



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n°: UNDT/NBI/2022/110

Jugement n°: UNDT/2023/005

Date: 25 janvier 2023

Original: anglais

Juge : M^{me} Agnieszka Klonowiecka-Milart

Greffé : Nairobi

Greffier(ère) : M^{me} Abena Kwakye-Berko

UZELE

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil(s) du requérant/de la requérante :

Néant

Conseil(s) du défendeur :

M^{me} Nicole Wynn, Section des recours/Division du droit administratif/Bureau des
ressources humaines, Secrétariat ~~ONU~~

M^{me} Maureen Munyolo, Section des recours/Division du droit

Introduction

1. Le requérant occupe actuellement un poste assistant aux transports de classe G4 au sein de la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO)»¹.
2. Par requête déposée le 10 novembre 2022, le requérant conteste ce qu'il décrit comme la décision prise le 14 octobre 2022 par le Groupe de contrôle hiérarchique de ne pas se prononcer sur le fond de sa demande de contrôle hiérarchique relative à son action en indemnisation pour le préjudice causé par les propos diffamatoires contenus dans la lettre de mise en garde qui lui a été adressée le 26 juin 2022 pour comportement inacceptable (lettre de mise en garde)².

Faits

3. Le 8 juin 2022, la MONUSCO a adressé au requérant une lettre de mise en garde pour comportement inacceptable.
4. Le 29 août 2022, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision prise par la MONUSCO de lui adresser ladite lettre.
5. Le 13

Affaire n° UNDT/NBI/2022/110

Jugement n°

Affaire n°

compétent, en première instance, pour statuer sur une telle demande. Le requérant doit au préalable épuiser la procédure interne prévue par la circulaire ST/SGB/2019/8 (Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, ~~abus~~ d'autorité). En l'espèce, le Tribunal est appelé à statuer sur aucune décision visant à appliquer des mesures disciplinaires au titre ~~10.2~~ du Règlement du personnel. Le défendeur entend se fonder ~~sur~~ *Auda*¹⁴ et faire valoir que le Tribunal ne peut statuer que sur un ~~appel~~ *appel* formé contre l'issue d'une procédure ou une mesure corrective.

Moyens du requérant

15. Le requérant demande au Tribunal de rejeter la requête en jugement sommaire

le défendeur, le grief a été perdu tout objet du fait du retrait de la lettre de mise en garde. Ainsi, la requête est à ce jour fondée. Le Tribunal croit comprendre que la procédure suit son cours et en cas de décision défavorable, le requérant sera en mesure de former recours pour la contester comme le cadre juridique le permet.

19. Par ailleurs, le non-épuisement des recours internes est sans incidence sur la recevabilité de la requête. En effet, la présente affaire ne concerne pas les procédures prévues au paragraphe 5 de la section 5 de la circulaire ST/SGB/2019/8, qui peut prendre la forme d'un constat ou non de discrimination, de harcèlement ou d'abus de pouvoir et prévoir, si nécessaire, des mesures correctives en vue de rétablir un environnement de travail sain. En outre, aucune loi n'impose de recourir aux procédures relevant de la circulaire ST/SGB/2019/8 pour prouver l'existence des motifs illégitimes imputés à toute autre décision administrative, lorsqu'une entreprise a pour objet l'annulation de la décision contestée et non la constatation d'une faute. De même, dans l'arrêt *Messenger* qui a fait jurisprudence, le défendeur s'est vu signifier :

À l'évidence, le Tribunal du contentieux ne tire pas de l'article 2 de son Statut compétence pour enquêter sur les plaintes pour harcèlement. Toutefois, s'agissant d'apprécier si les décisions administratives contestées étaient fondées sur un motif illégitime, il a compétence pour examiner toutes allégations de harcèlement (pas d'italique dans l'original)¹⁶.

20. Le Tribunal d'appel a réitéré la même position dans l'arrêt *Toure*, en déclarant qu'il importait de déterminer, dans le cadre du contrôle juridictionnel d

