouteille de whisky, qu'il a en grande partie bues pendant le repas.

5. A la fin du repas, le requérant a conduit la plaignante en voiture au lieu du rendez-vous qu'elle avait avec une amie de sa mère, puis après le départ du requérant elle l'a appelé au téléphone pour le remercier de son invitation.

6. Le 28 janvier 2008, la plaignante a dialogué avec une amie à travers une messagerie instantanée, l'informant que son supérieur hiérarchique lui avait demandé de venir chez lui pour faire la cuisine et le ménage et aussi pour dormir. Le 1<sup>er</sup> février, toujours par messagerie instantanée, elle a informé cette même amie qu'après avoir demandé à être changée de division, le requérant s'était plaint de

son travail aux ressources humaines. Dans le même laps de temps, la plaignante a

13. Le requérant, par courrier électronique du 17 juillet 2009, a présenté ses observations sur les charges retenues contre lui, en contestant la crédibilité de la plaignante et les faits présentés par le jury d'enquête.

14. Par lettre du 28 octobre 2009, la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines a informé le requérant de la décision du Secrétaire général de le renvoyer pour faute professionnelle.

15. Le 25 janvier 2010, le requérant a déposé au greffe de New York du Tribunal du contentieux administratif une demande de prolongation du délai pour introduire une requête. Une prolongation lui a été accordée jusqu'au 2 mars 2010.

16. Le 2 mars 2010, le requérant a déposé sa requête au greffe de Genève, puis le 3 mars 2010, au greffe de New York.

17. Le même jour, le requérant a demandé le changement du lieu de jugement de l'affaire de New York à Genève, arguant entre autres choses de frais de déplacement et d'un décalage horaire moindres entre Bangkok et Genève qu'entre Bangkok et New York.

18. Le 15 mars 2010, le requérant a transmis aux greffes de New York et de Genève 92 pièces à annexer à sa requête.

19. Par ordonnance n° 50 (NY/2010) du 17 mars 2010, le Tribunal a rejeté la demande du requérant de changement du lieu de jugement de l'affaire, aux motifs d'une part que les requérants basés à Bangkok au moment où la décision contestée avait été prise relevaient du greffe de New York et, d'autre part, qu'au moment où l'ordonnance était rendue, le requérant se trouvait aux Etats-Unis.

20. Le 15 avril 2010, le défendeur a soumis sa réponse à la requête.

21. Par courrier électronique du 9 juin 2011, le Tribunal a convoqué les parties à une audience de mise en état de l'affaire. Le requérant n'ayant pas répondu à la convocation, l'audience a été annulée.

22. Par ordonnance n° 193 (NY/2011) du 9 août 2011, la Juge Ebrahim-Carstens a ordonné le transfert de l'affaire du greffe de New York au greffe de Genève, où le juge Cousin en a été saisi.

23. Par ordonnance n° 128 (GVA/2011) du 26 août 2011, le Tribunal a notamment informé les parties de son intention de convoquer la plaignante à une audience et il a demandé au défendeur de lui communiquer les coordonnées de cette dernière.

24. Le 7 septembre 2011, le défendeur a communiqué au Tribunal, *ex parte*, les coordonnées de la plaignante, en demandant que leur confidentialité soit préservée en vertu des dispositions de l'article 18.4 du règlement de procédure du Tribunal. Par son ordonnance n° 141 (GVA/2011) du 13 sept2(océduresept)6.6(2o).5(ne 18)-5e(fendT5( s8r

ensemble et lui a offert de venir faire la cuisine et le ménage chez lui, offre qu'il a déclinée ;

b. Aucune confrontation entre son accusatrice et lui-même n'a été

mesures à son encontre. Le requérant n'a pas donné d'explications

stade de l'enquête. De même à ce stade il n'avait aucun droit à être assisté par un conseil ou une tierce personne ;

g. Le requérant n'établit pas que la sanction prise à son encontre a été prise pour d'autres motifs que ceux énoncés dans la décision et notamment par le fait qu'il aurait rejeté une demande faite par un Etat Membre de l'Organisation ;

h. La sanction prise est proportionnée à la faute commise et elle est du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général ;

i. Il n'y a pas lieu pour le Tribunal d'ordonner des enquêtes supplémentaires ou la production d'autres documents dès lors que ces demandes du requérant se rapportent à des faits qui ne ressortent pas du présent litige.

## **Jugement**

### *Régularité de la procédure*

31. Le requérant, pour contester la sanction de renvoi qui lui a été infligée, soutient tout d'abord que la procédure d'enquête qui a conduit à l'établissement des faits qui lui sont reprochés a été menée de façon irrégulière.

32. Si le requérant soutient qu'il a été obligé de signer le compte rendu de ses déclarations alors qu'il n'était pas d'accord avec son contenu, il ressort du dossier qu'il n'a jamais signé ledit compte rendu.

33. Le requérant soutient de plus que malgré ses demandes, il n'a jamais pu

*Matérialité des faits reprochés*

34. Dès lors que le requérant n'a jamais admis la réalité des faits établis par les enquêteurs, il appartient au défendeur d'apporter suffisamment d'éléments permettant de justifier qu'ils ont été commis et qu'ils constituent une faute professionnelle.

35. Il n'est pas contesté que le requérant a, le samedi 26 janvier 2008, invité à

38. Le requérant, aussi bien devant les enquêteurs qu'à l'audience au cours de laquelle il a été confronté à la plaignante, a nié entièrement avoir tenu ces propos.

39. Il appartient donc au Tribunal, pour se prononcer sur la réalité des faits reprochés, d'apprécier la crédibilité des déclarations de la plaignante et dans ce but de retenir les seuls éléments desdites déclarations qui sont corroborés par des témoignages ou par des documents.

40. Il ressort ainsi de l'instruction de l'affaire que dans les quelques jours qui ont suivi l'incident, la plaignante a raconté les faits de manière cohérente à cinq personnes différentes, ce qui est confirmé par des déclarations desdites personnes ou d'autres documents écrits. Tout d'abord, le lundi 28 janvier, soit deux jours après le dîner, elle s'est confiée à une fonctionnaire de la CESAP de même nationalité qu'elle et le requérant. Le même jour, la plaignante a dialogué avec une amie à travers une messagerie instantanée, l'informant que son supérieur hiérarchique lui avait demandé de venir chez lui pour faire le ménage et la cuisine et aussi pour dormir. Dans ces échanges écrits, elle faisait part à son amie du malaise profond qu'elle éprouvait suite à cet incident. Egalement le lundi 28 janvier, elle a relaté l'incident à une autre stagiaire affectée aux ressources humaines. Peu après, elle a raconté à un fonctionnaire des ressources humaines, alerté par la stagiaire susmentionnée qui travaillait sous son autorité, qu'elle avait accepté une invitation à dîner du requérant et qu'au cours du dîner il lui avait demandé de venir faire le ménage et la cuisine chez lui et que sa conversation avait eu parfois une connotation sexuelle, même s'il ne l'avait pas touchée. Le fonctionnaire des ressources humaines a précisé aux enquêteurs que la plaignante semblait très affectée. Enfin, la même semaine, la plaignante s'est confiée à un autre fonctionnaire de la CESAP, également de même nationalité qu'elle et le requérant.

41. Le 31 janvier 2008, la plaignante, qui avait initialement refusé de présenter une plainte formelle, a adressé une lettre aux ressources humaines, se plaignant de ce que le requérant à l'occasion d'une invitation à dîner au restaurant, lui avait demandé à plusieurs reprises de venir faire le ménage chez lui, de lui préparer ses repas et de passer la nuit chez lui ce soir-là et lors de week-ends.

42. Par la suite, après que le Secrétaire exécutif de la CESAP a décidé d'ouvrir une enquête formelle sur les faits relatés ci-dessus, et bien que le requérant ait contesté les propos qui lui étaient reprochés, la plaignante n'a jamais modifié sa version des faits ni devant les enquêteurs, ni devant le Tribunal à l'audience où elle a déposé comme témoin sous serment et a été confrontée au requérant.

43. Il ne ressort d'aucun document versé au dossier que la plaignante ait eu un intérêt quelconque à faire de fausses déclarations contre le requérant, alors qu'au contraire, il est établi qu'elle a dans un premier temps pensé ne pas déposer de plainte formelle, et qu'ensuite, malgré de fortes pressions en ce sens qu'elle aurait subies de la part de personnes de même nationalité qu'elle et le requérant, et malgré les pressions que le requérant a exercé sur le père de la plaignante, elle a refusé de retirer sa plainte.

44. Si le requérant soutient que la plaignante a été manipulée par des personnes malveillantes et que son but était uniquement de changer de division, ses dires ne sont soutenus par aucun document ni aucune déclaration faite par les témoins aux enquêteurs et sont au demeurant peu crédibles en l'état du dossier.

45. Ainsi, le Tribunal considère que les faits relatés par la plaignante sont établis.

#### *Qualification des faits reprochés*

46. Il appartient maintenant au Tribunal d'examiner si les faits reprochés au requérant peuvent être qualifiés de harcèlement et d'abus d'autorité ainsi que cela l'a été par la décision de sanction contestée.

47. Ladite décision, en date du 28 octobre 2009, a conclu que le requérant par sa conduite avait violé l'article 1.2(f) et la disposition 101.2(d) des Statut et Règlement du personnel applicables au moment des faits, ainsi que la section 3.1 de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2008/5 (Interdiction de la

d'autorité. Néanmoins, l'absence de définition légale du harcèlement et de l'abus d'autorité ne fait pas obstacle à ce que le Tribunal donne aux faits reprochés cette qualification.

48. En l'espèce, le fait pour le supérieur hiérarchique d'une stagiaire de lui proposer, de façon insistante, lors d'un dîner en tête à tête, de venir faire le ménage et la cuisine chez lui, puis d'y dormir est un comportement déplacé de nature à importuner et gêner ladite stagiaire et qui donc est constitutif de harcèlement, d'autant plus que ces propositions ont été faites à plusieurs reprises au cours de la soirée. En outre, la circonstance que le fonctionnaire est le supérieur hiérarchique de la stagiaire permet de qualifier également ces faits d'abus d'autorité.

49. L'article 1.2(f) susmentionné du Statut du personnel applicable à l'époque des faits disposait :

... [Les fonctionnaires] doivent, en toutes circonstances, avoir une conduite conforme à leur qualité de fonctionnaire international(e), et ne se livreront à aucune forme d'activité incompatible avec l'exercice de leurs fonctions à l'Organisation. Ils doivent éviter tout acte et, en particulier, toute déclaration publique de nature à discréditer la fonction publique internationale ou incompatible avec l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que leur statut exige.

50. La disposition 110.1 du Règlement du personnel alors en vigueur prévoyait :

**Faute**

Le fonctionnaire qui ne remplit pas ses obligations au titre de la Charte des Nations Unies, du Statut et du Règlement du personnel ou autres textes administratifs applicables, ou qui n'observe pas les normes de conduite attendues d'un fonctionnaire international, peut être considéré comme ayant une conduite ne donnant pas satisfaction au sens de l'article 10.2 du Statut du personnel, ce qui entraîne l'introduction d'une instance disciplinaire et l'application de mesures disciplinaires pour faute.

51. La disposition 101.2(d) du Règlement du personnel stipulait quant à elle :

Sont interdites toutes formes de discrimination ou de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel ou le harcèlement fondé sur une

distinction de sexe, ainsi que les voies de fait ou les insultes sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail.

52. Le Tribunal relève par ailleurs que le paragraphe 2 de l'instruction administrative ST/AI/371 (Mesures et procédures disciplinaires révisées) alors en vigueur précisait :

... La conduite pouvant donner lieu à l'application de mesures disciplinaires comprend, sans y être limitée :

a) Les actes ou omissions allant à l'encontre des obligations générales du fonctionnaire énoncées à l'article premier du Statut du personnel et dans les règles et instructions d'application dudit article ;

...

d) Les voies de faits, harcèlements ou menaces à l'encontre d'autres fonctionnaires ;

...

f) La prévarication, l'abus de pouvoir, la violation de la confidentialité, l'abus des privilèges et immunités des Nations Unies ;

g) Les actes ou le comportement de nature à jeter le discrédit sur l'Organisation.

53. Il résulte des textes précités que les faits de harcèlement et d'abus d'autorité commis par le requérant constituent une faute professionnelle susceptible de sanction.

#### *Proportionnalité de la sanction*

54. Il reste maintenant au Tribunal à apprécier si la sanction de renvoi infligée au requérant est proportionnée à la faute commise.

55. Dans son arrêt *Sanwidi* 2010-UNAT-084, le Tribunal d'appel s'est ainsi prononcé :

40. When judging the validity of the Secretary-General's exercise of discretion in administrative matters, the Dispute Tribunal determines if the decision is legal, rational, procedurally correct, and proportionate. The Tribunal can consider whether relevant matters have been ignored and irrelevant matters considered, and also examine whether the decision is absurd or perverse. But it is not the role of the Dispute Tribunal to consider the correctness of the choice made by the Secretary-General amongst the various courses of action open to him. Nor is it the

role of the Tribunal to substitute its own decision for that of the Secretary-General.

...

47. Keeping in mind the matters outlined above, we hold that the UNDT, in exercising judicial review, may interfere with the exercise of the Secretary-General's discretion in disciplinary proceedings against a staff member on the ground that the disciplinary measure is not proportionate to the misconduct. ... However, while exercising judicial review, due deference must be shown to the Secretary-General's administrative decisions because Article 101(3) of the Charter requires the Secretary-General to hold staff members to the highest standards of integrity and he is accountable to the Member States of the United Nations in this regard.

56. Dans son arrêt *Cabrera* 2010-UNAT-089, le Tribunal d'appel a conclu par ailleurs :

27. Under the circumstances we agree with the UNDT that the conduct was established and that it was serious. Though perhaps the Secretary-General, in his discretion, could have come to a different conclusion, we cannot say that the sanction of summary dismissal was unfair or disproportionate to the seriousness of the offences. The UNDT refused to substitute its judgment in this case, and this Tribunal must be deferential not only to the Secretary-General, but also to that Tribunal, which is charged with finding facts.

57. Dès lors qu'il n'appartient pas au Tribunal de substituer son appréciation à celle du Secrétaire général qui possède en matière de sanctions un pouvoir discrétionnaire, le contrôle que peut exercer le Tribunal sur la proportionnalité de la sanction est limité.

58.

59. Ainsi, le Tribunal considère que la sanction infligée n'est pas disproportionnée à la faute commise et qu'il y a donc lieu de rejeter la requête.

**Décision**

60. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE :

La requête est rejetée.

*(Signé)*

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 24 octobre 2011

Enregistré au greffe le 24 octobre 2011

*(Signé)*

Anne Coutin, fonctionnaire chargée du greffe, Genève