

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

---

TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES	Affaire n°	UNDT/NY/2019/083
	Jugement n°	UNDT/2020/193
	Date :	17 novembre 2020
	Français Original :	anglais

---

**Juge :** M<sup>me</sup> Joelle Adda

**Greffé :** New York

**Greffière :** M<sup>me</sup> Nerea Suero Fontecha

MALHOTRA

c.

LE SECRETAIRE GENERAL  
DE  
L ORGANISATION DES NATIONS UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2019/083

Jugement n° UNDT/2020/193

*Note* : Le présent jugement a été corrigé conformément à l'article 31 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux des Nations Unies.

## **Introduction**

1.

(« UNICEF »), conteste les décisions a) de la placer en congé administratif à plein traitement da

mesure disciplinaire, un blâme écrit à verser à son dossier administratif pendant cinq









b.  
administratif de la requérante pour une durée de cinq ans était-elle régulière ?

c.  
deux ans était-elle  
régulière ?

d. Au cas où les décisions attaquées seraient jugées irrégulières, à quelles réparations la requérante peut-elle le cas échéant prétendre ?

*Recevabilité du recours formé contre la décision de placer la requérante en congé administratif*

11. Le défendeur, en substance, soutient que la décision de placer la requérante en procédure disciplinaire et non à la suite de celle-ci iquerait le paragraphe b) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel, et que la requérante

12. En réponse, la requérante fait valoir que la décision en cause faisait partie de la de la sanction disciplinaire, et était, dans ces conditions, susceptible de recours devant le Tribunal. Elle affirme en outre avoir « effectivement demandé le contrôle hiérarchique de son placement en congé administratif et expressément mentionné le préjudice que ce congé causait à ses perspectives de carrière et à sa réputation » dans un échange de courriels du 21 octobre 2018.

13. 11.2 du Règlement du personnel, « [t]out fonctionnaire qui souhaite contester formellement contrat de travail... la décision en cause à un contrôle hiérarchique. »

Affaire n° UNDT/NY/2019/083  
Jugement n° UNDT/2020/193

*Ladu* 2019-UNAT-956

*Nyawa* 2020-UNAT-

1024.

17. En revanche, le Tribunal d

-ils été établis ?

20.

« parler à personne » et

contre DD.

21.

« a été établi par des preuves claires et convaincantes que : 1) le 13 mars 2018, la requérante a crié après [AA], dont elle était la supérieure hiérarchique, 2) le 12 avril 2018, la requérante a de nouveau crié contre [AA] et 3) le 25 mai 2018, la requérante a crié contre [DD], dont elle était également la supérieure hiérarchique ». Le défendeur fait en particulier valoir ce qui suit :

a. Le 13 mars 2018, « la requérante a crié après [AA] si fort pouvait être entendue dans le couloir... » et « la requérante a reconnu avoir sans doute manifesté [son] irritation à cette occasion ».

b. Le 12 avril 2018, AA « a rencontré la requérante en présence de [BB et CC] et, selon lui, elle lui a posé des questions indiscretes sur ses conversations pourquoi donc -t-elle la parole ? ! ». BB et CC ont « fourni des récits similaires », étant donné que : i) BB a « déclaré, entre autres, que la requérante

section en parlant à des personnes extérieures à celle-

», et (ii) CC a

« qualifié la conduite de la requérante de très impolie, propre à humilier et irrespectueuse

humiliant pour [AA]



23. Selon la lettre portant notification de la sanction, la mesure disciplinaire prise à

« subordonné ou collègue » à « trois (3) occasions », à savoir les 13 mars 2018, 12 avril 2018 et 25 mai 2018.

24. En ce qui concerne la réunion du 13 mars 2018, le Tribunal relève que AA, qui

requérante, est le seul témoin à avoir déclaré que celle-ci avait crié contre elle. La

-être

« manifesté son irritation »

Directrice générale adjointe, AA a même déclaré que la requérante cr

cette déclaration.

25. En ce qui concerne la réunion du 12 avril 2018

générale adjointe, aucune des personnes présentes AA, BB, CC et la requérante

occasion. CC a déclaré que la requérante

«

» et

que «

». Ces

éléments sont confirmés par le résumé

générale adjointe (cité ci-

; il y est indiqué que la requérante a seulement

déclaré que « la question é[tait] devenue conflictuelle »

« a[vait] compris [...]

».

26. En ce qui concerne la réunion du 25 mai 2018

la lettre portant notification de la sanction à des déclarations de témoins confirmant que

défendeur devant le Tribunal. Alors que CC, qui avait également déposé une plainte

pour faute contre la requérante, a déclaré dans son témoignage que celle-ci avait crié « à tue-tête »

déposé de plainte, a simplement déclaré que la requérante avait « élevé la voix », ce qui est évidemment moins fort que crier. Les témoignages ne sont donc pas concordants, et la requérante nie avoir crié après DD pendant cette réunion, admettant seulement avoir « perdu [son] sang-froid » et « parlé sèchement » à DD.

27. Le fait, mentionné par la Directrice générale adjointe, que certains témoins ont déclaré que la requérante avait crié

-même aucun poids, car ces occasions ne sont pas examinées dans la présente affaire. Le Tribunal relève en outre que, selon la Directrice générale adjointe, quatre autres témoins ont contredit cette allégation et nié avoir jamais subi un tel comportement de la part de la requérante.

28.

pas été établi que AA ou DD aient été gênés ou humiliés par les actions de la requérante aux réunions en question.

30. Sur la base de la prépondérance des preuves, le Tribunal estime donc que la





12 avril 2018 entre la requérante, AA, BB et CC, une question est « devenue conflictuelle » et la requérante a admis que « une conversation de groupe à ce sujet » et c) le 25 mai 2018, lors de la réunion téléphonique avec CC et DD, la requérante a « perdu [son] sang-froid » et a « parlé sèchement » à DD.

41.

AA et/ou DD ou ait abusé de son autorité au sens donné à ces termes aux articles 1.1 b) et d) de la directive CF/EXD/2012-007. Les faits établis ne pouvant donc être qualifiés de faute, la sanction disciplinaire est par conséquent irrégulière et la question de sa proportionnalité, sans objet.

*ses fo*

*-elle régulière ?*

---

42. Le cadre réglementaire invoqué par le défendeur ne contient aucune disposition permettant de savoir comment et sur quelle base devait être prise la décision de priver,

43.

décisions de prendre des mesures administratives. Au paragraphe 47 dans *Yasin 2019-UNAT-915*

« » la mesure administrative, « celle-ci [devait] être justifiée sur la base de faits fiables, établis selon le niveau de preuve requis, à savoir celui de la prépondérance des preuves [note de bas de page omise] et être motivée afin que les tribunaux puissent être en mesure de remplir leur devoir judiciaire de contrôle des décisions

44.

*Elobaid* 2018-UNAT-822

*Sanwidi* cité ci-

47. Le défendeur fait valoir que « huit autres témoins ont déclaré au Bureau de

selon lequel elle

», et «

adoptant ce comportement, la requérante a créé un environnement de travail hostile

».

48. Le défendeur soutient en outre que la requérante a elle-même reconnu ses défaillances en tant que cadre et que «

que celle de la requérante ». En conséquence, «

de passer outre les graves lacunes de la requérante en matière de gestion, et ne pouvait pas davantage continuer de la laisser superviser le travail de ses subordonnés », car

«

à un risque de réputation ».

49. cerne les « faits fiables » *Yasin*, le

Tribunal observe que la version du défendeur selon laquelle huit témoins ont témoigné

adjointe dans la lettre portant notification de la sanction, à savoir :

En plus des trois (3) cas précis de faute présumée dont il est question ici, au moins sept (7) autres témoins, dont certains se sont exprimés en membres

[note de bas de page omise]. [Si elles ne concernent pas directement] les incidents en cause ici, ces déclarations de témoins indiquent

observé et vécu par nombre de vos collègues. Il est noté à cet égard que, comme vous

témoins, quatre (4) autres ont déclaré ne vous avoir jamais vu vous comporter ainsi.

50.

pourrait offrir un moyen de ne pas se limiter à la liste exhaustive des sanctions disciplinaires prévue à la section 4.3 de la directive CF/EXD/2012-005 et de prendre des sanctions non autorisées, mais déguisées, sans pour autant accorder la garantie

(dans le même sens, voir également *Elobaid*).

52. En ce qui concerne la présente affaire, le Tribunal note que les postes de la classe D-1 de l'Organisation des Nations Unies sont généralement des postes de cadres supérieurs et impliquent donc des responsabilités de gestion étendues. En privant la

manifestement placée dan

supérieurs. Selon les moyens présentés par la requérante, celle-

53. Il est donc certainement probable que la mesure administrative consistant à

particulièrement prise en conjonction avec une sanction disciplinaire (le Tribunal note

conduit à sa cessation de service ou, du moins, y ait fortement contribué. La mesure administrative pourrait donc avoir produit sur la carrière de la requérante un effet plus

section 4.3 de la directive CF/EXD/2012-005, appliquées dans des circonstances

; suspension,

; suspension sans

traitement pendant une période déterminée ; amende ; suspension, pendant une période

déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion ; rétrogradation avec

suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une

promotion.







Réparation de la perte de revenus

64. «  
résultant des décisions attaquées » et que la requérante « les  
faits allégués et les décisions attaquées ». Les affirmations de la requérante  
« concernent de prétendues décisions administratives séparées et distinctes », qui font  
supposer au Tribunal que le défendeur fait référence à des décisions de non-  
renouvellement et de non-sélection, et si la requérante « souhaite contester ces

67. *Kallon* 2017-UNAT-742 (par. 68  
comme suit des normes de preuve applicables à une demande de réparation pour



-intérêts pour atteinte à sa réputation « [r]éserve son droit de demander 1) la production supplémentaire de documents strictement liés à la question des dommages-intérêts et 2) une audience sur les dommages-intérêts, si »  
réglementaire ou juridictionnelle, dans ses conclusions finales, ° 141 (NY/2020) du 24 septembre 2020, devaient résumer les moyens déjà présentés.

74. Le Tribunal ne voit donc aucune raison de demander une fois de plus à la

10.5 de son statut. Telle est la conclusion qui ressort des paragraphes 36 et 37 *Robinson* 2020-UNAT-1040, dans lequel le Tribunal :

...

sont représentées par des conseils qui sont censés connaître le droit et les procédures de recours applicables pour que les intérêts de leur client *Ross* [2019-UNAT-926, par. 57

*Kallon* [2017-UNAT-742] dommages- témoignage du requérant. Il a également dit dans cette même affaire « développements juridictionnels », en particulier lorsque celui-ci était un juriste qui avait eu « *Kallon...* » [Ross, par. 59].

...

en outre procédé de façon impartiale en ne demandant pas de preuves ion de demander de produire des preuves supplémentaires devant le Tribunal preuves.

75. Le Tribunal rejette donc la demande de dommages-intérêts présentée par la requérante au titre du préjudice causé à sa santé mentale et physique.

**Dispositif**

76. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE ce qui suit :

- a. Le recours formé par la requérante contre la décision de la placer en congé