



**TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF
DES NATIONS UNIES**

Affaire n° : UNDT/NY/2016/009
Jugement n° : UNDT/2016/116
Date : 26 août 2016
Original : anglais

Juge : Alexander W. Hunter, Jr.

Greffe : New York

Greffier : Hafida Lahiouel

NADEAU

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Néant

Conseil du défendeur :

Alan Gutman, Section du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources humaines,
Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Le requérant, enquêteur de la classe P-4, échelon XIII, au sein du Bureau des services de contrôle interne (BSCI), conteste le rejet, par le Secrétaire général adjoint à la gestion, des deux plaintes par lui dirigées contre le responsable du Groupe du contrôle hiérarchique sur le fondement, respectivement, de la circulaire ST/SGB/2008/5 (Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir) et de l'instruction administrative ST/AI/371 (Mesures et procédures disciplinaires révisées).

2. Le défendeur fait valoir que la requête est dénuée de fondement, en ce que les faits articulés dans les plaintes ne sont constitutifs ni de harcèlement ou d'abus de pouvoir, au sens de la circulaire ST/SGB/2008/5, ni de conduite répréhensible pouvant entraîner l'application d'une mesure disciplinaire, au sens de l'instruction administrative ST/AI/371.

Rappel des faits et de la procédure

3. Les faits de la cause, lesquels ne sont pas contestés par le défendeur et sont corroborés par les annexes jointes à la requête, se trouvent exposés comme suit dans la requête du requérant (c'est le requérant qui souligne) :

1 Le 28 août 2015, le Requêteur dépose deux plaintes contre [le responsable du Groupe du contrôle hiérarchique] :

a) La première plainte [...] vise les commentaires formulés par [le responsable du Groupe du contrôle hiérarchique] dans sa réponse à la demande de contrôle hiérarchique du Requêteur; la réponse est datée du 4 mars 2015 [...].

b) La deuxième plainte [...] vise le défaut par [le responsable du Groupe du contrôle hiérarchique] de s'acquitter de ses responsabilités, tel que requis par le cadre juridique applicable, comme en témoigne le contenu de la réponse à la demande de contrôle hiérarchique du Requêteur; la réponse est datée du 4 mars 2015 [...].

2. La plainte 1 est déposée en vertu de la Circulaire du Secrétaire général ST/SGT/2008/5 – Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir [infra, la « Circulaire ST/SGT/2008/5 »] – et est envoyée [au Secrétaire général adjoint à la gestion].

3. Dans sa réponse [datée du 4 mars 2015], [le responsable du Groupe du contrôle hiérarchique] écrit :

Section 5.14 of ST/SGB/2008/5 requires the responsible official to review the complaint to assess “whether it appears to have been made in good faith and whether there are sufficient grounds to warrant a formal fact-finding investigation.” The MEU noted that, on 9 January 2014 the USG, OIOS informed you, in a meeting and in a subsequent email, that she had reviewed your submissions and that nothing in your complaint would attract a finding of misconduct under ST/SGB/2008/5, even if substantiated. The MEU considered that this e-mail clearly and unequivocally conveyed to you, a seasoned investigator, that the USG, OIOS had reviewed your complaint pursuant to section 5.14 and had concluded that there was no basis for a fact-finding investigation. The

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 adjoint à la gestion] le 28 août 2015 [...]; il en prend connaissance le même jour [...].

5. La plainte 2 est déposée en vertu de l'instruction administrative ST/AI/371 – Mesures et procédures disciplinaires révisées, telles que modifiées – et elle est aussi envoyée [au Secrétaire général adjoint à la gestion]. Dans sa plainte, le Requêteur affirme que [le responsable du Groupe du contrôle hiérarchique] a négligé d'exercer sa compétence conformément aux prescriptions du cadre juridique applicable et, *a fortiori*, qu'il est en situation d'outrage à l'Assemblée générale puisqu'il a enfreint sa résolution 62/228 (6 février 2008) [...]. Le requérant ajoute que [le responsable du Groupe du contrôle hiérarchique] a enfreint les dispositions de la Circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2010/9 (infra, la Circulaire ST/SGB/2010/9, par. 10.2).

6. La plainte 2 est transmise par courrier électronique [au Secrétaire général adjoint à la gestion] le 28 août 2015 [...]; il en prend connaissance le même jour [...].

7. À défaut d'une réponse [du Secrétaire général adjoint à la gestion], le Requêteur présente deux demandes de contrôle de décisions administratives le 24 novembre 2015 :

a) La première demande vise la plainte déposée en vertu de la Circulaire ST/SGB/2008/5 [...]. Le [Groupe du contrôle hiérarchique] prend connaissance du courriel le même jour [...].

b) La deuxième demande vise la plainte déposée en vertu de l'instruction administrative ST/AI/371 [...]. Le [Groupe du contrôle hiérarchique] prend connaissance du courriel le même jour [...].

8. Le 24 novembre 2015, [le Directeur du Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion], informe le Requêteur de ce qui suit [...]:

In response to the two letters you sent [the Under-Secretary-General for Management] on 28 August 2015 with respect to the non-receivability letter dated 4 March 2015 that you received from [Officer-in-Charge] of the MEU.

I understand you received a letter from the MEU informing you that based on its review of the chronology of facts, your request for management evaluation was time-barred.

Having reviewed the matter in question, I can report that [the Under-Secretary-General for Management] does not consider that any

action is warranted under the ST/SGB/2008/5 or the ST/AI/371 based on the content of such letter.

I am aware that you have already received a decision from the [Dispute Tribunal] confirming the MEU decision of non-receivability. As you may be aware, decisions or findings of the MEU are not new administrative decisions which can be contested before the Tribunals. [C'est le requérant qui souligne.]

9. Le 3 décembre 2015, le [Groupe du contrôle hiérarchique] informe le Requêteur que ses deux demandes de contrôle sont caduques [...] parce que le Requêteur a reçu une réponse [du Secrétaire général adjoint à la gestion], laquelle lui a été communiquée par le [Directeur du Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion] [...].

10. Le 1^{er} janvier 2016, le Requêteur dépose deux nouvelles demandes de contrôle de décisions administratives à la suite du refus [du Secrétaire général adjoint à la gestion] de prendre des mesures relatives aux plaintes contre [le responsable du Groupe du contrôle hiérarchique] [...].

a) La première demande vise la plainte 1 déposée conformément à la Circulaire ST/SGB/2008/5 [...]; le [Groupe du contrôle hiérarchique] prend connaissance du courriel le 4 janvier 2016 [...].

b) La seconde demande vise la plainte 2 déposée conformément à l'instruction administrative ST/AI/371 [...]; le [Groupe du contrôle hiérarchique] prend connaissance du courriel le 4 janvier 2016 [...].

11. Le 26 janvier 2016, le [Groupe du contrôle hiérarchique] informe le requérant que « *your requests for management evaluation [are] not receivable* » [...].

4. Le 21 mars 2016, le requérant a présenté sa requête en français.

5. Le 22 mars 2016, le Greffe a accusé réception de la requête et demandé au défendeur de présenter sa réponse le 21 avril 2016 au plus tard. Les parties ont par ailleurs été informées que la traduction en anglais de la requête avait été demandée et qu'avis leur serait donné lorsque ladite traduction serait disponible.

6. Le 28 mars 2016, le Greffe a informé les parties que la traduction en langue anglaise de la requête était disponible sur le portail *eFiling*.

7. Le 21 avril 2016, le défendeur a déposé sa réponse.

8. Le 14 juillet 2016, la présente affaire a été attribuée au juge soussigné, ce dont le Greffe de New York a informé les parties par courrier électronique du même jour.

9. Par l'ordonnance n° 185 (NY/2016) du 28 juillet 2016, le Tribunal a enjoint au requérant de présenter ses éventuelles observations sur la réponse du défendeur le 12 août 2016 au plus tard, tout en précisant ce qui suit :

[...] Il résulte des écritures produites que les parties semblent d'accord sur les faits de la cause et que le litige porte plutôt sur la question de savoir si, dans les circonstances, il y avait ou non lieu, pour le Secrétaire général adjoint à la gestion, de rejeter les deux plaintes formées par le requérant. Après avoir soigneusement examiné le dossier de l'affaire, le Tribunal estime que tous les faits pertinents de la cause semblent avoir été suffisamment établis. Néanmoins, avant de statuer sur les points qui lui ont été soumis, le Tribunal

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. Par une requête en français du 19 août 2016, le requérant a demandé au Tribunal l'autorisation de soulever une objection au sujet de la traduction des pièces de procédure. La traduction en anglais de cette requête a été demandée le 22 août 2016. Le 25 août 2016, la traduction anglaise de la requête a été mise à la disposition des parties sur le portail *eFiling*. Dans sa requête, le requérant fait valoir les objections suivantes au sujet de la traduction des pièces de procédure :

[...] Tout d'abord, la traduction anglaise de la requête du 21 mars 2016 et des commentaires du Requêteur relatifs à la réponse du Secrétaire général à sa requête est de mauvaise qualité; par exemple, des membres de phrases du texte français ont été omis de la traduction anglaise, la terminologie utilisée pour la traduction anglaise manque de précision, et le respect exprimé envers le Tribunal dans la version originale des commentaires est absent de la traduction anglaise.

[...] Ensuite, le Requêteur a consulté son dossier dans le portail électronique « eFiling » le 18 août 2016, et la réponse du Secrétaire général à la requête du 21 mars 2016 n'est pas encore traduite en français.

[...] Enfin, le Tribunal a déjà reconnu au Requêteur le droit d'être entendu en français et de recevoir un jugement dans cette langue : dossier UNDT/GVA/20151/152.

[...] Eu égard au fait que le Requêteur a indiqué au paragraphe 35 de la requête que « l'utilisation d'une langue autre que le français dans les procédures en l'espèce lui causera un préjudice », il réitère sa demande d'être entendu en français par le Tribunal et de recevoir une traduction française des plaidoiries du Secrétaire général, conformément à la résolution 2(1) de l'Assemblée générale [résolution 2(1) de l'Assemblée générale (1^{er} février 1946)].

Examen

Langue de la procédure

12. Dans sa requête et dans sa demande du 19 août 2016, le requérant demande que la procédure en l'espèce soit menée en français. Le Tribunal relève qu'un tel droit n'est envisagé nulle part dans les dispositions juridiques régissant le Tribunal du contentieux administratif, notamment le Statut et le Règlement de procédure, et que l'anglais est la seule langue de travail officielle utilisée au Siège de l'Organisation à New York où travaille le requérant. Considérant en outre que le juge soussigné est anglophone, la demande du requérant est rejetée.

13. S'agissant de l'objection soulevée par le requérant le 19 août 2016 au sujet de la traduction des pièces de procédure en français, le Tribunal note que toutes les traductions fournies sont des traductions officielles produites par le Groupe français

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 :

[...] de l'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'affaire soit jugée équitablement et rapidement et pour que justice soit rendue, le Tribunal considère qu'il n'y a pas lieu de tenir une audience en l'espèce et rejette la demande du requérant.

Étendue du contrôle du juge

18. Dans sa requête, le requérant soutient en substance que les propos tenus par le responsable du Groupe du contrôle hiérarchique dans sa lettre du 4 mars 2015 constituent une violation de la circulaire ST/SGB/2008/5 et de l'instruction administrative ST/AI/371, et que, par conséquent, le Secrétaire général adjoint à la gestion ne devrait pas avoir rejeté les deux plaintes par lui dirigées contre le responsable du Groupe.

19. Le Tribunal d'appel, dans l'arrêt *Nwuke* (2010-UNAT-099), a précisé les limites du contrôle exercé par le juge lors de l'examen du droit d'un fonctionnaire à faire prendre des mesures contre un autre fonctionnaire à raison de faits susceptibles de constituer un manquement (les italiques sont de nous) :

27. Aux termes de l'article 2, paragraphe 1, du Statut du Tribunal du contentieux administratif : « Le Tribunal du contentieux administratif [...] est compétent pour connaître des requêtes introduites par toute personne [...]

contre [...] : a) [...] une décision administrative en invoquant l'inobservation de ses conditions d'emploi ou de son contrat de travail. Les expressions "contrat" et "conditions d'emploi" englobent tous les statuts et règlements 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 de le faire dans des conditions que le fonctionnaire juge contraires aux statuts et règlements applicables est subordonnée à cette autre : la décision administrative contestée porte-t-elle directement atteinte aux droits du fonctionnaire et relève-t-elle de la compétence du Tribunal ?*

29. Dans la majorité des cas, le refus d'accueillir une demande tendant à l'ouverture d'une enquête sur des faits susceptibles de constituer un manquement ne porte pas directement atteinte aux droits du demandeur dans la mesure où l'éventuelle procédure disciplinaire touche aux droits du fonctionnaire mis en cause.

30. Un fonctionnaire n'a le droit de contraindre l'Administration à ouvrir une enquête que si ce droit lui est ouvert par les statuts et règlements. En pareilles hypothèses, ce droit serait prévu par les conditions d'emploi et donnerait au fonctionnaire la faculté de se pourvoir devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel, après examen de l'affaire, pourrait ordonner l'ouverture d'une enquête ou la mise en œuvre de mesures disciplinaires.

31. L'article 2, paragraphe 1, alinéa a), du Statut du Tribunal du contentieux administratif vise les statuts, règlements, circulaires et instructions administratives applicables émanant du Secrétaire général. La circulaire ST/SGB/2008/5 relative à l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir en fait partie. Son paragraphe 2.1 dispose 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 ».

32. Aux termes du paragraphe 2.2 de la même circulaire : « L'Organisation prendra toutes dispositions voulues pour garantir des relations de travail harmonieuses et protégera son personnel contre toute forme de conduite prohibée, en prenant des mesures préventives et, à défaut, en organisant des recours efficaces. » Et aux termes de son paragraphe 5.3 : « Les cadres et supérieurs hiérarchiques devront prendre rapidement des mesures concrètes en présence de toute dénonciation ou allégation de conduite prohibée. Toute inaction pourra être considérée comme une faute professionnelle passible de sanction administrative ou disciplinaire. »

[...]

35. Le chapitre XI du Règlement du personnel prévoit la possibilité d'introduire un recours devant le Tribunal du contentieux administratif, et l'article 10 du Statut du Tribunal autorise ce dernier à ordonner l'annulation d'une décision administrative contestée ou l'exécution d'une obligation particulière, ainsi que le versement d'une indemnité (en lieu et place de l'annulation de la décision ou de l'exécution de l'obligation ordonnée lorsque la décision administrative contestée porte nomination, promotion ou licenciement).

36. *Au vu de la circulaire ST/SGB/2008/5, du chapitre XI du Règlement du personnel et du Statut du Tribunal du contentieux administratif, le Tribunal d'appel conclut que, lorsque les prétentions portent sur des questions visées par la circulaire ST/SGB/2008/5, le fonctionnaire peut avoir recours à certaines procédures administratives. S'il n'est pas satisfait de l'issue desdites procédures, l'intéressé a la faculté de demander un contrôle juridictionnel de la décision administrative prise. Le Tribunal du contentieux administratif est compétent pour connaître des actes (positifs ou négatifs) accomplis par l'Administration à la suite d'une demande d'enquête, mais aussi pour apprécier si ces actes sont conformes au droit applicable. Le Tribunal peut également vérifier la légalité du déroulement de l'enquête menée.*

37. Le contrôle juridictionnel de la décision administrative peut aboutir à la confirmation ou à l'annulation de la décision administrative contestée. Dans cette deuxième hypothèse, l'article 10 du Statut du Tribunal du contentieux administratif donne à ce dernier la faculté non seulement d'ordonner l'annulation de la décision mais également de prescrire toutes mesures nécessaires pour mettre la situation administrative en conformité avec le droit.

Droit applicable

20. L'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal du contentieux administratif définit comme il suit le type de décisions administratives qui peuvent être contestées devant celui-ci :

1. Le Tribunal du contentieux administratif [...] est compétent pour connaître des requêtes introduites par toute personne visée au paragraphe 1 de l'article 3 du présent Statut contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation pour :

a) Contester une décision administrative en invoquant l'inobservation de ses conditions d'emploi ou de son contrat de travail. Les expressions « contrat » et « conditions d'emploi » englobent tous les Statuts et règlements applicables et tous textes administratifs en vigueur au moment de l'inobservation alléguée [...]

21. En ce qui concerne l'exigence faite au requérant de demander (dans certains cas) le contrôle hiérarchique de la décision administrative avant de s'adresser au Tribunal, la disposition 11.2 du Règlement du personnel prévoit, pour les besoins de l'espèce, ce qui suit (les italiques sont de nous) :

a) *Tout fonctionnaire qui souhaite contester formellement une décision administrative pour inobservation de ses conditions d'emploi ou de son contrat de travail, y compris toutes dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel ainsi qu'il est dit au paragraphe a) de la disposition 11.1 ci-dessus, doit d'abord demander par écrit au Secrétaire général de soumettre la décision en cause à un contrôle hiérarchique.*

[...]

d) [...] la réponse du Secrétaire général l'informant de la décision prise lui est communiquée par écrit [...]

22. S'agissant des cas qui, comme l'espèce, mettent en cause le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, le paragraphe 3.6 de la circulaire ST/SGB/2010/9 (Organisation du Département de la gestion) dispose que le Secrétaire général

adjoint à la gestion « est responsable du contrôle hiérarchique [et] est habilité à prendre des décisions sur le résultat du contrôle hiérarchique de toute décision administrative contestée ». Selon le paragraphe 10.1 du même texte, le Groupe du contrôle hiérarchique est dirigé par un chef qui « relève du Directeur du Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion », tandis que, au paragraphe 10.2, les fonctions du Groupe du contrôle hiérarchique sont ainsi définies :

10.2 Les principales attributions du Groupe sont les suivantes :

a) Procéder en toute impartialité et objectivité au contrôle des décisions administratives contestées par des fonctionnaires du Secrétariat pour en apprécier la conformité aux dispositions statutaires et réglementaires;

b) Faire au Secrétaire général adjoint à la gestion des recommandations sur le résultat de tout contrôle hiérarchique et en cas de décision irrégulière de l'Administration, proposer les mesures appropriées;

c) Communiquer la décision du Secrétaire général adjoint à la gestion sur le résultat du contrôle hiérarchique au fonctionnaire concerné dans les 30 jours calendaires de la réception de la demande de contrôle hiérarchique si le fonctionnaire est en poste à New York et dans les 45 jours calendaires de la réception de la demande de contrôle hiérarchique si le fonctionnaire est en poste ailleurs;

d) Proposer des moyens de règlement informel des différends entre les fonctionnaires et l'Administration, faire au Secrétaire général adjoint à la gestion des recommandations sur la prorogation des délais de dépôt de demande de contrôle hiérarchique par tout fonctionnaire ou la prorogation du délai imparti pour achever le contrôle hiérarchique pendant que le Bureau de l'Ombudsman tente de parvenir à un règlement informel;

e) Examiner en temps voulu toute demande de sursis à l'exécution de la décision administrative contestée, dans les affaires de licenciement, jusqu'à ce que le contrôle hiérarchique soit achevé; faire au Secrétaire général adjoint une recommandation à l'issue de cet examen et communiquer la décision de celui-ci au fonctionnaire concerné;

f) Superviser l'exercice du pouvoir de décision et faire au Secrétaire général adjoint à la gestion toutes recommandations que dicteraient les tendances éventuellement relevées;

g) Aider le Secrétaire général adjoint à la gestion à asseoir le principe de responsabilité en veillant à ce que les cadres s'acquittent de leurs responsabilités dans le cadre du système de justice interne.

23. La circulaire ST/SGB/2008/5 définit différents types de comportements de nature à justifier la prise de mesures par le Secrétaire général adjoint à la gestion :

1.1 La discrimination s'entend de tout traitement injuste ou distinction arbitraire fondé sur la race, le sexe, la religion, la nationalité, l'origine ethnique, la préférence sexuelle, le handicap, l'âge, la langue, l'origine sociale ou toute autre qualité. Elle peut viser une personne ou un groupe de personnes donnés ou prendre la forme de harcèlement ou d'abus de pouvoir.

1.2 Le harcèlement s'entend de tout comportement inacceptable ou déplacé, raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier. Il peut s'agir de paroles, de gestes ou d'actes de nature à importuner, choquer, blesser, avilir, intimider, rabaisser, humilier ou gêner autrui ou à susciter au lieu de travail un

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 harcèlement ne relèvent pas tant des dispositions de la présente circulaire que de la procédure de suivi du comportement professionnel.

1.3 Le harcèlement sexuel s'entend de toute avance sexuelle importune, de toute demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. S'il procède généralement d'un mode de comportement, le harcèlement sexuel peut résulter d'un acte isolé. Il peut mettre en présence des personnes de sexe opposé ou du même sexe, et homme et femme peuvent en être la victime ou l'auteur.

1.4 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.

24. L'instruction administrative ST/AI/371, dans sa version modifiée par l'instruction administrative ST/AI/371/Amend.1 du 11 mai 2010, énumère de manière non exhaustive, en son article II.2, les situations dans lesquelles la tenue d'une enquête disciplinaire contre un fonctionnaire serait justifiée :

II. Enquête et établissement des faits

2. S'il y a lieu de croire qu'un fonctionnaire a eu une conduite répréhensible qui peut entraîner l'application d'une mesure disciplinaire, le chef ou le responsable du bureau dont il relève ouvre une enquête. La disposition 10.1 du Règlement du personnel prévoit ce qui suit : « Peut constituer une faute passible d'instance disciplinaire et de sanction disciplinaire le défaut par tout fonctionnaire de remplir ses obligations résultant de la Charte des Nations Unies, du Statut et du Règlement du personnel ou autres textes administratifs applicables, ou d'observer les normes de conduite attendues de tout fonctionnaire international ». La conduite pouvant donner lieu à l'application de mesures disciplinaires comprend, sans y être limitée :

a) Les actes ou omissions contraires aux obligations générales du fonctionnaire énoncées à l'article 1 du Statut du personnel et dans les dispositions du Règlement du personnel et les instructions d'application dudit article;

b) Les actes illicites (vol, fraude, possession ou vente de substances illégales, contrebande, etc.) commis à l'intérieur ou en dehors des locaux de l'Organisation, que le fonctionnaire ait été ou non dans l'exercice de ses fonctions au moment des faits;

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'obligation de déterminer la conformité de la décision du Secrétaire général adjoint à la gestion, ainsi qu'il y était tenu par l'alinéa a) du paragraphe 10.2 de la circulaire ST/SGB/2010/9.

26. De l'avis du Tribunal, il ressort clairement des faits que le Groupe du contrôle hiérarchique ne s'est saisi des questions énoncées dans la lettre du 4 mars 2015 que par suite de la demande de contrôle hiérarchique que le requérant lui-même a déposée, conformément à la disposition 11.2 du Règlement du personnel. Par conséquent, en portant les appréciations figurant dans cette lettre, le Groupe du contrôle hiérarchique ne faisait qu'entreprendre l'exercice des attributions que lui confèrent le paragraphe 10.2 de la circulaire ST/SGB/2010/9 et l'alinéa d) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel. Par la suite, le Directeur du Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion a informé le requérant de la décision de ce dernier portant rejet des plaintes déposées par lui contre le responsable du Groupe du contrôle hiérarchique, de sorte qu'aucune autre mesure administrative n'était nécessaire au regard du paragraphe 3.6 ou de la section 10 de la circulaire ST/SGB/2010/9, étant donné que le Groupe du contrôle hiérarchique relève de ce directeur.

27. Le requérant fait en outre valoir que les commentaires formulés par le responsable du Groupe du contrôle hiérarchique dans la lettre du 4 mars 2015 étaient « importuns, blessants, choquants et avilissants ». La lecture du paragraphe incriminé de la lettre (voir le paragraphe 3 de la citation figurant au paragraphe 3 ci-dessus), en particulier la phrase mise en exergue par le requérant, révèle que ces propos ont été rédigés dans un anglais non controversable, clair, simple et courant, et font état des motifs et des constatations du Groupe du contrôle hiérarchique faisant suite à la demande de contrôle hiérarchique déposée par le requérant lui-même. En conséquence, le Tribunal ne trouve dans cette lettre rien de polémique ou de choquant qui puisse de quelque manière a) être considéré comme constitutif de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel ou d'abus de pouvoir, au sens de la circulaire ST/SGB/2008/5, ou b) donner à penser que le responsable du Groupe du contrôle hiérarchique ait pu avoir « une conduite répréhensible qui [puisse] entraîner l'application d'une mesure disciplinaire » aux termes de

l'instruction administrative ST/AI/371, dans sa version modifiée par l'instruction ST/AI/371/Amend.1.

28. Le requérant allègue également que le Secrétaire général adjoint à la gestion n'a pas tenu compte des moyens de défense et de preuve qu'il a présentés, en violation du principe « qui tranche doit entendre », à l'appui duquel il cite l'affaire *Morgan v. United States*, 298 US 468 (1930). Or il ressort des faits présentés par lui que le Directeur du Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion l'a informé que ce dernier avait examiné l'affaire en question et ne considérait pas, au vu du contenu de la lettre, en date du 4 mars 2015, émanant du Groupe du contrôle hiérarchique, qu'une mesure quelconque soit justifiée au titre de la circulaire ST/SGB/2008/5 ou de l'instruction administrative ST/AI/371. En conséquence, le Tribunal estime qu'il n'existe aucune raison de considérer que le Secrétaire général adjoint à la gestion n'avait pas été pleinement et suffisamment informé des questions portées devant lui lorsqu'il a rejeté les plaintes formées par le requérant contre le responsable du Groupe du contrôle hiérarchique.

29. Aussi le Tribunal en vient-il à la conclusion que, d'une part, rien ne permet de dire que les propos tenus par le responsable du Groupe du contrôle hiérarchique dans la lettre du 4 mars 2015 emportaient violation de la circulaire ST/SGB/2008/5 ou de l'instruction administrative ST/AI/371, et que, d'autre part, le Secrétaire général adjoint à la gestion n'a pas porté atteinte aux droits du requérant lorsqu'il a rejeté ses plaintes contre le responsable du Groupe du contrôle hiérarchique.

Dispositif

30. La requête est rejetée.

(Signé) Alexander W. **Hunter**, juge

Ainsi jugé le 26 août 2016

Enregistré au greffe le 26 août 2016

(Signé) Hafida **Lahiouel**, greffier, New York