

TRIBUNAL

MEU further noted that the USG, OIOS informed you of how she would proceed to address the issues you had raised. None of the actions she described either indicated or even implied that she would establish a fact-finding panel. The MEU considered that this communication conveyed a final decision following her section 5.14 review. Her subsequent email to you on 18 February 2015, over a year later, did no more than reiterate her communication of 9 January 2014. The MEU therefore considered that you were notified of the decision of the USG, OIOS on your complaint on 9 January 2014. [C est le requérant qui souligne.]

4. La plainte 1 est transmise par courrier électronique [au Secrétaire général

5. La plainte 2 est déposée en vertu de l'instruction administrative ST/AI/371 Mesures et procédures disciplinaires révisées, telles que modifiées

autorisera le requérant, partie demanderesse, à répondre aux observations présentées par le défendeur dans sa réponse.

10. Le 12 août 2016, le requérant a présenté ses observations sur la réponse du défendeur en application de l'ordonnance n° 185 (NY/2016) du Tribunal. Ces observations ayant été produites en français, le Greffe en a demandé la traduction en langue anglaise, puis a informé les parties, le 17 août 2016, que la traduction était disponible sur le portail *eFiling*.

11.

de traduction du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences. Le Tribunal ne pouvant dès lors que se fier à l'exactitude et à l'authenticité de ces traductions, la demande du requérant est rejetée.

Audience

14. Dans ses observations sur la réponse du défendeur, le requérant prie le Tribunal :

autoriser à présenter ses arguments en français lors d'une audience compte tenu des questions importantes soulevées en l'espèce, notamment l'indépendance et l'impartialité du Groupe du contrôle hiérarchique, lorsque la décision contestée a été prise par le haut fonctionnaire qui est responsable du [Groupe], en l'occurrence [le Secrétaire général adjoint à la gestion].

15. Aux termes du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif (les italiques sont de nous), « [l]e juge saisi d'une affaire *peut* tenir des audiences » et « [u]ne audience a normalement lieu lorsque le recours est dirigé contre une décision administrative imposant une mesure disciplinaire » (voir art. 16, par. 1 et 2). La présente affaire n'ayant pas pour objet un « recours dirigé contre une décision administrative imposant une mesure disciplinaire », il appartient souverainement au juge saisi d'apprécier l'opportunité de tenir une audience.

16. Le Tribunal relève que, pour justifier la tenue d'une audience, le requérant ne fait pas valoir qu'il souhaite produire de nouveaux éléments de preuve ou soumettre de nouvelles prétentions qu'il n'aurait pas été en mesure de présenter dans le cours de la procédure, mais explique qu'il désire développer ses arguments en personne devant le Tribunal. Le Tribunal note que, dans sa requête et dans ses observations du 12 août 2016, le requérant a déjà articulé ses moyens en français et que tous ses arguments ont été présentés d'une manière logique, intelligible et exhaustive. Dès lors, le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de clarifier davantage les questions posées par le recours dans le cadre d'une audience.

17. Conformément aux articles 10, paragraphe 1, et 19 du Règlement de procédure, pour que l

: inobservation
de ses conditions d'emploi ou de son contrat de travail. Les expressions
applicables et tous textes administratifs en vigueur au moment de
l'inobservation alléguée. »

*28. Autrement dit, la question de savoir si le Tribunal du contentieux
administratif peut ou non exercer son contrôle sur une décision de ne pas
ouvrir une enquête ou*

36. *Au vu de la circulaire 8*

climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. Le harcèlement suppose d'ordinaire une série d'incidents. Les désaccords sur la qualité du travail ou autres questions intéressant le travail qui ne caractérisent en principe pas le

c) Les déclarations ou attestations frauduleuses, ainsi que les faux, concernant un droit ou une prestation accordés par l'Organisation, y compris la non-déclaration d'un fait pertinent quant au droit ou à la prestation en question;

d) Les voies de fait, le harcèlement ou les menaces dirigés contre d'autres fonctionnaires;

e) L'usage abusif des biens, du matériel ou des fichiers de l'Organisation, y compris les fichiers électroniques;

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 un comportement de nature à jeter le discrédit sur l'Organisation.

Constatations

25. Le requérant soutient, d'une part, que, en tant que fonctionnaire, il avait l'obligation de dénoncer tout manquement aux règles et règlements de l'Organisation et, ce faisant, s'est acquitté de cette obligation. Il avance, d'autre part, que le Groupe du contrôle hiérarchique a manqué à l'

