

---

TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/GVA/2018/028/  
Jugement n° : UNDT/2020/189  
Date : 6 novembre 2020  
Original : anglais

---

**Devant :** M. Francesco Buffa  
**Greffe :** Genève  
**Greffier :** M. René M. Vargas M.

CONTEH

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
DE L ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**

Joseph Amisi

**Conseil du défendeur :**

Elizabeth Brown, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés  
Francisco Navarro, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés

### **Requête**

1. Le requérant, ancien fonctionnaire du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), conteste la décision de le licencier avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement.

### **Rappel de la procédure**

2. Le 28 mars 2018, le requérant a déposé une requête devant le Tribunal. Le 30 avril 2018, le défendeur a déposé une réponse.

3. Le 13 mars 2020, en application de l'ordonnance n° 30 (GVA/2020) du 10 mars 2020, les parties ont déposé la liste des témoins qu'elles comptaient appeler à l'audience.

4. Le 15 avril 2020, en application de l'ordonnance n° 35 (GVA/2020) du 17





### **Arguments des parties**

21. Les arguments du requérant sont les suivants :

- a. Les déclarations de plusieurs témoins ainsi que celles de M<sup>me</sup> M., de M<sup>me</sup> C. et de M<sup>me</sup> F. présentent des incohérences et des lacunes ;
- b. Les éléments de preuve présentés sont trop minces pour que l'on puisse conclure que le requérant n

## Jugement

23. De manière générale, lorsqu'il est amené à se prononcer sur le bien-fondé d'une mesure disciplinaire, le Tribunal doit déterminer : a) si les faits sanctionnés par la mesure sont établis ; b) si les faits établis constituent une faute au regard des textes applicables ; c) si la mesure est proportionnée à la faute commise ; d) si, au cours de l'instance disciplinaire, le fonctionnaire a bénéficié des garanties d'une procédure régulière (voir, par exemple, les arrêts *Abu Hamda* (2010-UNAT-022), *Haniya* (2010-UNAT-024), *Portillo Moya* (2015-UNAT-523) et *Wishah* (2015-UNAT-537)). Le Tribunal va donc examiner chacun de ces points.

*Les faits sanctionnés par la mesure disciplinaire sont-ils établis ?*

24. Selon la jurisprudence constante du Tribunal d'appel, la sanction disciplinaire peut prendre la forme d'un licenciement uniquement lorsque les faits allégués sont établis au moyen de preuves claires et convaincantes. Ce niveau de preuve se situe entre la preuve emportant la conviction du juge et la preuve au-delà de tout doute raisonnable. En d'autres termes, il faut que l'existence des faits allégués soit hautement probable (voir l'arrêt *Molari* (2011-UNAT-164)).











49. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut qu'en se livrant à des actes de harcèlement sexuel, le requérant a commis une faute en ce qu'il n'a pas respecté les obligations mises à sa charge par l'article 1.2 (al. a) et b)) du Statut du personnel, la disposition 1.2 (al. f)) du Règlement du personnel, le paragraphe 21 des Normes de conduite de la fonction publique internationale et les paragraphes 4.2 et 4.3 du document UNHCR/HCP/2014/4.

est raisonnable; elle ne l'est pas si la mesure est excessive. Pour déterminer s'il y est satisfait, il faut examiner si la mesure répond à un objectif suffisamment important, si elle est rationnelle compte tenu de l'objectif en question et si elle n'est pas plus sévère qu'il ne faut pour l'atteindre. Il faut donc se pencher sur la manière dont le décideur a mis en balance et priorisé les différentes considérations entrant en ligne de compte pour décider de la sanction à imposer. Cela étant, les tribunaux reconnaissent aux décideurs une certaine latitude, ou marge d'appréciation, à cet égard.

A02.7m3Gd50Bm5TjH0600008871600900a846000WBF534202185G039[04]472BQd  
pouvoir discrétionnaire qui est le sien en matière administrative, le Tribunal du contentieux administratif doit déterminer si la décision prise est régulière, rationnelle, proportionnée et conforme aux règles de procédure. À cette fin, le Tribunal peut se pencher sur les questions de savoir si des considérations pertinentes ont été ignorées, ou si, au contraire, des considérations non pertinentes ont été prises en compte, et si la décision prise est absurde ou perverse. Toutefois, il ne lui appartient pas d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par le Secrétaire général parmi les différentes possibilités qui s'offraient à lui, ni de substituer sa propre décision à celle du Secrétaire général.

Affaire n° UNDT/GVA/2018/028

Jugement n

57. Peuvent être considérés comme des circonstances atténuantes l'ancienneté au sein de l'Organisation, de bons états de service, l'absence d'antécédents disciplinaires, la situation personnelle du fonctionnaire, l'expression de remords sincères, la réparation pour les pertes causées, l'aveu spontané de la faute commise et le fait d'avoir agi sous la pression de tiers (voir le jugement *Yisma* (UNDT/2011/061), par. 29). On retiendra que les circonstances aggravantes et les circonstances atténuantes mentionnées ici ne constituent pas une liste exhaustive.

58. Dans les affaires qui concernent uniquement des faits de harcèlement sexuel (à l'exclusion de toute autre faute), le Tribunal examine la question de savoir si le comportement sanctionné était objectivement prohibé, répétitif ou constant, brutal, intolérable, ou encore de nature à inspirer la peur chez la victime, et si il était incompatible avec l'exercice de fonctions de supervision directe et continue sur le travail de celle-ci. La présence de l'une, et à plus forte raison, de plusieurs de ces circonstances justifie l'imposition de la sanction la plus grave, à savoir le renvoi ou le licenciement.

59. Par contre, la sanction doit être moins sévère si ces circonstances sont absentes, surtout si, comme c'est le cas en l'espèce, elles le sont totalement.

60. Le requérant a été sanctionné pour un comportement ponctuel qui n'était pas menaçant, n'était pas pour les victimes une source de gêne constante et n'a eu aucune conséquence particulière. De surcroît, il a immédiatement mis un terme au harcèlement lorsqu'il a compris que ses « grossières avances » n'étaient pas les bienvenues et incommodaient les plaignantes.

61. En l'espèce, rien dans les éléments de preuve fournis par le défendeur n'indique que le comportement reproché a concrètement entravé la bonne marche du service concerné ou créé un climat de travail intimidant, hostile ou vexatoire ; de fait, les circonstances mêmes du harcèlement, commis dans un contexte privé, en dehors du lieu de travail et dans des moments de convivialité, sans que le requérant ait pensé à mal (voir l'arrêt *Belkhabbaz* (2018-UNAT-873) (par. 76)), et le fait que les contacts professionnels entre l'intéressé et les plaignantes étaient rares portent à conclure que ce comportement n'a eu aucune conséquence, ou presque, sur l'environnement de travail.

62. Les éléments de preuve fournis par le défendeur n indiquent pas non plus en quoi les faits décrits au paragraphe 44 du rapport d enquête auraient porté atteinte à l image et à la réputation du HCR.

63. Selon le principe de la progressivité de l échelle disciplinaire, la sanction la plus sévère aurait peut-être été justifiée si le Bureau de l Inspecteur général avait établi les allégations selon lesquelles le requérant avait eu des relations sexuelles avec ses subordonnées. Or, ainsi qu il ressort du rapport d enquête et des pièces afférentes, le Bureau n a recueilli aucune preuve de ces allégations, en conséquence de quoi le requérant a été mis en cause pour les seuls faits de harcèlement sexuel. Le Tribunal estime que les faits établis, qui sont objectivement moins graves que les faits initialement allégués, méritent une sanction disciplinaire plus clémente que celle imposée.

64. Dans la lettre portant notification de la sanction, l Administration a mentionné des circonstances aggravantes et des circonstances atténuantes. Au titre des circonstances aggravantes, elle a tenu compte du fait que le requérant était le superviseur hiérarchique des plaignantes et que la faute commise portait atteinte à l image et à la réputation du HCR.

65. Au titre des circonstances atténuantes, l Administration a retenu le fait que le requérant avait exprimé des remords, avait une grande ancienneté au HCR, ou ses états de service avaient donné toute satisfaction, et avait été en poste dans plusieurs



72. Dans l'affaire *Ekofo* (jugement UNDT/2011/215), très semblable à l'espèce, le requérant, auteur d'une agression sexuelle, s'est vu imposer un blâme écrit uniquement, et le Tribunal a jugé que la sanction était légitime (le jugement n'a pas fait l'objet d'un appel).

73. Dans l'affaire *Aquel* (arrêt 2010-UNAT-040), l'Administration a licencié le requérant pour harcèlement sexuel, mais la victime était mineure et il existait une relation de confiance entre elle et l'

78. Le Tribunal conclut que, en l'espèce, il y a lieu de remplacer la sanction prise par la mesure disciplinaire prévue par la disposition 10.2 (al. iv)) du Règlement du personnel et d'imposer au requérant une suspension sans traitement pour une période de douze mois à compter de la date de la cessation de service, à savoir le 9 janvier 2018.

79. Le requérant doit bénéficier d'un congé spécial à plein traitement pour la période commençant le 9 janvier 2019 et se voir verser à titre rétroactif les traitements et indemnités non perçus.

80. Conformément à l'alinéa a) du paragraphe 5 de l'article 10 de son statut, le Tribunal va à présent fixer le montant de l'indemnité que le défendeur pourra choisir de verser en lieu et place de l'annulation de la décision contestée.

81. Il ressort clairement de l'alinéa

83. En l'espèce, compte tenu des considérations susmentionnées (c'est-à-dire de l'ancienneté du requérant, du type d'engagement détenu et de la gravité toute relative des faits), le Tribunal fixe le montant de l'indemnité pouvant être versée en lieu et place de l'annulation de la décision contestée à deux années du traitement de base net que l'intéressé percevait au moment de sa cessation de service.

*Droit à une procédure régulière*

84. Le Tribunal est convaincu que les garanties du droit à une procédure régulière prévues par la disposition 10.3 (al. a)) du Règlement du personnel ont été respectées.

85. Il appert du dossier que le requérant a été informé des allégations de faute portées contre lui et de son droit de demander l'assistance d

