



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS  
UNIES

Affaire n° UNDT/GVA/2019/074

Jugement n° UNDT/2023/028

Date : 4 mai 2023

Français

Original : Anglais

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

**Greffé :** New York

**Greffier :** M. Isaac Endeley

## REQUÉRANTE

c.

LE SECRETAIRE GENERAL  
DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

## JUGEMENT

---

**Conseil de la requérante :**

George Irving

**Conseil du défendeur :**

Lucienne Pierre, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Nicola Caon, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU



7. Le 12 janvier 2018, l'ONUDC a ouvert une enquête officielle sur les allégations de faute portées contre la requérante par application de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2008/5 (« Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus de pouvoir »).

8. Pendant l'enquête, le groupe chargé de l



**Examen**

agissements de la requérante étaient constitutifs de faute au sens du Statut et du Règlement du personnel.

21. Le Tribunal recherchera si les faits qui sous-tendent chacune des allégations sont établis par la prépondérance de la preuve.

Personne ciblée : LB, assistante administrative (octobre 2005-avril 2007)

22. De la lettre portant sanction il ressort ce qui suit :

10. LB a déclaré que dès votre deuxième jour au BL de l'ONU DC vous aviez commencé à la « tyranniser ». LB a dit avoir pensé que vous le faisiez exprès. LB a dit vous avoir plusieurs fois demandé de lui parler sur un ton plus respectueux, mais que vous vous y étiez refusée.

11. LB a dit que vous lui aviez envoyé en pleine nuit des messages rédigés en lettres majuscules au sujet du travail et que vous aviez « cri[é] » après elle et l'aviez « réprimandé[e] » en arrivant au bureau le lendemain matin.

12. LB a évoqué l'incident avec AB, ambassadrice itinérante de l'ONU DC, qui était présente alors que vous étiez en train de « crier » après elle (LB) et après qui vous vous étiez mise à crier ensuite ; celle-ci (AB) vous avait rétorqué « Je ne suis pas une de vos subordonnées. Ça suffit ».

13. À une occasion, vous aviez exigé de LB et d'AP, ancienne assistante aux programmes au BL de l'ONU DC, qu'elles se tiennent par un jour de grand froid devant l'entrée du bâtiment du Secrétariat de l'ONU à l'occasion d'une manifestation de l'ONU DC pour attendre des participants pendant deux heures après le début de la manifestation, et ce sans raison, car la plupart des participants étaient déjà sur place. LB a dit que vous lui en aviez donné l'ordre en lui « criant au téléphone », et qu'elle avait contracté de la fièvre le lendemain, ayant pris froid.

14. Selon LB, vous l'aviez obligée d'envoyer de son propre compte des courriels de réponse « malveillants » à autrui.

15. Toujours selon LB, vous lui aviez demandé de vous acheter à manger la forçant à le faire de sa propre poche. À cet égard, elle a précisé avoir déboursé plus de 100 dollars que vous ne lui avez pas remboursé.

16. Aux dires de LB, lorsqu'elle a reçu un appel téléphonique venu lui apprendre le décès de son frère, vous lui aviez reproché d'être restée trop longtemps au téléphone.







et que vous aviez créé un climat de peur. SK a qualifié la situation « d'épisode de maltraitance ».

20. SK a dit que vous le héliez, souvent dès qu'il arrivait au bureau et que « si on ne se présentait pas dans les 5 secondes suivantes, [vous] vous mettiez à crier jusqu'à ce que [la personne] vienne dans [votre] bureau. »

21. Vous avez forcé SK d'adresser de son compte, sous votre dictée, des courriels à autrui, pour donner à penser que ces courriels venaient de lui et non de vous. Selon SK, c'était là une façon de travailler très gênante et vous lui avez une fois fait adresser à autrui, sous votre dictée, un courriel d'un ton « incroyablement grossier, agressif et déplacé », et il avait dû entrer en contact avec le destinataire pour s'en excuser.

[

comportement reconnu chez la requérante que plusieurs témoignages sont venus confirmer. Ainsi, plusieurs témoins ont confirmé que la requérante avait l'habitude de crier partout dans les locaux du bureau. En particulier SC, assistante aux programmes (GS-6) au Bureau de liaison de l'ONU DC où elle avait travaillé sous la supervision de la requérante, [à] la question de savoir quel y était le climat de travail du temps où elle était au service de l'ONU DC, a répondu qu'il était fait de « cri au quotidien » ; et SC d'ajouter que la requérante « de son bureau, criait souvent des ordres à ses collaborateurs et également que « [la requérante] était particulièrement dure avec SK. SK servait de tampon à [SC] lorsque [SC] était

39. Le Tribunal n'est pas convaincu par les arguments de la requérante. Les rapports d'appréciation (e-PAS) de la requérante sont établis par ses supérieurs hiérarchiques. Ce qui est en cause en l'espèce c'est la manière dont la requérante avait encadré ses subordonnés avant l'intervention de la première plainte, ce qui était inconnu de ses notateurs en 2016. Quand bien même la requérante serait fondée en partie à dire de SK qu'il

26. Le 15 septembre 2016, l'ayant appelé au téléphone au BL de l'ONU, vous aviez exigé de YC qu'elle mette votre conversation sur haut-parleur, aviez crié après elle au bout du fil, si fort qu'on pouvait vous entendre dans les locaux, lui faisant des réflexions du genre : « pour qui vous prenez-vous ? », « faut-il vous rappeler qui commande ici [...] », « je dois sans doute mettre une croix sur vous ». YC a dit avoir, à la fin de la conversation, « pleuré à chaudes larmes » et avoir dû regagner son bureau pour se rasséréner.

27. Aux dires de YC, vous avez, entre les 25 et 27 janvier 2017, soumis MC (stagiaire) et elle-même YC à un « feu roulant de gronderies et de sermons », MC « en ayant été, plus d'une fois, poussée aux larmes ».

28. Vous avez donné à YC et à des stagiaires pour instruction de soumettre des noms fictifs au Département de la sécurité et de la sûreté de l'ONU (« DSS ») dans le but d'obtenir des cartes d'accès en plus qui pourraient être distribuées à la dernière minute pour faire le plein de participants lors de manifestations organisées par le BL de l'ONU. YC a dit avoir vécu comme stressants ses échanges avec le DSS qui mettait en doute la régularité de ce procédé. Ainsi, le 3 mars 2017, en prévision d'une manifestation consacrée au trafic d'êtres humains, YC a dit avoir dû distribuer des cartes d'accès en plus portant des noms fictifs à des participants qui avaient tardivement confirmé leur participation et dont le nom ne figurait pas sur la liste soumise au DSS. D'après YC, vous avez donné aux stagiaires pour instruction de distribuer les cartes d'accès restantes à quiconque avait l'air « en règle », peu avant l'ouverture de la manifestation.

29. Le 5 juin 2017, vous avez appelé YC sur son téléphone cellulaire personnel après les heures de travail, la réprimandant pour être partie du bureau chercher ses enfants sans vous avertir. YC a dit avoir été « prise de tremblement et au bord des larmes » en vous parlant et que sa fille avait été également « secouée » par ce qu'elle avait entendu.

l'on avait plus besoin d'elle et l'avez publiquement sommé de « retourner » au bureau.

31. Lors d'une autre réunion, vous avez également averti YC de faire attention à ce qu'elle disait à ses collègues, car vous aviez beaucoup d'amis au siège de l'ONUDC et qu'on ne vous cachait rien. YC a dit s'être sentie méprisée et rabaissée et avoir été « au bord des larmes » au sortir de cette réunion.

32. Selon YC, vous l'avez convoqué dans votre bureau le 12 octobre 2017 pour la « réprimander » parce qu'elle avait, la veille, entretenu un représentant d'un État Membre d'affaires du bureau autour d'une tasse de café. Toujours selon YC, vous l'avez « grondé » le 13 octobre 2017 pour être rentrée du déjeuner à 15 h 10, après une pause de 50 minutes et avez menacé de commencer à prendre note de ses horaires comme vous l'aviez fait concernant JO et vous lui aviez parlé sur un ton « extrêmement hostile » à ces deux occasions.

33. YC a dit s'être retrouvée « de fait dans l'impossibilité » d'assumer le rôle qui était le sien et de servir les intérêts de l'ONUDC et de l'Organisation et n'avoir pu rester à la hauteur dans son travail. YC a dit avoir été plus d'une fois poussée aux larmes pour avoir commis des « péchés mineurs » qui lui avaient valu une réaction agf1 0 0 2Cae-3(on )] TJETQq0.0000

43. YC a persisté à dire s'être vu régulièrement crier après, rabaisser et faire pleurer par la requérante, y compris devant témoins. Elle (YC) a dit que la requérante avait pour habitude de « s'en prendre violemment » à elle (à d'autres) sans crier gare et d'essayer de les « écraser ». La requérante « élevait la voix », « criait » et « hurlait » lorsqu'elle était mécontente d'une chose que YC avait faite, y compris devant témoins. Lorsque YC tentait de s

avait dit dans sa dénonciation du 9 décembre



48. S'agissant de l'épisode de la conversation que la requérante aurait eu avec elle en juin 2017 après les heures de travail et au cours de laquelle celle-ci lui avait crié après alors qu'elle était en compagnie de son enfant, YC

plainte peut non seulement être source de stress et de nouveau traumatisme pour la victime, mais également venir mettre à nu l'impact profond de la faute sur elle. Il ressort de ceci que YC a dit à l'audience avoir essayé, dans un premier temps, de faire ce qui plaisait à la requérante et avoir cherché, plus d'une fois, à la persuader de mieux la traiter, le but ayant été de détendre les relations de travail entre elles.

52. Pour réfuter la véracité des dires de YC, la requérante invoque la déclaration de PB, ancien spécialiste de la gestion des programmes (P-4) à l'ONUSC et sa déposition à l'audience d'où il résulte que, les locaux du bureau étant exigus, « [la requérante], au lieu d'utiliser le téléphone, appelait ses collègues de vive voix, que sa voix portait et que c'est aussi ce que l'on faisait entre collègues ». Quand bien même il en aurait été ainsi, l'explication de PB ne suffit pas à réfuter ceci que presque tous les témoins sont venus confirmer que la requérante avait pour habitude de crier après et de rabaisser ses collaborateurs, surtout ceux de rang subalterne (P-3 et de classes inférieures).

53. L'argument de la requérante selon lequel « ni SA ni JO n'étaient au service de l'ONUSC » le 15 septembre 2016 et que ces personnes sont au nombre des témoins appelés par YC ne suffit pas davantage à réfuter le fait que la requérante avait pour habitude de crier après ses subordonnés.

54. Plusieurs témoins s'étant accordés pour qualifier de nocif le fait que la requérante était tonitruante et agressive dans

55. Quant à elle, l'allégation selon laquelle la requérante avait donné à YC et à des stagiaires

36. Vous avez, au moins une fois, crié après, rabaissé et fait pleurer SA.  
Selon SA, qui était engagée à titre temporaire, quand vous l'

dit que vous lui faisiez miroiter ce poste









Affaire n



Affaire n

chercher votre linge et lui aviez fait cadeau d'une bouteille de vodka et avez, le 29 juin 2009, envoyé un stagiaire aller déposer des documents à votre appartement et en ramener un document et un ordinateur ;

- TL a dit avoir régulièrement vu des stagiaires vous faire des courses et que vous les affectiez aux dernières banalités.

- Selon SC, vous avez envoyé le stagiaire « A... », vous faire une course le soir et A... s'était plaint d'avoir dû utiliser sa propre carte de métro pour aller récupérer/déposer des choses pour vous ;

- En août 2014, vous avez ordonné au stagiaire « E... », de compter à haute voix à votre suite le nombre de pages comportant les noms de fonctionnaires de nationalité américaine du Livre bleu (Répertoire des Missions permanentes accréditées auprès de l'ONU), à l'intention de l'ensemble des collègues, parce que le stagiaire n'avait pas réussi à entrer en contact avec une personne à laquelle vous vouliez parler ;

- Le 26 février 2015, vous avez ordonné au stagiaire « I... » de suivre de nouveau à la télévision en ligne (Web TV), à deux reprises, un débat thématique de six heures organisé par le Président de l'Assemblée générale, afin de relever toutes références à l'ONUDC, alors qu'elle avait assisté audit débat et n'avait pas reçu pour instructions de prendre de notes. JR ayant voulu aider la stagiaire en lui proposant ses propres notes, vous aviez dit à la stagiaire de jeter ses notes et de recommencer sans s'inspirer des notes de JR ;

- Pendant la période allant de janvier 2016 à mai 2017, vous avez, au moins une fois, crié après et fait pleurer MC. Selon MC, vous l'avez envoyé vous chercher votre repas, accueillir vos hôtes personnels et vous livrer des dossiers chez vous à Harlem. Toujours selon MC, vous aviez un ton très agressif, elle avait peur de vous, vous hurliez des ordres et deveniez furieuse lorsque vous étiez mécontente pour des vétilles et s'il vous arrivait d'être gentille

77. En outre, la requérante fait observer à juste titre que [d'] après la note infrapaginale 25 de la page 5 du Mémoire portant allégations du 13 novembre 2018, « (...) [l]es allégations spécifiques touchant le traitement que la requérante avait réservé au [...] [MC] [ne] font pas partie des allégations de faute ». Or, la requérante est accusée d'avoir maltraité MC aux paragraphes 57, 65, 67 et 74 de la lettre portant sanction. De même, il ressort du paragraphe 5 de la lettre portant sanction qu'« [il] a été décidé de ne pas retenir les faits exposés dans le Mémoire portant allégations selon lesquelles [la requérante] affectait les fonctionnaires du BL de l'ONUSC à certaines tâches considérées comme mineures » ; or, ces allégations sont néanmoins visées et retenues aux paragraphes 51 et 57 de la lettre portant sanction. D'où il suit de l'avis du Tribunal que l'allégation relative à MC ne saurait être retenue.

78. À l'allégation spécifique selon laquelle elle avait, le 23 juin 2009, envoyé un stagiaire récupérer sa valise, la requérante a répondu que, le Directeur exécutif s'étant trouvé au Siège de l'ONU ce jour-là, il se peut que tel stagiaire ait aidé à transporter des valises avec des publications et/ou un ordinateur à l'occasion de cette visite. Le Tribunal accepte que, étant donné ce contexte, il ne s'agissait pas là d'une course personnelle.

79. S'agissant de cette autre allégation spécifique selon laquelle la requérante aurait, le 13 février 2017, demandé à un stagiaire d'aller déposer des documents à son appartement et en ramener un document et un ordinateur, le Tribunal accepte l'argument de la requérante selon lequel elle a pu avoir demandé, à titre exceptionnel, à quelqu'un de lui amener des documents alors qu'elle était alité

ou maltraité de quelque manière que ce soit des stagiaires en ma présence et ceux-ci ne m'ont jamais dénoncé l'avoir été par [la requérante] ».

81. Une seule stagiaire, MC, au service du BL de l'ONUDC du 16 janvier au 19 mai 2017, a déposé une plainte officielle datée du 14 novembre 2017. Même YC n'a parlé de MC que lorsqu'elle a dit que la requérante harcelait les stagiaires. Le seul exemple de harcèlement sur la personne de MC donné par YC est le suivant :

[La requérante] a demandé à MC, notre stagiaire d'alors, (que j'étais moi-même chargée de superviser en l'occurrence) de confectionner, à l'intention de deux ambassadeurs, de gros classeurs de plus de 40 imprimés, accompagnés chacun d'un Index complet et de la clé USB à onglets correspondante. MC a consacré au total 3 jours (25, 26 et 27 janvier) à l'exécution de ce projet, sans compter les nombreuses heures supplémentaires que j'y ai personnellement apportées, [la requérante] n'ayant pas cessé d'exiger l'insertion de nouveaux

85. Le Tribunal conclut que même s'il est sans doute exagéré de dire que la requérante harcelait systématiquement les stagiaires, il est des éléments de preuve qui viennent établir qu'elle « avait crié après et rabaissé » au moins certains d'entre eux.

*Point de savoir si les faits établis sont constitutifs de faute*

86. Aux termes de l'alinéa a) de l'article 1.2 du Statut du personnel « (l) fonctionnaire doit respecter et appliquer les principes énoncés dans la Charte, ce qui suppose notamment qu'il ait foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine et dans l'égalité des droits des hommes et des femmes. En conséquence, le fonctionnaire doit se montrer respectueux de toutes les cultures ; il ne doit faire aucune discrimination à l'encontre de tout individu ou groupe d'individus quels qu'ils soient, ni abuser de quelque manière que ce soit du pouvoir et de l'autorité qui lui sont conférés. »

87. Aux termes de l'alinéa f) de l'article 1.2 du Statut du personnel « Le fonctionnaire [...] doit, en toutes circonstances, avoir une conduite conforme à sa qualité de fonctionnaire international [...] ».

88. Aux termes onf4 G[(Aux )-167(ter)5(mes )-(onf4 G[(Aux )-167(ter)5(mes )-(onf4 G[(Aux ot)-3( on

90. Toujours aux termes de la circulaire ST/SGB/2008/5, l'abus de pouvoir s'entend de « l'utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité aux dépens d'autrui. Il consiste dans sa forme aggravée dans le fait pour l'auteur d'user de sa qualité pour influencer indûment la carrière ou les conditions d'emploi (nomination, affectation, renouvellement de contrat, évaluation du comportement professionnel, promotion, etc., l'énumération n'étant pas exhaustive) d'autrui. Il peut également consister dans le fait de créer au lieu de travail un climat d'hostilité ou de vexation, fait d'intimidation, de menaces, de chantage ou de coercition, cette énumération n'étant pas exhaustive. L'abus de pouvoir constitue une circonstance aggravante de la discrimination et du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel. »

91. Il résulte de la section 2.1 de la circulaire ST/SGB/2008/5 que « ...tout fonctionnaire a le droit d'être traité avec dignité et respect et de travailler dans un milieu exempt de toute discrimination, de tout harcèlement et de tout mauvais traitement. Toutes formes de discrimination, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et d'abus de pouvoir sont par conséquent interdites. »

92. De la section 3.2 de la circulaire ST/SGB/2008/5 consacrée aux responsabilités des fonctionnaires et aux responsabilités spécifiques des cadres, supérieurs hiérarchiques et chefs de département, de bureau ou de mission, il résulte que « [l]es cadres et supérieurs hiérarchiques prendront toutes mesures propres à cultiver un climat d'entente exempt d'intimidation, d'hostilité, de vexation et de toute forme de conduite prohibée. Ils donneront l'exemple par leur comportement irréprochable. Les cadres et supérieurs hiérarchiques veilleront à ce que toute plainte pour conduite prohibée soit traitée en toute diligence, équité et impartialité.



93.

La requérante a soutenu qu'elle ne harcèlerait ni ne tyranniserait jamais autrui, faisant valoir pour se défendre que, loin d'avoir commis quelque faute, elle était au contraire victime de harcèlement horizontal et de parti pris de la part de collègues mécontents qui lui en voulaient.

96. La requérante a demandé au Tribunal de réexaminer plusieurs dépositions et déclarations à décharge par elle produites pour réfuter les allégations portées contre sa manière d'encadrer ses subordonnés.

97. Ayant examiné le dossier, le Tribunal a conclu que l'allégation selon laquelle la requérante était victime de « harcèlement horizontal » n'était nullement fondée. Bien au contraire, il ressort du dossier que les fonctionnaires affectés ont eux-mêmes déployé de gros efforts pour s'accommoder de la façon de faire de la requérante, en essayant de la calmer, en se prenant chacun en charge psychologiquement et en demandant conseil à autrui face à la situation. Ainsi, YC a dit s'en être ouverte à JL, Directeur de la Division de l'analyse des politiques et des relations publiques du siège de l'ONUDC à Vienne et a également consulté le Bureau de l'Ombudsman et le Conseiller du personnel. LB a dit au groupe d'enquête avoir, au départ, en 2006, sollicité l'avis du BSCI et avoir, par la suite, saisi le Service administratif, et avoir entretenu de la situation le Directeur exécutif d'alors à la suite d'un incident dont celui-ci avait été témoin, pour se voir repousser ou ignorée à chaque fois. YC a précisé que, sans ignorer ce qui lui en coûterait pour sa carrière, elle s'était sentie le devoir de porter plainte aussi bien pour protéger tout autre fonctionnaire que pour voir mettre un terme au comportement de la requérante pour l'avenir. Loin d'un cas de « harcèlement horizontal », le Tribunal estime être, en l'espèce, en présence de rien d'autre que l'aboutissement de la résolution prise collectivement par un groupe de fonctionnaires subalternes, poussés à bout par le comportement de leur supérieur hiérarchique, de dénoncer ce comportement à l'Administration pour suite à donner.

98. De même, le Tribunal conclut que l'allégation de la requérante selon laquelle des fonctionnaires mécontents qui lui en voulaient étaient la cheville ouvrière de l'affaire

n'est nullement fondée. À cet égard, la requérante a affirmé que toutes les plaintes étaient le fruit d'un complot ourdi par GM, fonctionnaire de la classe D1, adjoint de JL, qui ne l'aimait pas et JR, spécialiste de la prévention du crime et de la justice pénale de la classe P4, en poste à l'ONU DC à Vienne, ayant précédemment (de juillet 2014 à octobre 2015) occupé un poste P5 en vertu d'un engagement temporaire au BL de l'ONU DC de New York. Le Tribunal estime que qu'à supposer même que ces personnes aient été animées de parti pris contre la requérante, il est peu plausible qu'elles auraient convaincu quasiment tous les subordonnés de la requérante de porter plainte contre elle.

99. La requérante a également prétendu ignorer avoir, par sa conduite, causé du tort à ses subordonnés, aucun d'entre eux ne le lui ayant fait savoir personnellement. Vu les éléments de preuve dans le dossier, on ne saurait en aucun cas juger la conduite systématique de la requérante comme étant raisonnable de la part d'un responsable. Toute personne responsable est tenue, envers ses subordonnés, d'un devoir de sollicitude qui découle en partie de ceci que ces derniers n'ont pas les mêmes pouvoirs qu'elle dans l'ordre hiérarchique. Le fait que ses subordonnés ne s'ouvrent pas personnellement à elle de leurs soucis ne décharge pas la personne responsable de son devoir de sollicitude. De plus, il est clair qu'en l'espèce la requérante n'avait pas créé un climat de travail sûr et ouvert,

dont la requérante faisait montre à l'égard de l'ONUDC et de l'ONU -lesquels ne sont



de l'une quelconque des allégations, ni même à propos des faits dont il (MP) aurait été témoin aux dires des plaignants.

106. Les Tribunaux ont déclaré que les enquêteurs ont toute latitude pour décider qui entendre et qu'ils ne sont pas tenus de s'intéresser à des questions ou d'entendre des témoins sans intérêt pour la manifestation de la vérité (voir *Abdellaoui*, UNDT/2018/114). Le Tribunal constate que nombre des témoins proposés par la requérante étaient de hauts fonctionnaires de l'Organisation qui n'auraient pu se prononcer au sujet des allégations, si ce n'est témoigner en termes généraux de la moralité de la requérante. Le défendeur a souligné à juste titre que les intéressés n'avaient ni été fonctionnaires du BL de l'ONUSC ni ne relevaient de la requérante pas plus qu'elle ne relevait d'eux. Dans le courriel qu'elle a adressé au groupe d'enquête la requérante dit de ces personnes qu'elles « connaissent bien sa moralité et sa réputation ». Or, lesdits témoins n'auraient en fait pu être en mesure de voir comment la requérante se comportait au jour le jour avec ses collaborateurs. Le Tribunal considère donc que le groupe d'enquête a raisonnablement usé du pouvoir d'appréciation qui était le sien pour décider de ne pas entendre tous les témoins proposés par la requérante.

107. La requérante s'est expressément plainte de ce que le groupe d'enquête ait refusé d'entendre des témoins à décharge comme PB et AC, ce dernier ayant été Directeur exécutif de l'ONUSC durant les sept premiers mois pendant lesquels elle avait encadré SK. Toutefois, PB a adressé une déclaration écrite au groupe d'enquête et PB et AC ont l'un et l'autre déposé devant le Tribunal.

108. Deuxièmement, la requérante reproche également au groupe d'enquête de n'avoir posé ni aux témoins ni à elle-même de questions précises au sujet des faits allégués. Ainsi, la requérante a dit à l'audience que le groupe d'enquête n'avait nullement fait mention des allégations de fait concernant LB lorsqu'il l'a entendu.

109. De l'examen de ses comptes rendus d'entretien le Tribunal conclut que le groupe d'enquête n'a en effet nullement posé de questions précises et pertinentes touchant les

allégations de fait en cause, les questions qu'il a posées ayant été vagues, éloignées de faits allégués et souvent sans intérêt. Il est de fait que le groupe d'enquête n'a nullement parlé de LB lorsqu'il a entendu la requérante, ce qui est une défaillance constitutive de négligence de sa part. FL, membre du groupe d'enquête a admis à l'audience que le groupe n'avait rien fait pour s'assurer de la véracité de l'une quelconque des allégations factuelles en question ou prendre contact avec des témoins clefs. Il n'a nullement exposé à la requérante le moindre détail précis de la faute alléguée, afin de lui permettre d'y répondre et ne lui a pas révélé l'identité des plaignants, si ce n'est YC. Il est également manifeste que l'enquête était entachée de plusieurs lacunes, dont en particulier le fait que plusieurs allégations factuelles faites par les plaignants, autres que YC, n'ont pas été portées à l'attention de la requérante.

110. Il est regrettable que le groupe d'enquête n'ait pas procédé à une enquête exhaustive, les défaillances relevées de sa part à cette occasion constituant bel et bien un vice de procédure. Le Tribunal note cependant que la requérante sera informée de toutes les allégations de faute retenues contre e92 reWsm demée33.1sesWsmv dttsWsmména4(tg )-39(d)r

pas recueilli de déclarations, avait produit en preuve du oui-dire non corroboré, n'avait pas rectifié des erreurs manifestes et trompeuses résultant du rapport d'enquête et avait fait rétention d'informations vis-à-vis du décideur et du Tribunal et en ceci que l'enquêteur avait secrètement enregistré l'un des témoins. En l'affaire *AAhooja*, le Tribunal a conclu que les atteintes au droit à une procédure régulière conjuguées à l'apparente entorse à l'obligation d'intégrité caractérisée par la rétention d'informations, l'insertion ou la non-rectification d'erreurs dans le rapport d'enquête, étaient autant que



115. Dès lors que les principales prescriptions gouvernant le respect d'une procédure régulière ont été satisfaites, la requérante s'étant vu notifier les allégations de faute formellement portées contre elle et ménager la possibilité de répondre auxdites allégations, le vice de procédure relevé dans l'enquête n'est pas venu entacher l'examen *ab initio* auquel le Tribunal a procédé.

116. Par suite, eu égard à la jurisprudence du Tribunal d'appel, le Tribunal conclut qu'aucun vice de procédure substantiel n'est venu rendre irrégulière la mesure disciplinaire entreprise.

*Point de savoir si la mesure disciplinaire est proportionnelle à la faute*

117. Le principe de proportionnalité applicable en matière disciplinaire résulte du paragraphe b) de la disposition 10.3 du Règlement du personnel, qui porte que « [t]oute mesure disciplinaire prise à l'encontre du fonctionnaire en cause doit être proportionnelle à la nature et à la gravité de la faute commise. »

118. L'Administration a le pouvoir discrétionnaire d'imposer toute mesure disciplinaire qu'elle juge adaptée aux circonstances de l'espèce et aux actes et agissements du fonctionnaire en cause, le Tribunal ne devant remettre en cause l'exercice de ce pouvoir par l'Administration que si « la sanction imposée est manifestement irrégulière, arbitraire, excessive, abusive, discriminatoire, d'une sévérité absurde ou dépasse les limites prévues par la réglementation applicable » (voir *Portillo Moya* 2015-UNAT-523 et aussi *Sall* 2018-UNAT-889 et *Nyawa* 2020-UNAT-1024).

119. Le Tribunal d'appel a déclaré que « le Secrétaire général a également la latitude de tenir compte de toutes circonstances aggravantes et atténuantes en décidant de la sanction appropriée » (voir *Toukolon* 2014-UNAT-407). Le Tribunal d'appel a également déclaré que « la déférence requise ne vaut [toutefois] pas acquiescement sans réserve. Si le Tribunal du contentieux doit s'abstenir d'imposer ses préférences et laisser une marge d'appréciation au Secrétaire général, il n'en reste pas moins que toute



Affaire n°