



TRIBUNAL
DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/GVA/2016/009

Jugement n° : UNDT/2017/051

Date : 29 juin 2017

Français

Original : anglais

Juge : M. Rowan Downing

Greffe : Genève

Greffier : M. René M. Vargas M.

MBAIGOLMEM

c.

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Edward P. Flaherty

Conseil du défendeur :

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

Lance Bartholomeusz, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés

Introduction

1. Le requérant, ancien fonctionnaire du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) en poste en République démocratique du Congo, conteste la décision de mettre fin à son engagement avec indemnité de licenciement et indemnité tenant lieu de préavis, à titre de mesure disciplinaire, décision qui lui a été notifiée par lettre en date du 6 juillet 2015.

2. Il demande :

a) L'annulation de la décision attaquée, sa réintégration dans son ancien poste avec effet rétroactif au 9 juillet 2015, ainsi que le paiement de toutes les sommes qu'il aurait perçues (traitement, indemnités, cotisations de retraite, prestations et tous autres émoluments);

b) L'ouverture éventuelle, sur les allégations portées contre lui, d'une nouvelle enquête à mener dans le plein respect de son droit à une procédure régulière;

c) Des dommages-intérêts pour préjudice moral correspondant à deux années de traitement de base net, en réparation des souffrances professionnelles et personnelles subies, en particulier l'anxiété, l'humiliation, le stress et l'atteinte à sa crédibilité et à sa dignité qu'ont causés la décision attaquée et la manière dont l'enquête a été menée;

d) Une lettre de recommandation soulignant ses réalisations et la contribution qui a été la sienne durant ses quatre années de service au HCR, telles qu'elles ressortent des rapports d'évaluation de sa performance depuis 2012;

e) Des intérêts sur toutes les sommes adjugées, au taux de 5 % par an, depuis le 9 juillet 2015 et jusqu'à la date à laquelle le présent jugement aura été intégralement exécuté;

f) Toute autre réparation que le Tribunal jugera bon, nécessaire et juste d'octroyer.

Faits

3. Le requérant est entré au service du HCR en novembre 2011, en tant que représentant régional assistant (approvisionnement) à Kinshasa, à la classe P-5.

4. Du 17 au 27 juin 2014, il a participé à un atelier sur la gestion des situations d'urgence organisé par le HCR à Starum (Norvège). Les participants, qui logeaient tous sur place, ont été répartis en équipes pour l'exécution de divers exercices. Le requérant a été désigné pour mener l'équipe, qui comprenait une femme, chargée de l'approvisionnement à Budapest (Hongrie) au titre d'un poste d'agent des services généraux (G-6).

5. Dans la soirée du 20 juin 2014, après le dîner et une réunion à laquelle prenaient part toutes les équipes, la fonctionnaire susmentionnée s'est rendue dans la chambre du requérant pour travailler avec lui sur une partie de l'exercice que leur équipe devait effectuer.

6. Quelques jours avant la fin de l'atelier, le requérant a vu un conseiller chargé du bien-être du personnel qui lui a fait savoir verbalement que certaines participantes s'étaient plaintes de son comportement, qualifié de déplacé.

7. Le 17 juillet 2014, la fonctionnaire qui s'était rendue dans la chambre du requérant pour y travailler avec lui dans la soirée du 20 juin 2014 (« la plaignante ») a porté plainte contre lui pour harcèlement sexuel auprès du Bureau de l'Inspecteur

général du HCR, affirmant que, le soir en question, au cours de la séance de travail, le requérant lui avait demandé si un poste de la classe P-2 ou P-3 en République démocratique du Congo pouvait l'intéresser et que, ensuite, alors qu'elle ramassait ses affaires pour quitter la chambre, il avait proposé qu'ils prennent une chambre d'hôtel et passent ensemble, à Oslo, le week-end suivant la fin de l'atelier.

8. La plaignante affirme en outre que, alors qu'elle s'approchait de la porte de la chambre pour s'en aller, le requérant l'a prise dans ses bras et a essayé de l'embrasser. Elle ajoute que, détournant la tête pour éviter le baiser, elle lui aurait dit qu'elle ne voulait pas qu'il l'embrasse et aurait essayé de reculer, mais il ne l'aurait pas lâchée et aurait tenté de l'embrasser une nouvelle fois. Il aurait ensuite abaissé les bras et mis ses mains sur ses fesses, tandis qu'elle lui répétait que ce qu'il faisait la mettait mal à l'aise. Elle avait finalement quitté la chambre.

9. Le Bureau de l'Inspecteur général a ouvert une enquête sur ces allégations. Sept témoins ont été entendus entre août et octobre 2014, dont la plaignante et le requérant, ainsi que deux formatrices et trois participantes à l'atelier, auxquelles la plaignante s'était confiée au sujet des faits incriminés, dès le lendemain ou dans les trois jours suivants. Deux de ces témoins (deux autres participantes à l'atelier) ont déclaré, après que la plaignante leur eut relaté l'incident, que le requérant s'était également comporté de manière déplacée avec elles pendant la formation – à savoir, pour l'une, qu'il lui avait touché le cou pendant une pause et, pour l'autre, qu'il lui avait explicitement proposé qu'ils passent la nuit ensemble lorsqu'ils s'étaient croisés un soir dans un couloir de leur hôtel – sans toutefois qu'elles portent plainte.

10. Par un courriel en date du 13 octobre 2014, l'enquêteur du Bureau de l'Inspecteur général a convoqué le requérant pour s'entretenir avec lui, l'informant qu'il faisait l'objet d'une enquête pour faute. Il lui a répété l'objet de l'enquête au début de l'entretien et le requérant a confirmé qu'il avait compris.

11. Le 5 décembre 2014, l'enquêteur du Bureau de l'Inspecteur général a communiqué le projet de rapport d'enquête au requérant, l'invitant à formuler des observations sur les conclusions qu'il énonçait et ajoutant que, au vu de ce rapport, la Directrice de la Division de la gestion des ressources humaines pouvait ouvrir une instance disciplinaire. Le requérant a présenté ses observations le 14 décembre 2014.

12. Le rapport d'enquête a été remis le 18 décembre 2014. Ses conclusions étaient les suivantes :

Le Bureau de l'Inspecteur général s'estime fondé à conclure, au regard de la norme de la prépondérance des preuves, que le requérant a commis une faute en harcelant sexuellement la plaignante à la fin d'une séance de travail qui a eu lieu dans sa chambre lors de l'atelier sur la gestion des situations d'urgence tenu à Starum (Norvège) du 17 au 27 juin 2014.

13. Par une lettre datée du 5 février 2015, la Directrice de la Division de la gestion des ressources humaines a informé le requérant qu'une instance disciplinaire avait été ouverte à son encontre pour harcèlement sexuel. Elle lui a transmis le rapport d'enquête et lui a donné la possibilité de se défendre des allégations portées contre lui ainsi que de produire des preuves contraires.

14. Après quelques échanges avec un juriste du Bureau de l'aide juridique au personnel qui lui a livré sa propre appréciation de la situation, le requérant a présenté des observations le 28 février 2015, niant toutes les allégations. Il joignait une brève déclaration d'un des participants à l'atelier dans laquelle celui-ci affirmait que le requérant avait passé la soirée dans sa chambre, à boire avec un certain nombre

d'autres fonctionnaires. Il s'agit de la soirée où, aux dires d'une des participantes à l'atelier, le requérant aurait proposé à celle-ci de passer la nuit avec elle.

15. Par un mémorandum en date du 26 juin 2015, la Directrice de la Division de la gestion des ressources humaines a soumis une recommandation au Haut-Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés, qui seul a le pouvoir de prendre des décisions concernant l'application de sanctions disciplinaires aux fonctionnaires du HCR. Sur la base d'une analyse juridique de l'affaire, ce mémorandum recommandait qu'une mesure disciplinaire soit prise à l'encontre du requérant, en l'occurrence la cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. Le Haut-Commissaire a approuvé cette recommandation le 3 juillet 2015.

16. Par une lettre datée du 6 juillet 2015 et reçue le 9 juillet 2015, la Directrice de la Division de la gestion des ressources humaines a informé le requérant que le Haut-Commissaire avait décidé de prendre à son encontre la mesure disciplinaire de cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement, pour faute grave, en particulier parce que l'enquête avait révélé qu'il s'était rendu coupable de harcèlement sexuel, plus précisément qu'il avait fait des avances sexuelles importunes à une collègue, la plaignante, à l'occasion de sa participation à l'atelier sur la gestion des situations d'urgence tenu à Starum.

17. Le 13 août 2015, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la mesure disciplinaire prise à son encontre, mesure qu'il a officiellement attaquée le lendemain, 14 août 2015.

18. Dans une lettre en date du 2 octobre 2015, le Haut-Commissaire adjoint aux droits de l'homme a répondu qu'il n'y avait pas lieu de présenter de demande de contrôle hiérarchique en cas de sanction disciplinaire et que, par conséquent, le requérant pouvait saisir directement le Tribunal.

19. Le 14 août 2015, l'association du personnel de la représentation régionale en République démocratique du Congo a envoyé une lettre signée par 130 fonctionnaires de différentes délégations du HCR dans ce pays et soulignant le comportement exemplaire et l'intégrité morale et personnelle du requérant.

20. La présente requête a été introduite auprès du greffe du Tribunal à Nairobi le 6 octobre 2015, c'est-à-dire dans les 90 jours suivant la date à laquelle le requérant avait reçu notification de la décision attaquée. Le défendeur y a répondu le 6 novembre 2015. Le requérant a déposé des conclusions supplémentaires le 9 décembre 2015.

21. Après consultation des parties, qui ne s'y sont pas opposées, le dossier a été transféré au greffe de Genève en exécution de l'ordonnance n° 164 (NBI/2016) du 23 mars 2016.

22. En exécution de l'ordonnance n° 232 (GVA/2016) du 5 décembre 2016, le défendeur a déposé des pièces supplémentaires le 12 décembre 2016.

23. Une conférence de mise en état a eu lieu le 16 décembre 2016. Une audience sur le fond s'est tenue les 28 février et 17 mars 2017, au cours de laquelle ont été entendus quatre témoins sur les sept initialement désignés par les parties.

Moyens des parties

24. Les principaux moyens du requérant sont les suivants :

a) La décision attaquée a été prise sans qu'il ait été tenu pleinement compte de tous les faits pertinents. Elle est donc fondée sur des conclusions erronées. Malgré

l'absence d'autres témoins directs ou d'éléments de preuve tangibles corroborant les allégations, l'Administration n'a pas interrogé les témoins à décharge désignés par le requérant. Plus précisément, elle n'a pas examiné sa moralité, sa personnalité ni son parcours professionnel, ni même la manière dont, précédemment, il avait pu se comporter au travail avec des collègues ou des subordonnés de sexe féminin, alors qu'il est très improbable qu'un homme harcèle trois femmes en seulement quelques jours alors qu'il n'avait jamais eu de comportement de ce type en 25 ans de carrière;

b) Le Bureau de l'Inspecteur général et l'Administration n'ont pas non plus tenu compte de certains éléments de preuve produits par le requérant. Celui-ci a expliqué qu'il ne pouvait pas avoir promis un poste à la plaignante, parce qu'il n'aurait pas eu le pouvoir de la sélectionner, et qu'il ne lui aurait pas proposé de passer le week-end suivant à Oslo, parce qu'il avait déjà réservé une place sur un vol de retour et qu'il lui aurait été difficile d'échanger son billet. Ces explications ne se sont vu accorder aucun poids. En outre, il n'est pas crédible qu'il ait pris et serré dans ses bras, puis essayé d'embrasser la plaignante, car elle avait haussé la voix alors que la porte était ouverte; or personne n'avait rien remarqué. Il est tout aussi difficile de croire que les gestes qu'il aurait eus envers deux autres fonctionnaires soient passés inaperçus;

c) La procédure a été partielle et tendancieuse, pour les raisons suivantes :

i) Outre la plaignante et le requérant, seuls cinq participants à l'atelier, tous des femmes, ont été interrogés. On comprend mal pourquoi il a été décidé d'interroger uniquement ces six personnes et non pas, par exemple, d'autres participants tels que ceux avec lesquels le requérant avait passé la soirée où il aurait proposé de passer la nuit avec une des participantes, ceux qui occupaient les chambre voisines de la sienne et qui auraient pu entendre la plaignante et lui-même au moment des faits, ceux qui avaient vu que la porte de la chambre était restée ouverte durant le temps où la plaignante s'y trouvait, d'autres fonctionnaires qu'il avait conseillés concernant des vacances de postes dans des pays francophones d'Afrique, ou les femmes qui avaient travaillé avec lui à Kinshasa et dans d'autres bureaux extérieurs au cours des quatre années précédentes. De plus, c'est à tort qu'on a jugé inutile que le Bureau de l'Inspecteur général interroge d'autres participants à l'atelier au motif qu'ils ne disposaient pas d'informations ayant un rapport direct avec les allégations portées contre le requérant;

ii) Tous les témoins interrogés étaient des témoins « à charge ». Aucun d'eux n'a été interrogé dans un sens qui aurait été favorable au requérant, même après qu'il eut déposé des observations et désigné des personnes qui auraient pu témoigner en sa faveur;

iii) Aucun des témoins que le Bureau de l'Inspecteur général a décidé d'interroger n'avait une connaissance directe des faits. Leur témoignage reposait sur des perceptions et des jugements de valeur, voire des rumeurs, quant à la manière dont il se conduisait avec les femmes;

iv) Il n'a pas été dûment envisagé que l'attitude du requérant pouvait être celle d'un fonctionnaire communicatif, ouvert et soucieux de ses collègues, qui avait suggéré la possibilité de travailler à Kinshasa sans arrière-pensée et n'avait certainement pas essayé de profiter de sa situation pour obtenir des faveurs sexuelles;

v) Alors que la plaignante a porté plainte en juillet 2014, le requérant n'en a été avisé que le 13 octobre 2014 et n'a été informé en détail des allégations que

le jour de son entretien. En outre, il n'a pas pu prendre connaissance des déclarations et du compte rendu de l'entretien de la plaignante avant le 5 décembre 2014;

vi) Le requérant n'a pas été assisté par un conseil indépendant et impartial. Le juriste du Bureau de l'aide juridique au personnel n'a fait que lui conseiller de démissionner;

d) La crédibilité des assertions de la plaignante et de celles du requérant n'a pas été appréciée de la même manière. Alors que les affirmations de la plaignante ont été jugées crédibles, principalement parce qu'il n'y avait pas de raison apparente qu'elle invente une telle histoire et parce qu'elle paraissait digne de foi aux autres fonctionnaires interrogés, lorsque le requérant a nié tous les faits qui lui étaient reprochés, aucune investigation n'a été menée pour vérifier si sa conduite pouvait s'expliquer ou s'il était le type de personne capable de se comporter d'une telle manière. Si le Bureau de l'Inspecteur général avait fait de telles recherches, il aurait trouvé des preuves du contraire. La présomption d'innocence a été enfreinte par le grand poids accordé à l'incapacité du requérant d'expliquer pourquoi la plaignante aurait inventé une telle histoire;

e) Les faits qui ont motivé la mesure disciplinaire n'ont pas été établis par des preuves claires et convaincantes, soit la norme applicable lorsque la cessation de service est une issue possible de l'instance disciplinaire. Or la charge de la preuve incombe au défendeur;

f) La seule chose que prouvent les déclarations des quatre femmes interrogées, en plus du requérant et de la plaignante, est qu'elles ont été informées des faits par cette dernière et que certaines d'entre elles ont perçu le requérant comme un « charmeur » ou un « homme imbu de lui-même ». Que le récit de la plaignante ait paru crédible à d'autres collègues et que celle-ci en ait fait part à certaines personnes par la suite n'en prouve pas la véracité. L'argument selon lequel elle n'avait aucune raison d'inventer pareille histoire, puisqu'elle ne le connaissait pas avant la tenue de l'atelier, devrait bénéficier tout autant au requérant. Les faits décrits par les deux autres femmes ont été certes allégués mais non confirmés; en outre, ni l'une ni l'autre n'a décidé de porter plainte. Pourtant, ces allégations sont entrées en ligne de compte dans la décision attaquée. L'attitude souriante et détendue qu'a eue la plaignante durant les jours qui ont suivi les faits incriminés est en contradiction avec le stress et le traumatisme mis en avant par le défendeur, apparemment sur la seule base des assertions des deux autres fonctionnaires de sexe féminin;

g) Les allégations n'ayant pas été prouvées, la mesure prise était totalement disproportionnée. Le fait que le requérant n'avait pas suivi la formation en ligne sur le harcèlement sexuel n'a pas été retenu comme circonstance atténuante;

h) En ce qui concerne l'indemnisation, le fait que l'engagement de durée déterminée du requérant venait à expiration le 31 décembre 2015, soit moins de six mois après son licenciement effectif, ne démontre pas que cet engagement n'aurait pas été renouvelé. Par conséquent, il ne justifie pas que l'indemnisation soit limitée à cette période. De plus, même si le défendeur considère que le requérant n'a pas rapporté la preuve du préjudice moral, il ne peut ignorer le préjudice que ces accusations mensongères et éhontées lui ont causé dans sa vie personnelle et professionnelle. Ces graves accusations de harcèlement sexuel ne peuvent que nuire à sa réputation et à sa carrière. Le préjudice moral a été de surcroît aggravé par les irrégularités commises au cours de l'enquête et par l'incurie dont a fait preuve l'Organisation.

25. Les principaux moyens du défendeur sont les suivants :

a) Les éléments versés au dossier de l'espèce sont suffisants pour permettre de conclure que les faits motivant la mesure disciplinaire ont été établis par des preuves claires et convaincantes. Le Bureau de l'Inspecteur général aurait dû vérifier les éléments de preuve tant à charge qu'à décharge. Le compte rendu de l'entretien avec la plaignante confirme directement les allégations. La crédibilité de ce document est étayée par sa cohérence et par le traumatisme et le stress manifestés par la plaignante, ainsi que par le fait que celle-ci a immédiatement fait part des avances sexuelles importunes qu'elle avait subies. De fait, elle s'en serait ouverte à deux animatrices de l'atelier dès le lendemain, puis à trois autres participantes au cours des trois jours suivants; toutes ont par la suite rapporté de la même manière le récit de la plaignante, chacune convaincue de sa véracité. Bien que l'enquêteur ait demandé à plusieurs d'entre elles si elles « avaient cru » au récit de la plaignante, il est clair que, prise dans son contexte, cette question se rapportait à l'état psychologique de cette dernière, puisque la question suivante portait précisément sur leur sentiment à cet égard. La crédibilité du récit a également été étayée par les déclarations des autres participantes à l'atelier concernant les agissements du requérant, qui dénotent un mode de comportement envers ses collègues de sexe féminin. Au surplus, la plaignante n'avait rien à gagner à mentir et le Tribunal a dit par le passé que l'absence d'un tel intérêt rendait la plainte d'autant plus crédible;

b) La crédibilité des déclarations du requérant, elle, souffre de certaines incohérences. Ainsi, lors de l'entretien, il a déclaré ne pas connaître l'une des participantes qui avait affirmé qu'il s'était également comporté de manière déplacée avec elle, alors qu'il savait exactement de qui il s'agissait, comme il ressort de ses observations en réponse à la lettre l'informant de ce qui lui était reproché;

c) Le témoignage crédible d'une victime peut suffire, à lui seul, à constituer une preuve claire et convaincante, à plus forte raison s'il est étayé par des preuves indiciaires supplémentaires;

d) L'enquêteur a toute latitude pour déterminer quels éléments de preuve il y a lieu de recueillir. Rien n'indiquait que d'autres personnes que celles qui avaient été interrogées pouvaient disposer d'informations pertinentes. Il n'était pas déraisonnable de sa part de renoncer à explorer les pistes que le requérant qualifie à présent de lacunes dans l'enquête, car rien ne laissait prévoir qu'elles pourraient prendre quelque intérêt ou qu'elles ajouteraient quoi que ce soit aux informations déjà recueillies. De même, il n'aurait guère été utile de se rendre sur les lieux alors que l'atelier était terminé et que les participants ne s'y trouvaient plus, ou de mener les entretiens en personne, afin de mieux percevoir les réactions des témoins, plusieurs mois après les faits;

e) Les assertions du requérant qui, selon lui, réfutent les constatations concernant les faits incriminés sont dénuées de fondement :

i) À supposer que le requérant n'ait effectivement pas pu aider la plaignante à obtenir un poste de la classe P-2 ou P-3 à Kinshasa, cela n'exclut pas qu'il ait pu lui dire le contraire pour essayer de la convaincre d'accepter ses avances sexuelles;

ii) Même si le requérant avait un billet pour un vol de retour le 28 juin 2014, il lui était possible de modifier sa réservation, d'autant plus qu'il s'agissait d'un vol non pas pour Kinshasa mais pour Genève, destination relativement rapprochée;

iii) Le fait que la porte de la chambre était ouverte n'exclut pas que le requérant ait pu faire des avances à la plaignante;

iv) Le requérant affirme que, le soir où il est censé avoir manifesté explicitement son désir de passer la nuit avec une fonctionnaire, il prenait un verre avec d'autres participants dans la chambre de l'un d'eux; or l'on sait qu'il était également présent à une autre soirée, dans la chambre d'un autre collègue. Par conséquent, loin de prouver qu'il n'a pas pu faire les avances rapportées, sa présence à cette autre soirée donne à penser que, ce soir-là, il a effectivement parcouru le couloir où cet épisode aurait eu lieu;

v) Il n'est pas « inconcevable » que le requérant ait pu caresser le cou d'une de ses collègues sans être vu du reste des participants, car il a pu s'agir d'un geste très bref. De plus, cela irait dans le sens de la déclaration faite par un des témoins, selon laquelle le requérant s'approchait souvent trop des fonctionnaires de sexe féminin;

vi) Le requérant affirme que sa moralité, sa personnalité, son parcours professionnel et la manière dont il a pu se comporter par le passé n'ont pas été pleinement pris en considération, mais ces éléments ne sauraient expliquer pourquoi trois fonctionnaires ont rapporté un comportement déplacé de sa part envers elles;

vii) Alors que le requérant soutient que la plaignante et d'autres personnes ont porté contre lui des accusations graves et mensongères, il n'a pas prouvé, comme il lui incombait de le faire, l'intention malveillante sous-tendant celles-ci. Contrairement à la plaignante, le requérant, en tant qu'objet de l'enquête, avait une raison évidente de faire des déclarations mensongères dans ce cadre, c'est-à-dire essayer d'échapper à une mesure disciplinaire;

f) Les faits établis constituent une faute professionnelle au sens de l'alinéa a) de la disposition 10.1 du Règlement du personnel. Plus précisément, ils sont constitutifs de harcèlement sexuel, selon la définition figurant dans la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2008/5](#) (Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir), auquel le requérant s'est livré, au mépris des obligations que lui font l'alinéa f) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel et l'ancienne politique du HCR concernant la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus de pouvoir, datant d'avril 2005;

g) S'agissant de la question de la proportionnalité, il n'appartient pas au Tribunal de substituer son appréciation à celle du Secrétaire général. De fait, une mesure disciplinaire ne peut être annulée qu'en cas d'absurdité évidente ou d'arbitraire flagrant. À cet égard, une sanction n'est pas disproportionnée du seul fait qu'une mesure moins sévère aurait pu être appliquée. Celle qui a été prononcée en l'espèce n'était pas manifestement absurde ou arbitraire, mais bien proportionnée à la gravité de la faute commise. Des sanctions encore plus sévères auraient pu être imposées et le Tribunal d'appel et le Tribunal du contentieux administratif ont tous deux confirmé que la cessation de service, voire le renvoi sans préavis, était proportionnée dans les affaires de harcèlement sexuel;

h) Il n'y a eu aucune irrégularité de procédure justifiant l'annulation de la mesure disciplinaire contestée. Il ressort du dossier que les droits procéduraux du requérant ont été respectés. Au cours de l'enquête, il a eu amplement l'occasion de donner sa version des faits. Il a été entendu et a fait des observations sur une version préliminaire du rapport d'enquête. Au cours de l'instance disciplinaire, il a été

informé des allégations portées contre lui et a reçu le rapport d'enquête final, auquel la possibilité de répondre lui a été donnée. Sa réponse a été prise en compte;

i) L'affirmation du requérant selon laquelle la procédure a été partielle et tendancieuse est dénuée de fondement. De plus, même s'il y a eu des lacunes dans l'enquête, il aurait fallu qu'elles soient de nature à porter atteinte aux droits de l'intéressé;

j) Le requérant affirme que le Bureau de l'Inspecteur général aurait dû interroger d'autres participants à l'atelier, mais il n'a désigné qu'une personne, laquelle n'avait pas de connaissance directe des faits en cause. Par ailleurs, bien qu'il estime que l'Administration n'a pas tenu compte de sa moralité, de sa personnalité et de son comportement professionnel passé, sur lesquels elle n'a pas enquêté, ces aspects ont été pris en considération en tant qu'ils figuraient dans l'exposé des faits et dans les éléments de preuve qu'il a produits en réponse à la notification de l'ouverture d'une instance disciplinaire pour faute. En tout état de cause, ces informations ne se rapportaient pas directement à ce qui lui était spécifiquement reproché. Le Bureau de l'Inspecteur général n'avait pas besoin de prendre de nouvelles mesures d'investigation à cet égard. Le requérant avance qu'il n'a pas été envisagé que son comportement pouvait avoir été mal interprété; or, compte tenu de leur nature, il était impossible de voir dans les actes incriminés le résultat d'un malentendu culturel;

k) De plus, le requérant a beau affirmer qu'on ne lui a pas donné en temps voulu un minimum d'indications concernant ce qui lui était reproché, il a été informé par écrit et à l'avance qu'il faisait l'objet d'une enquête, dans le courriel de convocation à un entretien, ainsi que de la nature des allégations portées contre lui, dont le détail lui a été fourni au cours de celui-ci. Il a reçu toutes les informations qui devaient lui être communiquées au regard des directives du HCR sur la conduite des enquêtes et l'établissement des rapports d'enquête en date du 28 septembre 2012 (les « directives du HCR »);

l) Le droit à l'assistance d'un conseil ne naît que lorsque l'instance disciplinaire a été ouverte. Le requérant a été informé de ce droit dans la lettre du 5 février 2015 et l'affirmation selon laquelle le juriste du Bureau de l'aide juridique au personnel qu'il a consulté aurait fait preuve de parti pris est dénuée de fondement. Il a en outre été dûment informé de ce qui lui était reproché et a eu la possibilité d'y répondre;

m) Pour ce qui est des réparations demandées, le requérant était titulaire d'un engagement de durée déterminée qui avait déjà été renouvelé d'une année sur l'autre selon la procédure habituelle, mais jamais pour plus de 14 mois à la fois. Au moment de la cessation de service, son contrat devait expirer moins de six mois plus tard. Dans ces conditions, l'indemnité tenant lieu de réintégration devrait se limiter à l'équivalent de six mois de traitement de base net à la classe P-5, minoré de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité tenant lieu de préavis qui ont été versées au moment de la cessation de service. En outre, pour bénéficier de l'indemnisation pour préjudice moral, il faut rapporter la preuve du préjudice subi, ce que le requérant n'a pas fait. Enfin, le taux d'intérêt de 5 % par an, depuis le 9 juillet 2015 et jusqu'à la date à laquelle le jugement aura été intégralement exécuté, est excessif, surtout si l'on considère que le taux préférentiel des États-Unis se situe aux alentours de 0,2 %.

Examen

26. Dans les affaires disciplinaires, il est de jurisprudence constante que le Tribunal doit vérifier si trois conditions sont remplies, à savoir : si les faits motivant la sanction ont été établis, si les faits établis constituent une faute et si la sanction prononcée est proportionnée à la gravité de l'infraction [arrêt *Haniya* (2010-UNAT-024), arrêt *Wishah* (2015 UNAT-537), arrêt *Portillo Moya* (2015-UNAT-423), arrêt *Applicant* (2013-UNAT-302), arrêt *Kamara* (2014-UNAT-398), arrêt *Walden* (2014-UNAT-436), arrêt *Koutang* (2013-UNAT-374), arrêt *Nasrallah* (2013-UNAT-310), arrêt *Mahdi* (2010-UNAT-018), arrêt *Abu Hamda* (2010 UNAT 022), arrêt *Aqel* (2010-UNAT-040), arrêt *Maslamani* (2010-UNAT-028)]. Il lui faut également décider s'il y a eu irrégularité de fond ou de procédure [arrêt *Maslamani* (2010-UNAT-028), arrêt *Hallal* (2012-UNAT-207)], pendant l'enquête ou la procédure subséquente.

27. En l'espèce, il ne fait pas de doute que, si les faits reprochés ont eu lieu, ils sont constitutifs de harcèlement sexuel au sens de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#). S'agissant de la proportionnalité, le requérant affirme que la cessation de service avec indemnité de licenciement et indemnité tenant lieu de préavis sanctionnaient trop sévèrement des faits qui n'étaient pas solidement démontrés. Cet argument est erroné dans la mesure où la proportionnalité se rapporte à la gravité de l'infraction, une fois celle-ci suffisamment établie, et non à la solidité des éléments de preuve produits à l'appui des allégations. Les deux autres volets du critère, à savoir l'établissement des faits reprochés au requérant et le respect du droit à une procédure régulière, appellent un examen plus approfondi.

28. La principale question qui se pose en l'espèce est celle de savoir si les faits en cause ont été établis au regard de la norme applicable. Par ailleurs, le requérant avance que la procédure est viciée par plusieurs lacunes. Ces deux questions sont en réalité étroitement liées en ceci que de telles lacunes, en particulier si elles se rapportent à l'enquête, peuvent avoir une incidence sur la quantité ou la qualité des éléments de preuve recueillis et, partant, sur la fiabilité des conclusions qui en ont été tirées.

29. Comme l'a dit le Tribunal d'appel,

Dans les affaires disciplinaires, le contrôle juridictionnel attendu du Tribunal du contentieux administratif requiert l'examen des éléments de preuve produits et celui de la procédure suivie par l'Administration au cours de l'enquête [arrêt *Applicant* (2013-UNAT-302), arrêt *Nyambuza* (2013-UNAT-364), arrêt *El Khalek* (2014-UNAT-508)].

Régularité de la procédure

30. Après examen du dossier, le Tribunal est convaincu que, au cours de l'enquête, les exigences de forme prescrites par les textes applicables, notamment les directives du HCR, ont été respectées. En particulier, le requérant a été avisé en temps voulu et dans une mesure suffisante des allégations portées contre lui; il a été informé qu'il faisait l'objet d'une enquête avant la tenue de l'entretien; les entretiens ont été dûment enregistrés et les comptes rendus, communiqués en vue d'éventuelles observations, puis signés; le requérant a reçu un exemplaire du projet de rapport d'enquête dans un premier temps, puis, une fois celui-ci parachevé, du rapport final. Chaque fois qu'il y avait lieu, le requérant s'est vu accorder une possibilité suffisante de formuler des observations et de fournir des informations pour sa défense, ainsi que le temps nécessaire pour ce faire. Il a été pleinement et dûment informé de ce qui lui était reproché, de même que de son droit à l'assistance d'un conseil, dès lors que les conditions présidant à son exercice ont été réunies.

31. Quant à la durée de l'instance, il convient de faire le départ entre l'enquête et la procédure qui a suivi. Cinq mois se sont écoulés entre le dépôt de la plainte, le 17 juillet 2014, et la remise du rapport final, le 18 décembre 2014. Cette durée ne semble pas déraisonnable étant donné la complexité de l'enquête en question. Il a ensuite fallu plus de six mois pour que la mesure disciplinaire contestée soit prononcée, le 6 juillet 2015.

32. Le Tribunal constate que le requérant a disposé d'environ trois semaines en février 2015 pour préparer sa défense, mais ne voit rien qui explique les quatre mois ou presque qui se sont écoulés entre le 28 février 2015, date à laquelle il a présenté ses observations, et le 26 juin 2015, date où le dossier et la recommandation ont été soumis à la décision du Haut-Commissaire. Bien qu'il soit fortement souhaitable que les affaires de faute grave soient réglées plus rapidement, le Tribunal n'est pas persuadé que, compte tenu des circonstances de l'espèce, une durée de six mois soit excessive ou déraisonnable.

33. En fait, les lacunes invoquées par le requérant concernent la collecte et l'appréciation des éléments de preuve, qu'il tient pour incomplètes et biaisées. À cet égard, il fait valoir que l'Administration n'a pas tenu compte d'informations pertinentes et a systématiquement accordé plus de poids aux éléments qui l'incriminaient qu'à ceux qui le disculpaient, tant pendant qu'après l'enquête.

Pendant l'enquête

34. Le requérant affirme que l'enquête a été lacunaire car plusieurs pistes importantes sont restées inexplorées et, pis encore, que l'enquêteur a privilégié les preuves à charge.

35. Tout d'abord, le Tribunal rappelle que l'enquêteur dûment habilité jouit d'un certain pouvoir discrétionnaire s'agissant de décider des informations qu'il juge utile de recueillir et de creuser. Pour autant, ce pouvoir n'est pas illimité. L'enquête doit être menée de manière équitable, équilibrée et impartiale.

36. En l'espèce, seuls six témoins ont été interrogés et, en dehors du requérant, tous ont livré un témoignage défavorable à ce dernier. Ces six témoins étaient en fait les personnes dont la plaignante se réclamait depuis son premier récit. Il n'est donc pas surprenant que l'enquête ait commencé par elles. L'enquêteur du Bureau de l'Inspecteur général a déclaré qu'il n'avait pas recherché davantage de témoins car rien n'indiquait que quiconque, en dehors des six fonctionnaires interrogées, ait eu connaissance des faits en cause. Il a également souligné qu'une de ses préoccupations était de ne pas ternir inutilement la réputation du requérant en révélant les allégations portées contre lui à un plus grand nombre de personnes.

37. Quoi qu'il en soit, le Tribunal constate qu'aucun des nombreux autres participants à l'atelier n'a été interrogé, y compris ceux qui occupaient les chambres voisines de celle du requérant, c'est-à-dire le lieu où se sont déroulés les faits incriminés, ou qui auraient pu se trouver à proximité dans la soirée du 20 juin 2014 et auraient pu voir, à tout le moins, si la porte était restée ouverte ou non. Dans le même ordre d'idées, bien que d'autres participantes aient fait état, au cours de l'enquête, d'autres occasions où le requérant aurait eu un comportement déplacé envers des femmes, aucun témoin éventuel n'a été contacté à cet égard.

38. De surcroît, le fonctionnaire que le requérant a désigné comme ayant passé avec lui la soirée où aurait eu lieu un des épisodes rapportés n'a pas été entendu alors qu'il s'était déclaré disposé à témoigner. Le Tribunal prend acte de l'explication de l'enquêteur selon laquelle la véracité de ce que pouvait savoir ce témoin potentiel

– c’est-à-dire la présence du requérant à une soirée dans sa chambre le soir où il aurait proposé de passer la nuit avec une collègue –, avait été admise et, dès lors, n’avait pas besoin d’être démontrée. Toutefois, on ne saurait exclure que les précisions que ce fonctionnaire aurait pu apporter auraient pu présenter un intérêt ou conduire à interroger d’autres témoins.

39. L’enquêteur a également choisi de ne pas chercher à recueillir d’informations sur la « moralité » du requérant. Il est apparu par la suite que ses collègues du bureau en République démocratique du Congo étaient prêts à répondre de sa bonne conduite générale. Il est bien entendu qu’il ne s’agit pas là d’une preuve directe de ce qui s’est passé le 20 juin 2014. Néanmoins, dans la mesure où cet élément pouvait être pertinent, son caractère indirect ne constituait pas forcément un motif d’exclusion. La preuve indiciaire est admissible [voir le passage relatif à la preuve indirecte dans l’arrêt *Aqel* (2010-UNAT-040), par. 33; voir également le recours qui est fait à ce mode de preuve dans l’arrêt *Molari* (2011-UNAT-164)] et souvent cruciale, à condition qu’il n’y soit pas accordé un poids excessif. Sur ce point, il convient de noter que d’autres éléments de preuve indiciaire recueillis au cours de l’enquête ont été retenus, comme les récits de deux autres participantes à l’atelier faisant état d’un comportement déplacé. En fait, une grande importance a été accordée à ces déclarations, dont on a estimé qu’elles soutenaient la thèse d’un certain mode de comportement de la part du requérant.

40. De même, le requérant conteste les déclarations des participantes à l’atelier et des animatrices auxquelles la plaignante s’est confiée au sujet de ce qui se serait passé dans sa chambre, déclarations qui, selon lui, ne sont que ouï-dire. Premièrement, le Tribunal tient à souligner qu’il n’est pas de cet avis. Ces déclarations constituent une preuve directe du fait que la plaignante a rapidement rapporté les faits incriminés à plusieurs personnes, avec force détails et avec une cohérence remarquable. En tout état de cause, la preuve par ouï-dire est admissible dans le système de justice interne de l’Organisation, bien que sa valeur soit limitée [arrêt *Nyambuza* (2013-UNAT-364), par. 37, jugement *Borhom* (UNDT/2011/067), par. 89; voir également le jugement du Tribunal administratif de l’OIT n° 2771 (2009)]. Par conséquent, une fois encore, la difficulté réside dans la valeur probante qu’il y a lieu de lui attribuer, qui ne doit pas être excessive.

41. Quoi qu’il en soit, le Tribunal doute de la pertinence de certaines des questions posées auxdits témoins. Par exemple, en demandant aux témoins s’ils avaient « cru » au récit de la plaignante, on les invitait à exprimer une opinion, ce qui n’aide pas à dégager les faits objectifs. Le défendeur soutient que cette question faisait allusion à l’état psychologique de la plaignante et s’inscrivait dans l’enchaînement des questions posées. Le Tribunal estime qu’une telle question était au mieux ambiguë et au pire directive.

42. En outre, le requérant fait valoir que tous les entretiens ont été menés par téléphone, ce qui a forcément privé l’enquêteur de la possibilité d’observer l’attitude ou le langage corporel des témoins, ou encore leurs réactions aux différentes questions, éléments qui peuvent jouer un rôle important dans l’appréciation de la crédibilité. Au surplus, il n’a jamais rencontré le requérant ni la plaignante en personne et il ne s’est pas rendu sur le lieu où les faits se seraient produits. Il a déclaré que, compte tenu du temps qui s’était écoulé depuis les faits et dans la mesure où les participants à l’atelier ne s’y trouvaient plus, il avait jugé que des entretiens en personne et un déplacement sur les lieux n’auraient pas pu apporter grand-chose à l’enquête, mais que, en revanche, ils en auraient considérablement augmenté le coût.

43. Après examen approfondi des lacunes alléguées ainsi que des raisons données pour les expliquer, il est clair pour le Tribunal que, si l'on ne peut dire que l'enquêteur ait outrepassé son pouvoir discrétionnaire, il a fait une série de choix qui ont gravement nuit à l'exhaustivité de ses conclusions et entamé leur fiabilité. Il est notamment parti du principe que différents éléments d'information, dont certains fournis par le requérant en réponse à ses conclusions initiales, étaient dénués de pertinence ou ne méritaient pas d'être approfondis.

44. Le Tribunal est conscient du caractère limité des ressources humaines et matérielles dont dispose l'Organisation, lesquelles doivent donc être allouées judicieusement aux nombreuses enquêtes ouvertes. En l'espèce, toutefois, les preuves directes étant peu nombreuses et contradictoires, il aurait été profitable de pousser plus loin les recherches et d'éprouver davantage les éléments recueillis, ne fût-ce que pour dissiper les doutes, et les décisions ultérieures n'en auraient été que plus solides. Compte tenu de la gravité des allégations, ainsi que des conséquences éventuelles pour le requérant, il était essentiel que l'enquête soit aussi complète que possible.

Après l'enquête

45. Le requérant considère que l'appréciation des éléments de preuve a été partielle. Sa position, en substance, est que non seulement la collecte d'éléments de preuve tendait à exclure ceux qui lui étaient favorables, mais aussi que, lors de l'examen ultérieur des éléments réunis, un trop grand poids a été attribué à ceux qui jouaient en sa défaveur et un trop faible poids à ceux qui tendaient à l'innocenter.

46. On a laissé entendre à l'audience que la présente affaire se résumait à « la parole de l'une contre celle de l'autre ». La plaignante affirme avoir été victime de harcèlement sexuel; le requérant nie catégoriquement avoir eu pareil comportement. Il est vrai que, pour trancher les affaires de cet ordre, il faut souvent comparer, quant à leur crédibilité, les différents récits livrés par les parties. Les éléments de preuve judiciaire peuvent alors revêtir une importance particulière.

47. La conclusion selon laquelle la version des faits de la plaignante est plus digne de foi que celle du requérant est étayée par une analyse très minutieuse dans le rapport d'enquête. Il ressort du mémorandum du 26 juin 2015 adressé au Haut-Commissaire que la Directrice de la Division de la gestion des ressources humaines a approuvé cette analyse, de même que le Haut-Commissaire, puisqu'il a fait sienne la recommandation de la Directrice.

48. Pour se faire cette opinion, ils se sont fondés sur plusieurs éléments : la description des faits très détaillée fournie par la plaignante, qui contrastait avec celle donnée par le requérant, assez vague, parfois évasive et non exempte de contradictions, le fait qu'elle ait très rapidement relaté les faits incriminés à quatre personnes, de qualités différentes, qui ont toutes trouvé que son attitude s'accordait avec les circonstances qu'elle décrivait, et la cohérence particulièrement remarquable des récits qu'elle a livrés aux témoins, tels qu'ils les ont rapportés, de même que celle, au détail près, de la relation qu'elle a faite à l'enquêteur plusieurs semaines plus tard. Le Tribunal convient qu'il était légitime de tenir compte des éléments susmentionnés dans l'appréciation de la crédibilité des déclarations de la plaignante et du requérant, et qu'ils tendent effectivement à appuyer la version de celle-ci. De même, le fait qu'elle n'avait rien à gagner à inventer de telles accusations est une considération valable [jugement *Choi* (UNDT/2011/181)].

49. En fait, lors de son audition, la Directrice de la Division de la gestion des ressources humaines a ajouté que la plaignante aurait même pu craindre qu'une plainte pour harcèlement sexuel à ce stade précis de sa carrière ne lui porte préjudice,

car chacun sait au HCR que la participation à l'atelier sur la gestion des situations de crise annonce généralement l'affectation à une mission. Le Tribunal estime lui aussi que cette circonstance peut effectivement expliquer que la plaignante ait hésité pendant plusieurs semaines avant de porter plainte selon la procédure formelle prévue par la circulaire [ST/SGB/2008/5](#). En revanche, que la plaignante et deux autres femmes qui ne connaissaient pas le requérant avant l'atelier et qui ne travaillaient pas dans le même bureau ou département aient pu, comme l'affirme ce dernier, s'entendre pour porter contre lui des accusations malveillantes et inventées de toutes pièces, sans être complètement impossible, semble objectivement fort improbable. Il était donc loisible à l'Administration de prendre en considération l'improbabilité d'un tel scénario.

50. Cependant, l'Administration s'est assez fortement appuyée sur les déclarations faites par deux autres participantes à l'atelier, selon lesquelles le requérant se serait comporté de manière déplacée avec elles quasiment au même moment. Elle en a de surcroît déduit qu'elles pouvaient dénoter un certain mode de comportement. Si rien n'empêche l'autorité chargée de prendre une décision disciplinaire de tenir compte de comportements analogues antérieurs (voir arrêt *Aqel* (2010-UNAT-040), par. 33; voir également le jugement n° 1032 rendu par le Tribunal administratif des Nations Unies en l'affaire *Rahman* (2001), par. VI), en l'espèce, l'Administration a commis l'erreur de considérer ces déclarations non pas comme des indices mais comme des faits avérés. La valeur probante de ces simples déclarations, qui n'ont jamais fait l'objet d'une enquête puisque ces témoins n'avaient pas porté plainte, ne peut être que très limitée. Pour pouvoir se fonder sur ces déclarations en tant que preuve d'un « mode de comportement », il aurait fallu mener de nouvelles investigations afin de vérifier si elles confirmaient ou non l'existence de celui-ci ou, tout au moins, pour s'assurer qu'elles n'étaient pas contredites par d'autres éléments de preuve.

51. Le requérant se plaint de la désinvolture avec laquelle ont été écartés les faits qu'il a invoqués en réponse aux allégations, à savoir qu'il était déjà en possession d'un billet pour un vol de retour ou qu'il n'avait pas le pouvoir de sélectionner seul un candidat, que la plaignante était restée dans son équipe, qu'elle s'était généralement montrée calme et qu'elle était souriante sur certaines photographies, ou enfin qu'il avait passé plusieurs heures dans la chambre d'un collègue le soir où un des témoins, de sexe féminin, prétend qu'il l'a croisée dans un des couloirs de l'hôtel.

52. Ayant examiné chacun des faits que le requérant a invoqués pour sa défense, le Tribunal constate que ces éléments n'ont pas été exclus. L'Administration leur a seulement accordé peu de poids ou de pertinence, et ce, à juste titre, car aucun n'était de nature à réfuter les déclarations auxquelles il s'opposait. Le Tribunal ne voit dans cette manière de procéder aucune indication de partialité ou d'hostilité à l'égard du requérant.

53. Au vu de ce qui précède, le Tribunal conclut que, bien qu'elle ait à juste titre retenu dans son appréciation plusieurs éléments tendant à confirmer la version des faits de la plaignante plutôt que celle du requérant, l'Administration a indûment accordé un poids excessif à des allégations concernant différents faits mettant en cause d'autres participantes à l'atelier.

Établissement des faits

54. C'est à l'Administration qu'il incombe de démontrer que les actes justifiant une sanction ont véritablement été commis (arrêt *Liyandarachhige* (2010 UNAT-087), arrêt *Nyambuza* (2013-UNAT-364), par. 31, arrêt *Diagabate* (2014-UNAT-403), par. 35). Il est de jurisprudence constante que, lorsque le licenciement est une sanction

possible, la faute doit être établie par des éléments de preuve clairs et convaincants (arrêt *Molari* (2011-UNAT-164), par. 30; arrêt *Applicant* (2013-UNAT-302), par. 29; arrêt *Nyambuza* (2013-UNAT-364), par. 30; arrêt *Diagabate* (2014-UNAT-403), par. 29).

55. Dès lors, il ne fait pas de doute que la norme d'administration de la preuve qu'il convenait d'appliquer dans la présente affaire, qui, de fait, s'est soldée par la cessation de service, était celle des preuves claires et convaincantes. À cet égard, dans la recommandation qu'elle a adressée le 26 juin 2015 au Haut-Commissaire, la Directrice de la Division de la gestion des ressources humaines a reconnu que, compte tenu de la gravité des allégations, les constatations exposées dans le rapport d'enquête devaient être établies au moyen de preuves claires et convaincantes.

56. La principale question à examiner est donc, en somme, celle de savoir si les éléments produits pour établir que le requérant s'était rendu coupable de harcèlement sexuel envers la plaignante constituaient effectivement des preuves claires et convaincantes. Comme le Tribunal d'appel l'a précisé dans l'arrêt *Molari* (2011 UNAT-164, par. 30), la norme des preuves claires et convaincantes est plus rigoureuse que celle de la prépondérance des preuves, mais moins que celle de la preuve au-delà de tout doute raisonnable; elle signifie que la véracité des faits allégués doit être très probable.

57. Il n'est pas indifférent que l'enquêteur du Bureau de l'Inspecteur général, loin d'estimer que les éléments recueillis au cours de l'enquête satisfaisaient au critère des preuves claires et convaincantes, ait conclu dans son rapport que les allégations étaient établies « au regard de la norme de la prépondérance des preuves ». Ce n'est que bien plus tard, lorsqu'elle a soumis son avis par écrit au Haut-Commissaire, le 26 juin 2015 – une fois que le requérant eut reçu la lettre l'informant de ce qui lui était reproché et qu'il y eut répondu –, que la Directrice de la Division de la gestion des ressources humaines a affirmé, pour la première fois dans le cadre de la procédure, que les éléments de preuve recueillis constituaient des preuves claires et convaincantes.

58. L'enquêteur du Bureau de l'Inspecteur général a déclaré que, pour formuler ses conclusions, il s'était contenté de reprendre le libellé du paragraphe 9.4.1 des directives du HCR alors en vigueur, ainsi rédigé :

Si, au terme de son enquête, l'enquêteur dispose de preuves prépondérantes permettant de conclure raisonnablement à la probabilité de la faute, il établit un rapport d'enquête où il expose ce qu'il a constaté.

59. Dans ce contexte, le Tribunal veut bien admettre que, en faisant référence à la prépondérance des preuves dans le rapport d'enquête, l'enquêteur entendait seulement répondre à la question de savoir si les éléments de preuve étaient ou non suffisants pour donner lieu à l'établissement d'un rapport. Partant, il ne serait pas judicieux de conclure que, par cette déclaration, l'enquêteur concluait formellement que les éléments de preuve dont il disposait ne remplissaient pas le critère, plus rigoureux, des preuves claires et convaincantes.

60. Il n'en reste pas moins que, dans l'avis qu'elle a donné au Haut-Commissaire, la Directrice de la Division de la gestion des ressources humaines a fait valoir qu'il était satisfait à une norme plus rigoureuse d'administration de la preuve, même si elle était en possession des mêmes éléments et, assurément, d'aucune autre preuve à charge. En ce sens, elle a rehaussé le degré de preuve jugé atteint. Il appartient au Tribunal de déterminer si une telle démarche était fondée.

61. Les éléments de preuve doivent être évalués au cas par cas, au vu des circonstances de l'espèce.

62. Les seules preuves directes dont on dispose au sujet des faits incriminés sont les déclarations de la plaignante et celles du requérant, qui sont pour ainsi dire diamétralement opposées. La plaignante soutient que les faits ont eu lieu et a donné de ceux-ci une description détaillée et cohérente. À l'inverse, s'il admet que la plaignante est venue dans sa chambre pour y travailler le soir en question et qu'il a vaguement mentionné certaines possibilités professionnelles en République démocratique du Congo ou dans d'autres pays francophones, le requérant nie catégoriquement lui avoir fait des avances sexuelles, avoir eu envers elles des gestes importuns ou avoir sollicité ses faveurs.

63. On dispose également des déclarations des deux animatrices ou formatrices de l'atelier, auxquelles la plaignante a relaté les faits le lendemain, et celles de trois autres participantes, auxquelles elle s'est confiée dans les trois jours qui ont suivi. Deux de ces participantes ont déclaré que le requérant avait eu, en d'autres occasions, un comportement déplacé de moindre gravité que celui que lui reproche la plaignante, mais d'une nature comparable puisqu'il s'était notamment traduit par des avances sexuelles ou des gestes importuns. On l'a vu plus haut, les déclarations de ces témoins constituent des preuves directes de ce que la plaignante leur a relaté et de la manière dont elle l'a fait, mais ne sont que des preuves par ouï-dire en ce qui concerne les faits eux-mêmes. Dès lors, sur les points au regard desquels elles n'étaient que ouï-dire, il aurait fallu ne leur accorder que peu de poids.

64. Quant à la lettre des 130 fonctionnaires du bureau du HCR en République démocratique du Congo attestant la probité du requérant, il appert qu'elle a été rédigée et produite après la prise de la décision. Par conséquent, le Haut-Commissaire ne pouvait pas en tenir compte.

65. Pour résumer, les preuves dont disposait effectivement l'autorité chargée de prendre la décision attaquée comportaient deux déclarations contradictoires émanant de témoins directs, celle de la plaignante étant plus crédible pour les raisons exposées aux paragraphes 48 et 49 plus haut, ainsi que des preuves indirectes. La plupart de celles-ci, en particulier les plus pertinentes et à propos, étayaient la conclusion que le requérant s'était rendu coupable de harcèlement sexuel envers la plaignante. Toutefois, même prises dans leur ensemble, ces preuves indiciaires n'étaient pas abondantes et, surtout, on ne pouvait y attacher qu'un poids extrêmement limité. Il s'ensuit que, de l'avis du Tribunal, les éléments du dossier étaient suffisants pour satisfaire à la norme de la prépondérance des preuves ou de l'hypothèse la plus probable, car, effectivement, il semble plus probable que non que le requérant ait commis les faits en cause, mais ne suffisaient pas au regard de la norme des preuves claires et convaincantes, qui présuppose que la commission de l'acte ait été jugée très probable.

66. Pour ces motifs, la sanction prononcée à l'encontre du requérant était irrégulière.

Réparations demandées

67. Ayant conclu que les faits motivant la mesure disciplinaire contestée n'avaient pas été établis au regard de la norme requise, le Tribunal devrait infirmer la décision portant application de cette mesure. Cependant, cette conclusion résulte non pas de l'absence totale de preuves, mais du fait que la valeur des preuves disponibles a été incorrectement rehaussée pour atteindre le degré de preuve applicable à la sanction envisagée. Bien que le Tribunal d'appel ait clairement dit que, lorsque la cessation de service était en jeu, rien de moins que des preuves claires et convaincantes n'était

acceptable, on pourrait faire valoir *a contrario* que le Haut-Commissaire aurait été fondé, s'il avait été convaincu que les allégations de faute grave avaient été établies au regard de la norme de la prépondérance des preuves, à prononcer une sanction moins sévère.

68. Même s'il a le pouvoir de remplacer une sanction disciplinaire par une autre qu'il estime plus appropriée, le Tribunal ne le fait habituellement que lorsque la sanction a été jugée disproportionnée. Il n'entend pas user de cette prérogative dans le cas présent, où la question qui se pose est celle de la détermination de la norme de preuve. Il estime préférable de renvoyer la décision à l'Administration, en ordonnant spécifiquement à cette dernière de rouvrir l'instance disciplinaire et de procéder à tout complément d'enquête qu'elle jugera nécessaire, afin que le Haut-Commissaire prenne une nouvelle décision au vu des conclusions du présent jugement et en tenant compte de tout élément de preuve supplémentaire recueilli dans le respect des formes régulières (mesure semblable à celle ordonnée par le Tribunal d'appel dans l'affaire *Ademagic et al.*, arrêt 2013-UNAT-359). Par souci d'équité et compte tenu du temps qu'a déjà duré la présente affaire, la nouvelle décision sur le fond devra être prise dans un délai raisonnable et être notifiée au requérant dans les cinq mois suivant le prononcé du présent jugement.

69. Cela posé, comme la décision attaquée porte licenciement, le Tribunal est tenu par le paragraphe 5) de l'article 10 de son statut de fixer le montant de l'indemnité que le défendeur pourra choisir de verser en lieu et place de l'annulation de la décision et de l'exécution de l'obligation imposée. Ainsi, étant donné que l'engagement de durée déterminée du requérant devait expirer six mois après l'exécution de la décision attaquée, le montant de l'indemnité à verser en lieu et place de l'annulation est fixé à l'équivalent de six mois d'émoluments, soit le traitement brut majoré de l'indemnité de poste, mais minoré de la contribution du personnel, à la classe et à l'échelon que le requérant occupait au moment de la cessation de service, suivant le barème applicable au 1^{er} janvier 2015. De cette somme devra être déduit le montant de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité tenant lieu de préavis que le requérant a reçues à sa cessation de service en juillet 2015.

Dispositif

70. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE :

a) La mesure disciplinaire consistant dans la cessation de service avec indemnité de licenciement et indemnité tenant lieu de préavis est annulée;

b) La décision d'appliquer la mesure disciplinaire susmentionnée est renvoyée à l'Administration, à qui il incombe de rouvrir l'instance disciplinaire et de procéder à tout complément d'enquête qu'elle jugera nécessaire, afin que le Haut-Commissaire prenne, dans les cinq mois suivant le prononcé du présent jugement, une nouvelle décision tenant compte des conclusions de celui-ci et de tout élément de preuve supplémentaire recueilli dans le respect des formes régulières;

c) Si le défendeur choisit de verser une indemnité en lieu et place de l'annulation de la décision et de l'exécution de l'obligation spécifique susmentionnée, le requérant a droit au paiement de l'équivalent de six mois d'émoluments, ainsi qu'il est indiqué au paragraphe 69 ci-dessus;

d) À moins que l'Administration n'opte pour l'exécution de l'obligation spécifique imposée, le montant de l'indemnité fixée à l'alinéa c) ci-dessus porte intérêts au taux préférentiel des États-Unis à compter de la date à laquelle le présent jugement devient exécutoire.

(Signé)

Rowan Downing, juge
Ainsi jugé le 29 juin 2017

Enregistré au Greffe le 29 juin 2017

(Signé)

René M. Vargas M., greffier, Genève